XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ILTON GARCIA DA COSTA

CARINA DEOLINDA DA SILVA LOPES

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carina Deolinda Da Silva Lopes; Eloy Pereira Lemos Junior; Ilton Garcia Da Costa.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-649-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o XXIX Congresso Nacional do Conpedi Balneário Camboriú - SC, realizado entre os dias 07, 08 de 09 de dezembro de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Carina Deolinda da Silva Lopes

Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Ilton Garcia da Costa

UENP Universidade Estadual do Norte do Paraná

TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DOS ARTIGOS 443, §3º E 452-A DA CLT

INTERMITTENT WORK: AN ANALYSIS IN THE (IN) CONSTITUTIONALITY OF ARTICLES 443, §3º AND 452-A OF CLT

Paulo Roberto Pegoraro Junior [1]
Adauto Couto [2]
Maria Eduarda Collet Battiston [3]

Resumo

O presente artigo tem por objetivo analisar a possível (in)constitucionalidade dos artigos 443, §3º e 452-A, inseridos na CLT pela Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista. Nesse sentido, a pesquisa pretende abordar sucintamente a evolução do direito do trabalho no Brasil, a fim de contextualizar como se deu a conquista dos direitos dos trabalhadores, como também, em que cenário ocorreu a Reforma Trabalhista de 2017, para entender a importância dos direitos já conquistados. Será exposto o contexto social, político e econômico em que se deu a Reforma Trabalhista de 2017, além de abordar a maneira como funciona a modalidade do contrato de trabalho intermitente, realizando uma análise, sob a luz da Constituição Federal - CF e seus princípios, sobre conformidade da alteração promovida pela Lei 13.467 /17, que inseriu os artigos 443 e 452-A na CLT. Sendo assim, o método de pesquisa utilizado será o dedutivo, a partir de pesquisas bibliográficas e jurídicas, além de explorar legislações, doutrinas, artigos científicos e posicionamento jurisprudencial dos tribunais superiores.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente, Direitos e garantias trabalhistas, Flexibilização, Precarização, Princípios constitucionais

Abstract/Resumen/Résumé

: This article aims to analyze the possible (un)constitutionality of articles 443, §3 and 452-A, inserted in the CLL by Law 13.467/2017, called Labor Reform. In this sense, the research intends to succinctly address the evolution of labor law in Brazil, in order to contextualize how the conquest of workers' rights took place, as well as, in which scenario the 2017 Labor Reform of work occurred, to understand the importance of the rights already won. The social, political and economic context in which the 2017 Labor Reform took place will be exposed, in addition to addressing the way in which the intermittent employment contract modality works, carrying out an analysis, in the light of the Federal Constitution - FC and its principles, on the violation of the proposal by Law 13.467/17, which inserted articles 443 and 452-A in the CLL. Therefore, the research method used will be the deductive one, based on

---

[1] Doutor em Direito.

[2] Mestrando em Direito.

[3] Graduanda em Direito.

bibliographic and legal research, in addition to exploring legislation, doctrines, scientific articles and the jurisprudential position of the higher courts.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent employment contract, Labor rights and guarantees, Flexibilization, Precarization, Constitutional principles

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tem como propósito realizar a análise do contrato de trabalho intermitente, que foi implantado no Brasil com o advento da Lei 13.467/17, inserindo o artigo 443, §3º e 452-A na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Será apresentado sua origem, conceituação e artigos relacionados, além de posições doutrinárias e entendimento dos tribunais superiores, que tratam sobre a possível (in)constitucionalidade dos referidos dispositivos.

A pesquisa será realizada por meio do método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e jurídica, além de explorar legislações, doutrinas, artigos científicos e posicionamento jurisprudencial dos tribunais superiores.

O direito ao trabalho dos brasileiros, positivado na Constituição, é também um direito humano e fundamental, sendo, nesse sentido, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1º II, III e IV), ora como direito social (arts. 6º e 7º) ou ainda, como valor indispensável da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos a existência digna.

A Lei 13.467/17 foi um grande marco na forma das relações de trabalho da atualidade, sendo que novas modalidades de contrato foram inseridas na CLT, havendo também alterações na relação entre empregado-empregador, além de que, a implementação da modalidade do trabalho intermitente foi considerada, por muitos doutrinadores, uma das maiores inovações.

Antes da Reforma Trabalhista não existia previsão legal para essa modalidade de contrato de trabalho, entretanto, visando reduzir a informalidade de vários trabalhadores e o desemprego, o legislador defendeu a implementação do trabalho intermitente para dar respaldo legal a práticas já existentes no mercado, os famosos “bicos”, sendo que essa modalidade modificou de forma pontual os elementos centrais da relação de emprego, flexibilizando o tempo e a duração de trabalho.

O contrato de trabalho intermitente está disposto no parágrafo 3º, do artigo 443 da CLT e é a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, que ocorre com alternância de períodos entre a prestação de serviços e a de inatividade, podendo ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas.

Além desse dispositivo, o artigo 452-A da CLT aborda as regras sobre a forma de aplicação e funcionamento do trabalho intermitente. Ocorre que esses dispositivos não especificaram após quanto tempo de contratação o empregador deve convocar o empregado

para o serviço, tampouco garantiram o recebimento de salário e chamamento para realização de serviço, pois estes dependem inteiramente da convocação pelo empregador.

Diante de tais circunstâncias procura-se compreender, sob a luz da Constituição e seus princípios, a conformidade da alteração promovida pela Lei 13.467/17, que inseriu o artigo 443 na CLT, e a possível inconstitucionalidade ou não do §3º do artigo 443 e do artigo 452-A da CLT.

2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEI 13.467/2017

A análise do contrato de trabalho intermitente, entender como ele funciona, assim como a eventual incompatibilidade com os princípios constitucionais voltados à proteção do empregado, demandam uma breve contextualização do direito do trabalho no Brasil e o cenário social, econômico e político em que foi elaborada e promulgada a Lei 13.467/2017.

A história do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida em três fases: a primeira caracterizada pelo trabalho escravo, que durou do "descobrimento" do país e se encerrou com a abolição da escravatura; a segunda, da Proclamação da República à campanha política da Aliança Liberal (época que houve ocorrência de greves esporádicas, que buscavam a redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho) (LEITE, 2020, p. 52); e a terceira, da Revolução de Trinta (1930 foi o momento em que se deu a expansão do direito do trabalho no País, que proporcionou ao Estado o papel central na intervenção das relações de trabalho, bem como houve a criação do Ministério do trabalho) até os dias de hoje (NASCIMENTO; FERRARI; FILHO, 2011, p. 107).

A Constituição de 1988 foi elaborada no processo de redemocratização e embalado com a eclosão do movimento sindical dos metalúrgicos de três Municípios do Estado de São Paulo: Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, região que ficou conhecida como ABC Paulista (NASCIMENTO; FERRARI; FILHO; 2011, p.67).

A Constituição realizou significativas modificações, como a inserção de um modelo democrático de administração dos conflitos sociais vivenciados, bem como refletiu diretamente na regulamentação do trabalho do País, instituindo um novo modelo de organização sindical e relações coletivas de trabalho, reconhecendo o livre direito de associação profissional e sindical como um dos direitos fundamentais dos empregados e empregadores, dentre outras inúmeras garantias (NASCIMENTO; FERRARI; FILHO, 2011, p.67).

Não obstante a Constituição seja o principal elemento normativo de garantia de direitos aos empregados, a Lei 13.467/17 atualizou as disposições da CLT, que até então eram de 1943,

e, portanto, não condiziam mais com a realidade da época. Assim, em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor no Brasil a Lei nº 13.467, mais conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. A nova Lei alterou mais de 100 artigos da CLT – cerca de 200 dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991 (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 6).

A Reforma Trabalhista de 2017 surgiu em tempos de crise econômica grave, com altos índices de desemprego, aumento da inflação e baixo crescimento econômico. Havia também um déficit na Previdência Social do país, como também desequilíbrio fiscal, em decorrência dos altos tributos. Além disso, o governo da época estava envolvido em uma série de denúncias por corrupção, que englobava vários congressistas e chefes de governo, o que acarretou no *impeachment* da Presidente eleita (REIS; MEIRELES, 2019, p. 150).

Os defensores da flexibilização utilizaram o discurso de que a Lei 13.467/2017 incentivaria a geração de empregos, reduzindo a informalidade nas relações de trabalho, com o principal objetivo de diminuir o desemprego e impulsionar o setor produtivo em razão da recessão instaurada pela crise econômica no Brasil, à época da Reforma Trabalhista (DAMASCENO, 2018, p. 144).

A Câmara dos Deputados, por meio da comissão especial que proferiu parecer ao Projeto de Lei n 6.787, popularmente chamada Reforma Trabalhista, justificou que a finalidade das alterações eram:

> Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (BRASIL, COMISSÃO ESPECIAL, 2016, p. 1).

Com isso, dentre todas as alterações propostas pela Lei 13.467/2017, destacam-se os artigos 443, §3º e 452-A que inseriram na CLT a modalidade do contrato de Trabalho Intermitente.

O trabalho intermitente é o serviço subordinado, prestado com alternância de períodos e não contínuo, que ocorre um período de inatividade, em que o trabalhador intermitente não

está atuando em nenhum serviço na empresa que o contratou, podendo ser determinados em horas, dias ou meses, independente da atividade exercida (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 343).

Para Leite (2020 p. 848), o contrato de trabalho intermitente é aquele em que as partes decidem os dias de trabalhos, sendo que a prestação de serviços do empregado não é contínua, podendo ficar inativo por horas, dias ou meses.

Raquel Dodge, à época da Reforma Trabalhista, era Procuradora Geral da República e defendeu que o trabalho intermitente poderia gerar novas oportunidades para todos os envolvidos na relação empregatícia (empregadores ou empregados), pois nessa modalidade a jornada é mais flexível, sendo que ou o empregado está trabalhando ou está livre para realizar diferentes trabalhos, projetos e buscar outras oportunidades (BRASIL, 2018, p. 11).

Nesse contexto, o instituto do trabalho intermitente, embora seja umas das maiores novidades trazidas pela Lei 13.467/17, não é uma inovação do legislador brasileiro. Essa modalidade teve origem na Inglaterra por volta de 1970, através da regulamentação dos contratos de "zero hora" (ANDRADE; GOMES, 2021, p. 139), a qual está prevista no artigo 27 do *Employment Rights Act* 1996, sendo suas características a inexistência de garantia de prestação de serviços bem como de recebimento de salário, modelo esse que foi adotado pelos juristas brasileiros (ALVES, 2019, p. 4).

Sendo assim, a evolução do direito do trabalho no Brasil passou por três marcos grandiosos até os dias de hoje, os quais levaram a conquista das garantias dos trabalhadores dispostas na Constituição. A Lei 13.467/17 trouxe a modalidade de trabalho intermitente para a CLT e, embora já existente em outros países, foi uma grande novidade. O intuito era regularizar alguns trabalhadores informais e reduzir o desemprego, no entanto, ocorreu que esta modalidade havia sido alvo de algumas discussões quanto à adequação aos princípios constitucionais dos trabalhadores, sobretudo da dignidade da pessoa humana, a vedação ao retrocesso e a continuidade da relação de emprego.

2.1 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

O artigo 443, §3º da CLT conceitua o trabalho intermitente como a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (MARTINS, 2020, p. 8).

> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
> [...]
> § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Também foi inserido na CLT o artigo 452-A, que trouxe mais regras sobre a forma de aplicação e funcionamento do trabalho intermitente. O contrato deve ser feito por escrito e especificar o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário-mínimo vigente ou ao salário de outros trabalhadores do mesmo estabelecimento, que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Além disso, o artigo 452-A trouxe em seus parágrafos 1º, 2º, 3º, e 4º que:

> § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.
> § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
> § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
> § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Ademais, foi estabelecido que o período em que o trabalhador estiver inativo não será considerado tempo à disposição do empregador, possibilitando, assim, que o trabalhador exerça atividades para outros contratantes.

O artigo 452-A estabelece que o empregado deverá ser remunerado logo ao final de

cada período de prestação de serviço, devendo ser pago a remuneração estabelecida no contrato, as férias proporcionais com acréscimo de um terço, o décimo terceiro salário proporcional, o repouso semanal remunerado e os adicionais legais.

Ainda, ficou o empregador responsável por realizar o recolhimento da contribuição previdenciária do empregado, como também efetuar o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Contribuição de Serviço, devendo os valores serem calculados com base nos valores pagos no período mensal e fornecido ao empregado um comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Por fim, ficou estabelecido no parágrafo 9º do artigo 452-A da CLT que a cada 1 (um) ano de contrato, o empregado adquire o direito a férias remuneradas de um mês, que devem ser tiradas nos doze meses subsequentes, sendo que não poderá o empregador convocar este empregado para prestar serviços.

Nesse sentido, Raquel Dodge defendeu que a inserção do contrato de trabalho intermitente na CLT elevou o padrão de proteção social aplicável àqueles que, anteriormente, encontravam-se na informalidade, executando seus serviços sem regular contrato de trabalho ou mediante prestações de serviço em caráter eventual (BRASIL, 2018, p. 12).

Segundo dados levantados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, no mês de agosto de 2022, o saldo de empregados ativos com contrato intermitente era de 6.796 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2022, s/p), demonstrando que mesmo após 5 anos de implementação desta modalidade, as pessoas não têm saído da informalidade, como alegado que aconteceria pelos defensores desta forma de contratação à época da Reforma Trabalhista.

Os artigos 443, §3º e 452-A da CLT, que inseriram o trabalho intermitente no Brasil, têm recebido muitas críticas, ambos sendo apontados como elementos que em muitos pontos foram prejudiciais ao trabalhador, como também trouxeram uma enorme insegurança jurídica a ele, não permitindo saber se será convocado para prestar o serviço, por quanto tempo, qual será seu nível de remuneração mensal, entre outros (ANDRADE; GOMES, 2021, p. 147).

O contrato de trabalho intermitente restringiu algumas garantias da contratação empregatícia padrão, como o tempo à disposição do empregado, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados (DELGADO, 2019, p. 673).

É observada uma possível violação a alguns princípios já consolidados pelo ordenamento jurídico brasileiro, como o da dignidade da pessoa humana, da proteção, da vedação do retrocesso e da continuidade da relação de emprego (ANDRADE; GOMES, 2021,

p. 147), sendo inclusive, essa questão, já abordada pelo Superior Tribunal de Justiça (STF) com Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) pendentes de julgamento.

Além disso, o contrato de trabalho intermitente não pode ser aplicado indiscriminadamente a todos os setores e atividades, em razão da técnica necessária para exercer certas atividades, como as que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1.307).

Nessa lógica, percebe-se que a modalidade de trabalho intermitente, na forma dos artigos 443, §3º e 452-A da CLT, possivelmente tem desprotegido o empregado, deixando-o com inúmeras incertezas acerca da convocação para o serviço ou o recebimento de salário. Por isso, observa-se a necessidade da análise do possível choque desta modalidade de contratação com alguns princípios constitucionais do direito do trabalho.

3 UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Considerando o contexto abordado, em que o direito do trabalho desenvolveu ao longo dos anos garantias constitucionais ao trabalhador, é necessário entender a conformidade dos artigos 443, §3º e 452-A, inseridos na CLT pela Lei 13.467/17, com alguns princípios constitucionais, dentre eles os princípios da continuidade da relação de emprego, da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso, princípio da proteção e, por fim, o princípio da alteridade, disposto no artigo 2º da CLT, que podem estar sendo violados.

Segundo Delgado (2019, p. 1.313), o princípio da continuidade da relação de emprego tem o propósito da permanência do vínculo empregatício, incorporando o trabalhador na estrutura da empresa, bem como assegura melhores condições sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Essa nova modalidade de contratação tem gerado uma constante rotatividade de mão de obra, pois havia diminuído os custos do empregador. Nesse sentido, a identidade e a subjetividade do trabalhador foram deixadas de lado, já que este serve unicamente para desempenhar uma determinada função por um período a fim de garantir a produção de lucro para o empregador (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017, p. 5).

O artigo 443, §3º da CLT traz que o trabalho intermitente é a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Observa-se que a não continuidade prevista no trabalho intermitente gera contrariedade ao princípio da continuidade da relação de emprego, pois a existência deste princípio, e do artigo 7º, XIII, da CF, que determina a limitação da jornada de trabalho como direito constitucional do trabalhador, ocorre justamente para dar segurança ao trabalhador sobre a continuidade do vínculo empregatício (MARTINS, 2020, p. 18).

Relevante ressaltar que o princípio da alteridade, disposto no art. 2º da CLT e considerado elemento essencial à configuração de vínculo empregatício, defende que o risco da atividade pertence ao empregador e não deve interferir na retribuição do empregado. Porém, verifica-se que, no trabalho intermitente, o empregado somente será convocado se houver intensa demanda de trabalho (SILVA, 2020, p. 22).

Ou seja, nessa modalidade de trabalho, o risco da atividade é transferido indiretamente para o empregado, que consequentemente ficará sujeito às oscilações do mercado, contradizendo o artigo 2º da CLT, o qual atribui os riscos do negócio exclusivamente ao empregador, e o art. 5º, XXIII, da CF, ignorando a função social da propriedade, ao admitir que a empresa objetive somente a lucratividade, sem qualquer preocupação social (LEMOS, 2018, p. 190).

Por conseguinte, o artigo 443, §3º da CLT rebaixou o trabalhador ao patamar de mera mercadoria (MARQUES; OVIEDO, 2018, p. 1), afrontando, assim, o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, princípios estes fundamentais positivados no artigo 1º, III e IV da CF.

Entende-se que tal princípio reflete a ideia do ser humano como o centro das suas atividades, onde o objetivo final é atingir o bem comum e o interesse social, buscando, acima de tudo, a valoração da pessoa humana (SILVA, 2020, p. 24).

Na Constituição, o principal direito fundamental garantido é o da dignidade da pessoa humana como ensina Nunes (2018, p. 46), que ainda complementa:

> Dignidade é um conceito que foi sendo elaborado no decorrer da história e chega ao início do século XXI repleta de si mesma como um valor supremo, construído pela razão jurídica. É por isso que se torna necessário identificar a dignidade da pessoa humana como uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da reação à história de atrocidades que, infelizmente, marca a experiência humana.

Nesse sentido, como o contrato de trabalho intermitente não prevê uma jornada fixa nem uma quantidade de horas a ser trabalhada diariamente, semanalmente ou mensalmente, o trabalhador não possui uma previsão de dias a serem trabalhados nem dos horários de entrada e saída (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1.304).

Existe assim uma insegurança gerada ao empregado, pois não há garantia de jornada de trabalho e de salário recebido ao final do mês, restando prejudicados os direitos sociais previstos no artigo 6º da CF, bem como o princípio da dignidade da pessoa humana, pois o empregado tem seus direitos ameaçados além de ser retirado deste a segurança do mínimo para o seu sustento (MARTINS, 2020, p. 14).

A dignidade da pessoa humana (art. 1 º, III da CF) é afrontada, pois o contrato de trabalho intermitente colocou o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta à disposição da atividade econômica empresarial, bem como ao passo que rebaixou o status civilizatório o qual contrariou a vedação de tratamento desumano (art. 5, III da CF) e a finalidade constitucional do direito do trabalho de melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput da CF) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1.304).

Ademais, o princípio do não retrocesso social visa assegurar os direitos sociais e fundamentais apontados pela Constituição, impedindo o enfraquecimento dos direitos fundamentais, não podendo reprimir ou revogar um direito social constitucionalmente adquirido sem apresentar alternativa, ou outro direito que compense a perda desse primeiro (SILVA, 2019, s/p).

Não deve haver flexibilizações que resultem em retrocesso, pois os direitos e garantias fundamentais estão previstos na Constituição, os quais possuem caráter progressivo (SILVA, 2019, s/p).

Nesse sentido, o contrato de trabalho intermitente brasileiro vai à contramão deste princípio, vez que não observa os princípios constitucionais essenciais à proteção do empregado, havendo assim, um retrocesso no âmbito do Direito do Trabalho (SILVA, 2020, p. 22).

Além do mais, como destacam Marques e Oviedo (2018, p. 18), a inserção do trabalho intermitente na atual CLT fere o princípio da vedação ao retrocesso, pois, precarizou o meio de contratação dos trabalhadores, com uma falsa propagação do aumento de empregos no Brasil.

> É inadmissível que um vínculo empregatício se torne instrumento de precarização da relação trabalhista, sendo plenamente possível a diminuição dos índices de desemprego a partir de incremento de

> institutos jurídicos com responsabilidade, que viabilizem uma relação sadia entre empregador e empregado (SILVA, 2020, p. 27).

Importante destacar que os artigos 443, §3º e 452-A da CLT afrontam também o art. 170 da CF, acerca dos princípios gerais da atividade econômica, vez que desvaloriza o trabalho humano, nesse sentido:

> É certo que o foco na economia de mercado levado às últimas consequências desqualifica uma série de direitos e garantias dirigidos à valorização do princípio vetor da Constituição Republicana de 1988 – os da dignidade da pessoa humana – e produz consequências nefastas sobre a estrutura dos direitos fundamentais que vem sendo construída ao longo de décadas em todo o mundo.
> Por óbvio, uma nova reestruturação da organização do trabalho impõe uma avaliação em torno da preservação de direitos fundamentais, dentre os quais se encontra expressamente no art. 6 do texto constitucional brasileiro, o direito do trabalho. Portanto, alicerçar as normas jurídicas sob a lógica de uma mínima intervenção estatal não é um mal em si, mas poderá ser se essa construção estiver dissociada da vertente social da proteção da dignidade da pessoa humana, de quem se extrai o trabalho (POSSÍDIO, 2021, p.264).

O princípio da proteção estabelece uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da grande superioridade econômica deste diante daquele, sendo que se desdobra em três outros princípios: in dubio pro operário, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica (LEITE, 2020 p. 164).

> No que se refere ao objeto de trabalho e ao seu grau de proteção, a contribuição do constitucionalismo de 1988 reside em garantir um projeto inclusivo de proteção ao trabalho, ampliando o alcance do Princípio da Proteção de modo a inserir, nas relações de emprego, uma perspectiva de debate em torno não apenas dos direitos contratuais patrimoniais, mas também dos direitos contratuais extrapatrimoniais vinculados a bens imateriais de titularidade dos trabalhadores como, por

> exemplo, os direitos da personalidade (DELGADO; BORGES, 2015, p. 39 *apud* LEMOS, 2018, p. 52).

Para Marques e Oviedo (2018, p. 1), o princípio da proteção foi modificado com a Reforma Trabalhista, e não apenas para uniformizar o empregador para com o empregado, mas sim com a intenção de proporcionar à parte, que detém maior capacidade econômica, uma infinidade de vantagens:

> Desta feita, fica claro que o regime intermitente proposto pela Reforma Trabalhista enfrenta barreiras e, vai de encontro ao Princípio da Proteção emancipado pela legislação e jurisprudência trabalhista. Assim, o que se vê no regime intermitente é a substituição da expectativa de permanência no emprego, com a certeza de remuneração ao final de determinado período, pela ausência de comutatividade, eliminando-se as responsabilidades do empregador para com o contrato de trabalho, diluindo-se os "riscos" de um contrato comum a fim de rebaixar o trabalhador a condição de mercadoria (MARQUES; OVIEDO 2018, p. 1).

Observa-se que o trabalho Intermitente fere o princípio da proteção, pois o empregador acaba detendo o controle da jornada de trabalho do empregado, do salário e de quando a atividade irá se repetir. Já o empregado, considerado a parte mais vulnerável da relação, não tem garantia que será convocado para a prestação de serviço, e por essa razão, não possui a garantia de salário e nem o direito à percepção de qualquer valor de natureza retributiva, enquanto aguarda a sua convocação (SILVA, 2020, p. 23).

O contrato de trabalho intermitente reduz para o empresário o risco de perdas, que se sente mais seguro para empregar sem assumir vínculos, até mesmo sem seguir formalidades. No entanto, a reforma não parece ter uma influência positiva na criação de postos de trabalho, nem na decisão de formalização, apenas tem diminuído os riscos de um processo judicial (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 45).

Observa-se que, nessa modalidade de trabalho, a parte que deveria estar assegurada pelo princípio da proteção é hipossuficiente e vulnerável, encontrando-se totalmente desprotegida (SILVA, 2020, p. 23).

Sendo assim, restou demonstrado o choque dos artigos 443, §3º e 452-A da CLT com os princípios constitucionais da continuidade da relação de emprego, da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso, princípio da proteção, bem como ao princípio da alteridade, disposto na CLT, que levam a existência de conflitos nas relações de emprego, desencadeando reclamações trabalhistas, bem como a existência de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) perante o Supremo Tribunal Federal (STF).

3.1 O TRABALHO INTERMITENTE NO CONTEXTO JURISPRUDENCIAL

Em meio à discussão sobre o choque dos artigos 443, §3º e 452-A da CLT com os princípios constitucionais abordados, reclamações trabalhistas começaram a surgir, principalmente no sentido da ausência de convocação do empregador para a realização de algum serviço por longa duração, o que tem levado, inclusive, a indenizações por dano moral e demonstrado a falta de harmonia dessa modalidade de emprego com alguns princípios constitucionais, verifica-se da decisão:

> CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO DO EMPREGADO POR LONGA DURAÇÃO. ABUSO DE DIREITO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O regime jurídico do trabalho intermitente, embora não fixe tempo máximo de inatividade, não autoriza que o empregador mantenha o contrato indefinidamente, sem nunca convocar o empregado para prestar serviços, sob pena de abusar da liberdade de convocação, conforme sua conveniência e oportunidade e, com isso, causar dano moral ao empregado, que, em virtude da boa-fé objetiva, se mantém na eterna expectativa de ser convocado (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000492-31.2021.5.02.0204. Relator Rilma Aparecida Hemeterio. 18ª Turma. Julgamento em 23.09.2021).

Embora o empregador não seja obrigado a convocar para um serviço todos aqueles com quem firmou contrato intermitente, também não pode abusar deste direito, deixando de convocar o empregado durante a vigência do contrato, uma vez que levaria a aplicação disposto no artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao

exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes" (BRASIL, 2002, art. 187).

Como não existe garantia da convocação para o serviço, é notório que o contrato de trabalho intermitente transfere os riscos da atividade indiretamente para o empregado, que ficará sujeito às oscilações do mercado, bem como ao chamamento pelo empregador para o serviço (SILVA, 2020, p. 23).

Devido ao fato do trabalho intermitente ser mais benéfico ao empregador, pois este apenas precisa remunerar o empregado pelo tempo de serviço prestado, existem casos em que não ocorre a interrupção do tempo de prestação do serviço e é configurada a continuidade da atividade. Nesse sentido, já existem reclamações trabalhistas abordando essa problemática.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em 2021, decretou a nulidade do contrato de trabalho intermitente para o trabalhador que prestava serviços de forma contínua, verifica-se da decisão:

> [...] Desse modo, a existência formal de contrato de trabalho intermitente não se mostra relevante ao deslinde da controvérsia, em face do princípio da primazia da realidade sobre a forma, vigente no Direito do Trabalho, o qual relega a segundo plano os aspectos formais que envolveram as partes, para fazer prevalecer, incólume, a efetiva realidade vivenciada entre elas. No caso concreto, dos elementos trazidos aos autos emerge realidade fática diversa daquela descrita na peça contestatória e verifica-se que o contrato de trabalho era, de fato, por prazo indeterminado.
>
> Portanto, impõe-se declarar a nulidade do contrato de trabalho intermitente formalmente firmado, a teor do que dispõe o art. 9º da CLT e, em consequência, declara-se a existência da relação desemprego por prazo indeterminado. [...] (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0010191-11.2020.5.03.0062. Vara do Trabalho de Itaúna. Juiz Valmir Inacio Vieira. Julgamento em 17.09.2020).

Portanto, considerando esse contexto de insegurança no contrato de trabalho intermitente brasileiro, discutindo se os §3º do artigo 443 e o artigo 452-A da CLT estão em conflito com os princípios da Constituição, bem como a existência de reclamações trabalhistas

pelas dificuldades enfrentadas pelos empregados dessa modalidade, no final de 2020 três ADIs chegaram ao Supremo Tribunal Federal (STF), e ainda estão pendentes de julgamento.

3.2 ADIs 5826, 5829 E 6154

A questão envolvendo a possível inconstitucionalidade do contrato intermitente de trabalho chegou aos Tribunais Superiores, e, em dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) passou a enfrentar o julgamento de três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5826, 5829 e 6154, que questionam os dispositivos da reforma trabalhista.

Referidas ADIs questionam os dispositivos da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que criaram o contrato de trabalho intermitente. A ADI 5826 foi ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro); a ADI 5829, pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel); e a ADI 6154 foi apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (DAU, 2020, s/p).

De acordo com Dau (2020, s/p), as entidades apontam o impedimento à organização coletiva, o que viola o direito social fundamental de organização sindical, pois os trabalhadores admitidos na modalidade intermitente podem atuar em diversas atividades, como também alegam que o contrato intermitente propicia a precarização da relação de emprego e funciona como desculpa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo assegurado constitucionalmente.

Segundo Valente (2021, s/p):

> O ministro Luiz Edson Fachin, entende ser adequada e necessária a restrição aos direitos trabalhistas. No entanto, afirma que os parâmetros legais da reforma para garantir a proteção dos direitos são insuficientes. Afirma ainda que a contratação no modelo de trabalho intermitente pode gerar mais insegurança jurídica, caso seja feita sem limites.

Somente o Ministro Edson Fachin votou no sentido de declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e §3º; artigo 452-A, parágrafos 1° ao 9°; e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela reforma (VALENTE, 2021, s/p).

Neste momento o julgamento das ADIs 5826, 5829 e 6154 está suspenso a pedido de vista da Ministra Rosa Weber. Já foram proferidos três votos: do Ministro Edson Fachin,

Relator, que votou pela inconstitucionalidade da norma, e, dos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que votaram pela sua constitucionalidade (VALENTE, 2021, s/p).

A Lei 13.467/17, que inseriu os artigos 443, §3º e 452-A na CLT, pode colocar em xeque a postura do STF, que talvez abra um caminho para a consolidação de uma jurisprudência flexibilizante, admitindo a precarização das relações de trabalho, ou pior, rebaixando o padrão social de proteção ao trabalho, ou, o que se espera é que arrume o caminho da defesa ao direito fundamental do trabalho digno.

Compreende-se, portanto, que o contrato de trabalho intermitente, na forma que foi proposto pela Reforma Trabalhista de 2017, entrou em choque com dois direitos e garantias jus trabalhistas importantes: a noção de duração do trabalho, que envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, e a noção de salário (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154).

Diante do exposto, embora o contrato intermitente seja benéfico ao trabalhador que tenha muitos chamados, pois este pode montar uma agenda e selecionar os chamados que quer atender podendo até aumentar sua renda mensal, não existe garantia de que os trabalhadores sejam convocados para o emprego e consequentemente que recebam salário. Isso tudo demonstra a precarização da relação dessa modalidade de trabalho que, além de afrontar a dignidade do trabalhador fere os princípios constitucionais que o protegem.

5 CONCLUSÃO

O trabalho intermitente foi introduzido na CLT com a Lei 13/467 em 2017 e teve como modelo o contrato existente na Inglaterra. Nessa modalidade de contratação, o empregado presta serviços ao empregador de forma intermitente, ou seja, com períodos de atividade e de inatividade, sendo remunerado apenas pelo período em que laborou, na forma da Lei.

Ocorre que muitas discussões começaram a surgir, no sentido da possível inconstitucionalidade de tal modalidade, uma vez que o empregado não tem garantias acerca do chamamento para o serviço, recebimento de salário, e verifica-se um possível retrocesso em garantias constitucionais adquiridas ao longo do tempo pela classe trabalhadora.

Considerando todos os aspectos da não continuidade do contrato de trabalho, da possível insegurança jurídica e social defendida por alguns doutrinadores, esse estudo verificou a existência de inconstitucionalidade nos artigos 443, §3º e 452-A da CLT, que entra em choque como os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da vedação do retrocesso e continuidade da relação de emprego.

Apesar de haver ideias que defendam a viabilidade do contrato de trabalho intermitente, pela possibilidade de ter formalizado pessoas que viviam exercendo “bicos”, como também, o fato de ter dado maior autonomia ao empregado que pode buscar por uma renda para o final do mês, com empregos extras, tais ideias carecem de comprovação.

Os dados da CAGED demonstraram que existem apenas 6.796 empregados ativos nessa modalidade, ou seja, a nível nacional é uma baixa adesão desse contrato, não comprovando ser efetivo na formalização dos brasileiros que exerciam “bicos”, bem como é possível utilizar do próprio contrato de trabalho tradicional para realizar mais de um vínculo de emprego, determinando horários de prestação de serviço diferentes, e assim, o empregado estar devidamente protegido com seus direitos.

Restou demonstrado ao longo do texto que houve uma precarização da relação trabalhista nesta modalidade de contratação, tanto é que o STF está enfrentando a possível inconstitucionalidade do §3º do artigo 443 e do artigo 452-A da CLT, com a existência de três ADIs, inclusive já existindo votos no sentido do reconhecimento da inconstitucionalidade dos referidos dispositivos, mas que no momento ainda estão pendentes de julgamento.

Entende-se que, da maneira que a Lei 13.467/17 regulamentou o trabalho intermitente no Brasil, houve a ofensa aos princípios constitucionais da continuidade da relação de emprego, da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso, princípio da proteção, bem como ao princípio da alteridade disposto na CLT.

É possível e necessário que sejam feitos ajustes no artigo 443, em especial em seu §3º, como também no artigo 452-A da CLT, para que este vínculo empregatício esteja em harmonia com os princípios constitucionais, e que a figura do trabalhador intermitente seja protegida e os princípios e garantias constitucionais assegurados.

Sendo assim, resta aguardar o posicionamento do STF, no julgamento das ADIs 5826, 5829 E 6154, que questionam a constitucionalidade dos artigos 443, caput e §3º e 452-A da CLT, introduzidos com a Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 8, n. 11, p. 7-35, jun. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150638>. Acesso em: data. 07 abr. 2022.

ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de. GOMES, Priscilla Márcia de Castro. **O Trabalho Intermitente Regulamentado pela Lei 13.467/2017.** Revista dos Tribunais onlie, vol. 1033/2021, p. 139-162, nov/2021, DTR\2021\47049.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24 mai. 2022

__. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 08 set. 2022.

__. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Brasília, DF, Out. 2017.

__. Ministério Público Federal. **Manifestação da Procuradoria-Geral da República n.º 233/2018-SFCONST/PGR, sistema único n.º 184.855/2018**. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826/DF, Brasília, DF, jul 2018. Disponível em: < https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314728907&ext=.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2022.

__. Câmara Federal. **Parecer ao projeto de lei nº 6.787 Da Comissão Especial da Câmara**. Brasília, 2017. Disponível em:<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 07 abr. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Novo cadastro geral de empregados e desempregados: NOVO CAGED.** Brasília: MTE, Ago. 2022. Dísponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Ago2022/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 01 out 2022.

DAMASCENO, Luiza Mascarenhas. **Comentários quanto à modalidade do Contrato de Trabalho Intermitente previsto na Lei 13.467/2017**. Revista dos Tribunais online, vol. 191/2018, p. 143-148, jul/2018, DTR\2018\17826.

DAU, Gabriel. **A Inconstitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente**. Rede Jornal Conábil. 3 dez 2020 Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/a-inconstitucionalidade-do-contrato-de-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 23 mai. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio. DELGADO, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei N. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Véras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** 1.ed. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2022

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>. Acesso em: 01 set. 2022.

MARQUES, Vinicius Pinheiro. OVIEDO, Jéssica Muñoz. **Novo regime do contrato intermitente à luz da Constituição e dos princípios basilares do Direito do Trabalho.** In: Jus.comi, [S.l.] maio 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66205/novoregime-docontrato-intermitente-a-luz-da-constituicao-e-dos-principios-basilares-dodireito-dotrabalho/1>. Acesso em: 03 abr. 2022.

MARTINS, Dhayana. **O Contrato de trabalho intermitente e a afronta aos princípios trabalhistas.** Orientadora: Msc. Lara Brasil. 2020. 21f. TCC (Graduação)- Curso de Direito, Faculdade Doctum de Serra, Serra, 2020. <Disponível em: http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3439/O%20CONTRATO%20DE%20TRABALHO%20INTERMITENTE%20E%20A%20AFRONTA%20AOS%20PRINC%c3%8dPIOS%20TRABALHISTAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 abr. 2022.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA nº 0010191-11.2020.5.03.0062**. Autor: Jonatan de Oliveira Coelho. Réu: Alfa Engenharias, Serviços e Locacoes LTDA. Vara do Trabalho de Itaúna. Julgamento em 17.09.2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010191-11.2020.5.03.0062/1#520b56a>. Acesso em: 01 out. 2022.

NASCIMENTO, Amauri. FERRARI, Irany. FILHO, Ives Gandra Martins. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTr, 2011. Disponível em: <https://visionvox.net/biblioteca/a/Amauri_Mascaro_Nascimento_et_al._Hist%C3%B3ria_do_Trabalho,_do_Direito_do_Trabalho_e_da_Justi%C3%A7a_do_Trabalho.pdf>. Acesso em: 30 set. 2022.

JORGE NETO, Francisco. CAVALCANTE, Jouberto. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Direito_do_Trabalho_2019_Francisco_Ferr.pdf>. Acesso em: 02 out. 2022

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** 15ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

POSSÍDIO, Cyntia. **O Princípio da Autonomia Privada coletiva.** São Paulo: Saraiva, 2021.

REIS, Camila dos Santos. MEIRELES, Edilton. **O Trabalho Intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas.** Revista dos Tribunais onlie, Vol. 1002/2019, p. 147-172, abr/2019, DTR\2019\27411.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RECURSO ORDINARIO. nº 1000492-31.2021.5.02.0204**. Recorrente: Keyla dos Santos Conceição. Recorrido: WMB Supermercados do Brasil LTDA. 1ª Vara do Trabalho de Cotia. – Julgamento em 23.09.2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000492-31.2021.5.02.0204/2#8677e78>. Acesso em: 04 set. 2022.

SILVA, Marília Cristina Ramalho da. **Trabalho intermitente como inovação de vínculo empregatício a partor da reforma trabalhista: desburocratização ou precarização das relações trabalhistas.** Orientadora: Msc Felipe D'Oliveira Vila Nova. 2020.f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Tabosa de Almeida, 2020. Disponível em:<http://repositorio.asces.edu.br/bitstream/123456789/2743/1/TCC%20-%20Mar%C3%Adlia%20Ramalho%20-%20Vers%C3%A3o%20FINAL%20%281%29.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2022.

SILVA, Thaísa**. O princípio da proibição do retrocesso social frente à lei nº 13.467, de julho de 2017.** 2019. Disponível em:<https://jus.com.br/artigos/78552/o-principioda-proibicao-do-retrocesso-social-efeito-cliquet-frente-a-lei-n-13-467-de-13-de-julhode-2017>. Acesso em: 07 abr. 2022.

TEIXEIRA, Érica. GONÇALVES, Nicolle. **Afrontas ao Pacto Constitucional: O Trabalho Intermitente Regulamentado e a Flagrante Afronta aos Direitos Trabalhistas no Brasil.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10° Região. Brasília, v.21, n.2, 2017. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125411/2017_teixeira_erica_afrontas_pacto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 abr. 2022.

VALENTE, Fernanda. **Fachin vota para declarar trabalho intermitente inconstitucional**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/fachin-votadeclarar-trabalho-intermitente-inconstitucional>. Acesso em: 23 mai. 2022.