

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

MARCELO CABRAL RABELO SOUTO MAIOR

**A REFORMA TRABALHISTA, O CONTRATO INTERMITENTE E SUA
(IN)CONSTITUCIONALIDADE**

CARUARU

2020

MARCELO CABRAL RABELO SOUTO MAIOR

**A REFORMA TRABALHISTA, O CONTRATO INTERMITENTE E SUA
(IN)CONSTITUCIONALIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida-ASCES/UNITA, como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador: **Prof. Dr. Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho**.

CARUARU

2020

RESUMO

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como a reforma trabalhista, introduziu o contrato de trabalho intermitente à legislação brasileira, com o fundamento de que tal modalidade de contrato ajudaria a reduzir o número de desempregados e trabalhadores informais no país. Essa reforma instituiu um contrato no qual o empregado possui uma jornada de trabalho incerta e um salário inexpressivo, a depender da quantidade de horas trabalhadas no período, de acordo com necessidade e conveniência de convocação por parte do empregador. O objetivo deste trabalho acadêmico é estudar o contrato intermitente desde o seu surgimento no Reino Unido e sua evolução na Itália e Portugal, até sua chegada ao ordenamento brasileiro. Identificando os direitos flexibilizados e seus reflexos negativos para os trabalhadores. Além de fazer uma importante análise a respeito de sua compatibilidade com a norma constitucional. A metodologia utilizada foi o método dedutivo. A pesquisa se deu através da revisão de literatura de artigos científicos atualizados. E o tipo de estudo foi explicativo, pois partiu-se de uma conexão de idéias e fatores identificados ao longo do estudo para compreender as causas e efeitos da introdução do contrato intermitente a legislação brasileira, bem como observar sua possível (in)constitucionalidade. A partir dessa premissa, verificou-se que o trabalho intermitente precariza os direitos trabalhistas e viola garantias fundamentais protegidas pela Constituição Federal, tais como princípios fundamentais, o tratamento isonômico e direitos sociais. Devendo sua inconstitucionalidade ser declarada pelo Supremo Tribunal Federal.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista, Contrato de Trabalho Intermitente, Inconstitucionalidade.

ABSTRACT

Law No. 13,467 / 2017, also known as the labor reform, introduced the intermittent work contract into Brazilian legislation, justifying that this type of contract would help reduce the number of unemployment and informal workers in the country. The labor reform established a contract in which the employee has an uncertain workday and very low salary, depending on the amount of hours worked in a period, determined by the employer's need and convenience. The aim of this academic work is to study the intermittent contract since its emergence in the United Kingdom and its evolution in Italy and Portugal, until its arrival in the Brazilian legislation. Identifying the fragilized rights and their negative reflexes for the workers. In addition to perform an important analysis of its compatibility with the constitutional law. The methodology used was the deductive method. The research was done by literature review of updated scientific articles. And the type of study was explanatory, because it started from a connection of ideas and factors identified throughout the study to understand the causes and effects of the introduction of the intermittent contract to Brazilian law, as well as to observe its possible (un)constitutionality. From this premise, it was found that the intermittent work weakens the labor rights and violates fundamental guarantees protected by the Federal Constitution, such as fundamental principles, isonomic treatment, and social rights. Its unconstitutionality must be declared by the Supreme Court.

KEYWORDS: Labor Reform, Intermittent Work Contract, Unconstitutionality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. HISTÓRIA DO TRABALHO INTERMITENTE: ETIOLOGIA E FINALIDADE A PARTIR DA LEGISLAÇÃO LABORAL EUROPÉIA E BRASILEIRA	8
1.1 Reino Unido.....	8
1.2 Itália.....	9
1.3 Portugal.....	10
1.4 Brasil	10
2. MECANISMOS DE CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE	14
2.1 Conceito e Características	14
2.2 Classificação: Controle Difuso e Concentrado	16
3. DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE COM BASE NA DOCTRINA E NA ADI 6154	19
3.1 Violação de Princípios Fundamentais e ao Tratamento Isonômico	19
3.2 Violação de Direitos Sociais	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	26

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, instrumentalizada pela Lei 13.467/2017, foi um projeto proposto pelo então Presidente da República Michel Temer. Tal reforma trouxe diversas alterações no ordenamento jurídico que modificou profundamente as relações laborais no Brasil com um suposto propósito de modernizar o texto legal e diminuir as taxas de desemprego e informalidade.

A proposta começou a tramitar no Congresso Nacional em Dezembro de 2016, e em Julho de 2017 já havia sido sancionada sem vetos. Dentre as várias mudanças, destaca-se a incorporação do contrato de trabalho intermitente à legislação brasileira. Essa modalidade de trabalho prevê que a jornada de trabalho do empregado fica condicionada à necessidade de convocação do empregador. Ou seja, sempre que for preciso um maior número de funcionários na produção, o empregador poderá convocá-los, desde que observado uma antecedência mínima de três dias.

Muitos empresários defendem essa modalidade de contrato afirmando que haverá uma maior facilidade para contratar novos funcionários, entretanto o empregado irá possuir uma jornada de trabalho e salário imprevisíveis, recebendo apenas em decorrência da quantidade de horas efetivamente trabalhadas, podendo inclusive, receber remuneração inferior a um salário mínimo.

A importância deste estudo se dá em ponderar se os contratados na modalidade intermitente recebem uma proteção jurídica capaz de resguardar seus direitos e garantias fundamentais ou se estão sendo reduzidos a meros insumos de produção.

Para a realização dessa análise, foi utilizado a metodologia dedutiva, com uma abordagem de forma qualitativa e explicativa, através de um estudo feito a partir da doutrina, de artigos científicos e com base na ADI 6154, que tramita atualmente no Supremo Tribunal Federal, para chegar a uma conclusão acerca de uma possível (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

De início, foi realizado um estudo comparado entre as formas de surgimento dessa modalidade de contrato em outros países, tais como Reino Unido, Itália e Portugal. E o seu surgimento Brasil, contrastando a diferença entre a rigidez e às formalidades do contrato em cada uma dessas legislações. Bem como, foi analisada

qual justificativa tais governos utilizaram para introduzir o contrato intermitente nos seus respectivos ordenamentos.

Em seguida, foi feito um estudo sobre os mecanismos de controle de constitucionalidade no país, com a finalidade de discutir sua importância na defesa dos direitos e garantias fundamentais que estão protegidos pela constituição. Além disso, observar as formas de controle existentes no país e como funciona o rito processual para que o Supremo Tribunal Federal, provocado através de uma ação direta de inconstitucionalidade, possa decidir se o contrato intermitente contraria ou não os valores que dispõe a carta magna.

Por fim, o objetivo geral do presente trabalho se dá em examinar se o texto legal que versa sobre o contrato de trabalho intermitente viola, materialmente, garantias fundamentais, valores ou princípios protegidos pela Constituição da República e, se sim, defender que sua inconstitucionalidade seja declarada através da Suprema Corte brasileira.

1. HISTÓRIA DO TRABALHO INTERMITENTE: ETIOLOGIA E FINALIDADE A PARTIR DA LEGISLAÇÃO LABORAL EUROPÉIA E BRASILEIRA

A importância deste item se dá em analisar como o contrato de trabalho intermitente se originou na Europa e sua chegada ao Brasil, bem como quais foram as justificativas que os países selecionados utilizaram para adotá-lo ao seu sistema jurídico trabalhista. Ademais, estudar as peculiaridades dessa modalidade de contrato em cada um desses países e compará-las entre si, criticando possíveis formas de fragilização de direitos.

1.1 Reino Unido

Existem indícios de trabalho intermitente encontrados a partir do século XIX, que variavam de empregados da indústria de manufatura de meias até trabalhadores portuários que não possuíam garantia mínima de trabalho. (ADAMS e PRASSL, 2018, p. 4)

Porém, o contrato de trabalho intermitente foi legitimado de fato no Reino Unido, durante o governo da então Primeira-Ministra conservadora Margareth Thatcher. A partir de 1979, Thatcher promoveu diversas reformas no âmbito laboral com o objetivo de reduzir os custos e encargos sociais para as empresas, e para combater o corporativismo sindical como uma forma de aumentar a produtividade e fomentar a competitividade no setor privado do país (PRADO, 2017). Uma dessas mudanças foi a introdução do contrato intermitente, que ficou conhecido no país como *zero-hour contracts* ou, na tradução, contratos de zero hora.

Recebem essa denominação, pois não se sabe quantas horas ou dias o empregado irá trabalhar efetivamente durante determinado período, o empregador não é obrigado a convocar o empregado e este também não é obrigado a aceitar a convocação. Além disso, o empregado terá sua remuneração calculada com base na quantidade de horas trabalhadas, ou seja, uma remuneração incerta, dependente da necessidade do empregador convocá-lo.

A principal finalidade do contrato zero hora no Reino Unido era a inserção de jovens de até 25 anos e de idosos com mais de 65 anos de idade no mercado de trabalho, pois no referido país, até mesmo as instituições públicas de ensino são autorizadas a cobrar uma taxa de anuidade com um custo alto. Então, o argumento

do governo britânico era de que essa modalidade de contrato possibilitaria que os estudantes recebessem uma renda extra, que poderia ser utilizada como um auxílio para conseguirem financiar seus estudos. (FONTINELE, 2017)

Apesar dessa justificativa, o contrato zero hora ainda foi amplamente criticado pelos britânicos e especialistas, sob a alegação de que mesmo se tratando de um contrato com uma carga horária reduzida, ainda seria um fator prejudicial ao aprendizado acadêmico dos estudantes.

1.2 Itália

Na Itália, o contrato intermitente nasce no ano de 2003, com a Reforma *Biagi*, e atualmente está disposto no Decreto Legislativo 81/2015, em seu artigo 13. Apesar de sofrer muitas críticas, o modelo italiano já possui uma regulamentação mais rígida em relação ao Reino Unido.

O referido artigo determina que esse contrato é compreendido como a prestação de um trabalho descontínuo e intermitente, desde que estejam em conformidade com acordos ou convenções coletivas, através dos sindicatos, ou, na falta destes, uma aprovação do próprio Ministério do Trabalho italiano, o que confere uma maior proteção aos trabalhadores do país. Além do mais, existe a hipótese do empregador estabelecer previamente os dias em que será necessário a prestação de serviço do empregado, ao longo das semanas, meses ou do ano. (ITÁLIA, 2015)

A legislação ainda prevê a possibilidade de caracterização do trabalho intermitente como uma relação de emprego permanente em tempo integral, caso o empregado supere o tempo limite de quatrocentos dias de trabalho em um período de três anos. (ITÁLIA, 2015)

Assim como ocorreu no Reino Unido, uma das principais finalidades do modelo italiano foi a inserção de trabalhadores jovens e idosos no mercado de trabalho, já que são a parcela da sociedade mais afetada com o desemprego, o jovem que tem dificuldade para conseguir um emprego pela pouca ou até zero experiência na área profissional e o idoso que por alguma razão perdeu seu emprego e não consegue se reinserir no mercado. (COLUMBU, 2017, p. 5)

Dessa forma, o legislador italiano criou uma ressalva ao artigo anterior, determinando, que a contratação de trabalhadores até 24 anos ou com mais de 55 anos de idade pode ser feita em qualquer hipótese, até mesmo quando não houver

os mencionados acordos ou convenções coletivas, com base no artigo 13, 2. (ITÁLIA, 2015)

1.3 Portugal

O contrato de trabalho intermitente surge em Portugal a partir da Lei 7/2009 (Código do Trabalho português), com disposição nos artigos 157 à 160. O grande diferencial do modelo em Portugal se dá pelas políticas adotadas pelo legislador português no processo de regulamentação visando uma maior proteção aos empregados que trabalham nesse regime.

Nessa legislação, o contrato intermitente pode ser subdividido em duas categorias: o trabalho alternado e o trabalho a chamada. O trabalho alternado é um contrato intercalado e exclusivo, depende obrigatoriamente da celebração por escrito e a determinação da jornada ou pelo menos a quantidade de dias que o empregado irá trabalhar por ano, o que atenua a questão da imprevisibilidade inerente ao contrato e proporciona uma melhor organização para o trabalhador (REIS e MEIRELES, 2019, p. 3).

De acordo com o art. 158, o período da prestação do trabalho fica a critério do acordo realizado entre as partes, porém a legislação prevê que este não poderá ser inferior a seis meses por ano, sendo ao menos quatro consecutivos. (PORTUGAL, 2009)

O segundo tipo seria o trabalho a chamada, no qual o empregado fica a espera de um chamado do empregador para poder trabalhar. Nessa forma não existe exclusividade, ou seja, é possível atender diversos empregadores e o chamado deverá ser realizado com no mínimo 20 dias de antecedência. (REIS e MEIRELES, 2019, p. 3)

O trabalhador português ainda terá direito a receber uma compensação de caráter retributivo em valor estabelecido por acordos ou convenções coletivas ou, na falta desta, vinte por cento da retribuição base, durante o período em que ele permaneceu inativo, como está disposto no art. 160, do Código do Trabalho português. (PORTUGAL, 2009)

1.4 Brasil

No Brasil, o contrato de trabalho intermitente foi introduzido pela Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista, projeto de lei proposto pelo ex-presidente da República Michel Temer e houve um movimento político para que o texto fosse aprovado de forma extraordinariamente rápida. A proposta começou a tramitar no Congresso Nacional em Dezembro de 2016 e em Julho de 2017, apenas 6 (seis) meses após, já havia sido sancionada sem vetos. Isso demonstra que o assunto não recebeu a ampla discussão e questionamentos que eram devidos, no que se refere aos possíveis reflexos negativos que as flexibilizações contidas no texto poderiam causar.

A respeito disso, Jorge Luiz Souto Maior (2017. p. 213) doutrina no sentido de que:

Sabe que não possui respaldo constitucional ou apoio democrático para realizar as medidas de supressão de direitos trabalhistas e, então, deixa todo o pudor de lado e adota a estratégia de passar como um trator por cima da classe trabalhadora. Foi assim que se aprovou em seis meses, a PEC 55 e é assim que se planejam aprovar as “reformas” da Previdência e da legislação trabalhista, que não são, de fato reformas, mas eliminação plena de direitos.

De modo diverso ao ocorrido na Itália e no Reino Unido, nos quais havia o intuito da inserção de jovens e idosos ao mercado de trabalho, pois são as parcelas que estatisticamente mais sofrem com a falta de emprego. No Brasil, foi introduzido um contrato para toda a classe trabalhadora, com uma falsa justificativa de que o contrato intermitente ajudaria a reduzir o número de desempregados e da informalidade no país.

A crise política e econômica experimentada na época, diante de diversos escândalos de corrupção e o desequilíbrio fiscal da Previdência, contribuíram para aprovar rapidamente um texto que fragiliza a relação de emprego não apenas daquela parcela que necessitava de amparo, mas para os trabalhadores em geral. (REIS; MEIRELES, 2019, p. 6)

Se trata de uma falsa justificativa de reduzir o número de desempregados no país, já que de fato vai haver um aumento nas estatísticas oficiais de carteiras de trabalho e previdência social assinadas, porém por indivíduos que recebem remuneração muito inferior a um salário mínimo, sem poder algum de consumo ou de manter a própria subsistência. Muitos deles já trabalhavam na informalidade e apenas regulamentaram sua relação de trabalho. Tudo isso resulta em uma falsa impressão de que houve diminuição do desemprego e melhora da economia. Mas, a

criação de empregos de fato dá-se através de políticas públicas de aquecimento da economia e não da supressão de direitos trabalhistas. (BIAVASCHI, 2017, p. 5)

Com relação a hipótese de redução da informalidade, é verdade que os trabalhadores que já prestavam os famosos "bicos" de fato se beneficiaram, pois passaram a ter uma maior segurança jurídica ao se regulamentar, porém esses casos são uma exceção, e a regra, que seriam os trabalhadores de jornada padrão e contínua, acabaram prejudicados, correndo risco de perderem seus empregos.

Como é afirmado no artigo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a criação de novas modalidades de trabalho que gerem um custo menor para o patrão: "estimula as demissões e substituições dos trabalhadores padrão clássico por outros contratos em condições inferiores de trabalho.". (DIEESE, 2017, p. 1)

O conceito legal do contrato de trabalho intermitente no país é definido no Art. 443, §3º, da CLT. Estabelecido como sendo o contrato em que a prestação de serviços se dá com subordinação, porém de forma não contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.¹

É possível identificar que diferentemente do modelo italiano, no qual é necessária uma aprovação da relação trabalhista através dos sindicatos da categoria ou do Ministério do trabalho. No Brasil, basta um simples contrato individual de trabalho para acordar a relação. Dando assim, uma percepção de menor segurança jurídica.

A parte procedimental do contrato está disciplinada no art. 452-A, e seus respectivos parágrafos, da CLT, no qual fica determinado que o empregado fica a espera da convocação do empregador, que o informará sobre a jornada a ser trabalhada com, no mínimo, três dias de antecedência. (BRASIL, 2017)

Ademais, ficou determinado no § 2º, do referido artigo, que após recebido a solicitação, o empregado tem apenas um dia para respondê-la, e no caso de silêncio

¹ 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.

considera-se que a convocação foi recusada. Ainda, vale salientar que com base no § 5º, o período em que o empregado não trabalha não é considerado tempo à disposição de seu patrão, isso quer dizer que o mesmo ficará desprotegido e sem remuneração caso o empregador decida não chamá-lo por um longo período. Todavia, ainda poderá prestar serviços a outras empresas. (BRASIL, 2017)

Esse vínculo se assemelha muito com o "trabalho a chamada" do direito português. A grande diferença do contrato português, como já foi abordado, é que o empregador deverá fazer a convocação com vinte dias de antecedência. Além de que, em Portugal, o empregado não fica desprovido durante o período em que não é convocado, pois há uma compensação retributiva. (SANTOS; VIEGAS, 2019, p. 5)

No § 3º, é definido que o empregado poderá recusar as convocações ao trabalho, sem descaracterizar o elemento da subordinação da relação de emprego (BRASIL, 2017). Os defensores da reforma apontam essa possibilidade como ponto positivo, porém esse dispositivo acaba sendo falho, pois, na prática, ocorre que o empregador não vai manter o vínculo ou pelo menos não dará prioridade ao subordinado que recusa-se a prestar o serviço de forma reiterada. Irá preferir convocar àqueles trabalhadores que sempre aceitam seu chamado. (D'AMORIM, 2018, p. 31)

De acordo com o § 6º, o empregado receberá o pagamento imediatamente, ao final do expediente ou no encerramento da prestação do serviço, de acordo com o número de horas que foram efetivamente trabalhadas. Quanto às férias do empregado sob o regime intermitente, serão usufruídas a cada doze meses, tendo direito a um mês de descanso, e, durante tal período, não poderá ser convocado por esse mesmo empregador ao qual prestou serviços durante os doze meses, com base no § 9º, ainda do artigo 452-A. (BRASIL, 2017)

Constata-se outro problema a partir do §8º, no qual é fixado que o empregador irá realizar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, que será baseado nos valores recebidos pelo empregado em um período mensal (BRASIL, 2017). Levando em consideração que a depender da quantidade de convocações, o empregado recebe um valor muito abaixo do salário mínimo, sua contribuição previdenciária será ínfima.

2. MECANISMOS DE CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE

Por se tratar de um trabalho acadêmico que visa analisar uma possível (in)constitucionalidade do dispositivo legal que disciplina o contrato de trabalho intermitente, é de suma importância o estudo dos mecanismos de controle de constitucionalidade vigentes no país, isto é, seu conceito, características e qual procedimento e formas o Estado brasileiro utiliza para determinar se uma norma é ou não constitucional.

2.1 Conceito e Características

Durante a Idade Média, o constitucionalismo possuía o Direito natural como parâmetro para defesa dos direitos individuais e coletivos, muito influenciado pela teologia e pelo sentimento humano de razão e de justiça. Até que se chega ao Direito positivo, baseado no cientificismo e gravado em leis e códigos com hierarquia entre si.

Para o doutrinador positivista Hans Kelsen, um dos sentidos atribuídos ao conceito de constituição seria o jurídico-positivo, segundo o qual a constituição deveria ser entendida como uma norma que organiza o Estado e serve como fundamento de validade para as normas inferiores. O autor explica que o parâmetro de legalidade de uma norma é baseado na validade de outra norma já existente, considerando a hierarquia entre elas. Isso acabaria se tornando um ciclo infinito com a busca constante por uma norma mais elevada que justificasse a validade das demais. (KELSEN, 2009 apud GONÇALVES; QUIRINO, 2018, p. 97 - 98)

Para isso, existe a chamada norma fundamental, a qual é determinada como sendo a lei de mais elevado grau e que teria o seu fundamento de validade inquestionável. No caso do Brasil, a Constituição Federal, instituída pelo poder constituinte originário, seria a norma positiva fundamental, e serve como parâmetro para regular a validade das demais leis ordinárias. (GONÇALVES; QUIRINO, 2018, p. 96)

Ao longo do tempo já houveram vários tipos de constituição no Brasil, em decorrência dos momentos vivenciados no país. A atual Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, possui entre as suas características a forma escrita e rígida, o que significa que para alterá-la é necessário uma emenda

constitucional aprovada em dois turnos, por 3/5 dos membros das duas casas do Congresso Nacional.²

Essa rigidez é uma tendência adotada pelos legisladores das constituições mais recentes, regidas sob o Estado Democrático de Direito, pois visa incorporar e proteger os direitos fundamentais dos cidadãos de forma eficiente, defendendo-os de aberrações jurídicas como aconteceram no período dos impérios e nas ditaduras, por exemplo quando tornou-se "lícito" o extermínio do povo judeu durante o regime nazista. Ou na determinação de um imperador para que houvesse apenas uma religião oficial no território e a consequente proibição de cultuar as demais. (PRAVATO, 2017, p. 3)

O neoconstitucionalismo é uma proposta fruto de reivindicação política com ideais iluministas de limitação ao poder do Estado, no qual é criada uma constituição que nem mesmo o próprio legislador consegue modificar sem um processo solene, garantindo assim o poder da democracia representativa e os direitos dos indivíduos daquela sociedade. (PRAVATO, 2017, p. 3)

A Constituição Federal não traz meras recomendações e sim normas com força vinculante e uma superioridade hierárquica em relação as demais leis. Devendo todas as leis infraconstitucionais serem interpretadas e adequadas ao ordenamento jurídico em conformidade com o que está disposto na constituição.

O controle de constitucionalidade funciona exatamente para assegurar a supremacia da carta magna. Havendo qualquer conflito normativo entre a lei ordinária ou ato administrativo, no todo ou em parte, com algum preceito constitucional, seja ele expresso ou implícito, deverá sempre prevalecer o que está disposto na constituição. E os artigos ou as leis ordinárias deverão ser declarados inconstitucionais, tornando-se equivalente a lei nula. Já os atos administrativos inconstitucionais deverão ser anulados. (MALUF, 2012)

Pode ser exercido por motivos formais, tal como uma lei que foi criada sem a observância do devido processo legislativo constitucional ou de regra de competência necessária para o ato. E por motivos materiais, no qual o conteúdo da lei ordinária desrespeita ou está em desacordo com o conteúdo material protegido

² Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
(...)

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

pela constituição, como é o caso objeto de discussão do presente trabalho, no qual será feita uma análise jurídica para determinar se, materialmente, o contrato de trabalho intermitente incorporado na legislação brasileira está em desacordo ou não com o conteúdo constitucional. (MENDES; COELHO; BRANCO, 2010, p. 1170 - 1172)

2.2 Classificação: Controle Difuso e Concentrado

No Brasil ficou consagrado um sistema misto, no qual existem duas formas de controle de constitucionalidade: o controle difuso e o controle concentrado. O controle difuso é aquele que, nos moldes americanos, pode ser exercido por qualquer magistrado de primeiro grau ou tribunais, de forma incidental, ou seja, em uma determinada demanda judicial o juiz ou tribunal deverá analisar a possível inconstitucionalidade antes de examinar o objeto principal da lide, e decidirá se irá aplicar ou afastar a norma somente naquele caso em concreto. (PEGHINI, 2018)

Inclusive, o próprio STF poderá aplicar o controle difuso ao julgar um caso, em sede de recurso extraordinário. Sua decisão terá os efeitos aplicados apenas entre as partes envolvidas naquela lide. (PEGHINI, 2018)

A inauguração do controle difuso de constitucionalidade se deu no início do século XIX, com o notório caso *Marbury vs Madison*, nos Estados Unidos. Nesse caso, o juiz Marshall determinou em sua sentença que a constituição é norma suprema, juridicamente superior as demais e reconheceu que os juízes e tribunais têm poder para analisar a constitucionalidade das leis criadas ou editadas pelo congresso.³ (ESTADOS UNIDOS, 1803, apud SAMPAIO, 2002, p. 28).

Esse modelo gera algumas críticas com relação à segurança jurídica do sistema, pois a partir do momento que cada juiz de primeiro grau tem o poder de se

³ Trecho da sentença do caso *Marbury vs Madison*: "[...] há apenas duas alternativas – muito claras para serem discutidas: ou a Constituição controla qualquer lei contrária a ela, ou a legislatura pode alterar a Constituição mediante uma lei ordinária. Entre tais alternativas, não há meio termo: ou a Constituição é a lei suprema, inalterável por meios ordinários, ou se encontra no mesmo nível das leis, e, portanto, como qualquer delas, pode reformar-se ou deixar-se sem efeito sempre que o Congresso (assim) entender. [...] é princípio, pressuposto, por ser essencial a todas as Constituições escritas, que uma lei contrária à Constituição é nula; e que as cortes, assim como os outros departamentos, estão vinculados a este instrumento (ESTADOS UNIDOS. *Marbury v. Madison*, 1803, SAMPAIO, José Adércio Leite 2002, p. 28)."

posicionar sobre a constitucionalidade de determinada lei, iriam surgir várias decisões divergentes, com fundamentações distintas. Isso causaria uma incerteza e insegurança jurídica. Por outro lado, aproxima e facilita o acesso do cidadão de ter o seu direito reconhecido em sua própria comarca, sem precisar esperar um posicionamento do Supremo Tribunal Federal. (PASSOS, 2014)

O controle concentrado, por sua vez, não necessita de um caso concreto para que seja analisada a incompatibilidade da lei ou ato normativo com a Constituição da República. Como já foi visto, no controle difuso, a invalidação da norma se dá de forma específica, somente entre as partes de um determinado caso concreto. Já no controle concentrado, a declaração da inconstitucionalidade implica a nulidade e retirada da norma considerada inconstitucional de todo o sistema jurídico do território, tornando-a inaplicável a todo e qualquer caso concreto.

Antes mesmo de uma lei ser criada, poderá ser feito o controle de constitucionalidade de forma preventiva, através da comissão de constituição e justiça no congresso, ou pelo do chefe do executivo através dos vetos, se encontrado alguma irregularidade. Porém caso esse sistema falhe preventivamente, como no caso da reforma trabalhista, não deve falhar repressivamente, e ainda será possível haver uma declaração de inconstitucionalidade através do Poder Judiciário. (DIÓGENES JÚNIOR, 2012)

O controle concentrado adotado pelo sistema brasileiro, admite o Supremo Tribunal Federal como competente para julgar as ações autônomas que discutem a (in)constitucionalidade de uma lei de forma exclusiva e originária. Vale ressaltar que, com base no art.102, I, da Constituição da República⁴, o STF realizará o controle concentrado de constitucionalidade quando se tratar de lei ou ato normativo federal ou estadual. No caso de leis municipais será possível apenas o controle difuso.

Na parte processual, a Constituição Federal traz algumas ações típicas do controle de constitucionalidade, entre elas se destaca a ação direta de inconstitucionalidade (ADI). Essa ação é o instrumento que irá provocar o STF para que declare se determinada norma é incompatível formalmente e/ou materialmente

⁴ Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

I - processar e julgar, originariamente:

a) a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal;

com a constituição. É importante enfatizar que não existe prazo prescricional para propositura de ADI, já que as leis podem ser impugnadas a qualquer tempo. (FOLADOR, 2015)

Para que seja proferida uma decisão de declaração de (in)constitucionalidade em sede de controle concentrado é necessária a presença de 8 (oito) membros do Supremo e maioria absoluta de votos favoráveis à tese vencedora (seis Ministros). Além disso, por uma questão de economia processual é reconhecido o caráter dúplice da ação, ou seja, se uma ação direta de inconstitucionalidade for julgada improcedente, automaticamente será declarada a constitucionalidade da lei ou ato impugnado. (FOLADOR, 2015)

O reconhecimento da inconstitucionalidade de determinado artigo ou legislação possui natureza declaratória e não constitutiva. Por essa razão, a declaração de inconstitucionalidade deves ter, como regra, o efeito retroativo à data de sua criação ou edição (*ex tunc*), pois a lei é inconstitucional, ou seja, nula, desde o início de sua vigência e os efeitos pretéritos que foram produzidos devem ser sanados. (PRAVATO, 2017, p. 10)

As decisões proferidas em sede de ADI possuem efeito vinculante sobre os órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública federal, obrigando-os a, não apenas respeitar, mas seguir e julgar no mesmo sentido da decisão proferida pela Suprema Corte. Com isso, são mitigados os riscos de insegurança jurídica, além de fornecer uma uniformidade às decisões.

3. DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE COM BASE NA DOCTRINA E NA ADI 6154

Este item tem a proposta de analisar e proporcionar uma discussão acerca de como o contrato de trabalho intermitente, na forma como foi introduzido à legislação brasileira, fere ou viola algum princípio fundamental, bem como direitos e garantias fundamentais, para chegar a uma conclusão sobre sua possível (in)constitucionalidade. Utilizando a doutrina e a ação direta de inconstitucionalidade nº 6154, que tramita no STF e ainda não tem data marcada para julgamento, como base de argumentação.

3.1 Violação de Princípios Fundamentais e ao Tratamento Isonômico

O primeiro conflito identificado entre o contrato de trabalho intermitente e a constituição diz respeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Previstos no art. 1º, inciso III e IV da CF.⁵

Essa ideia de dignidade da pessoa humana já foi estabelecida com base na posição social dos indivíduos. Eram considerados "dignos" exclusivamente aqueles que ocupavam determinados cargos ou que estavam ligados de alguma forma à instituições, como a Coroa e o Estado. Apenas os mais nobres possuíam integridade moral e tinham o dever de ser respeitados pelos seus súditos. A constituição brasileira de 1824, por exemplo, trazia apenas o imperador e sua companheira como dignidade da nação. (FRIAS; LOPES, 2015)

Na modernidade, a visão de dignidade é tida como o núcleo essencial dos direitos materialmente fundamentais e foi desenvolvida de forma a abranger todos os indivíduos, o simples fato de existir como pessoa já é o suficiente para ser considerado "digno". De acordo com o doutrinador, atualmente ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, essa ampliação se deu através de três

⁵ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

marcos fundamentais: o religioso, o filosófico e o histórico. (BARROSO, 2013, p. 14-15)

O religioso vem da crença cultural cristã de que todos os seres humanos foram feitos à imagem de um mesmo ser superior e, portanto, todos deveriam ter os mesmos direitos de ocupar um local na sociedade. O filosófico teria como base o iluminismo e a ideia da autonomia humana capaz de dar leis a si mesmo. E por último o marco histórico, decorrente dos episódios negativos ocorridos principalmente na Segunda Guerra Mundial. (FRIAS; LOPES, 2015)

Com relação ao conceito moderno de dignidade da pessoa humana, o Ministério Público do Trabalho (MPT), no dia 23 de janeiro de 2017, emitiu a nota técnica nº 1 em que, no exercício de suas atribuições, critica vários pontos do Projeto de Lei do Senado nº 218/2016 que buscava introduzir o trabalho intermitente na legislação trabalhista.

Por meio dessa nota, o MPT argumenta que o contrato de trabalho intermitente faz equiparar o empregado a um mero insumo da produção, como um objeto. O empregador remunera e utiliza a força de trabalho do empregado apenas quando há muita produção, com a finalidade de reduzir os custos. (PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO, 2017)

A respeito disso, o ministro do Supremo Tribunal Federal Gilmar Mendes já doutrinou no sentido de que o princípio da dignidade da pessoa humana: "proíbe a utilização ou transformação do homem em objeto dos processos e ações estatais. Tomando-se o homem como um fim em si mesmo e não como objeto da satisfação de outras finalidades." (MENDES, 2017)

Esse fato dos trabalhadores serem reduzidos a meros insumos de produção, não gera apenas reflexos financeiros, mas também diversos impactos físicos e psíquicos para os empregados.

De acordo com o resultado obtido por pesquisadores da UNICAMP, essa jornada imprevisível do contrato intermitente traz um descontrole na rotina e na vida social do trabalhador. O que irá prejudicar a própria capacitação e aperfeiçoamento desses empregados, através de cursos ou treinamentos, impedindo-os de ascender socialmente. (TEIXEIRA, et al, 2017, p.76)

Os impactos físicos são causados diretamente em virtude da jornada excessiva de trabalho, causada pela tentativa dos empregados de atender a vários empregadores simultaneamente, na busca por uma remuneração decente que seja

capaz de garantir a sua subsistência. Todas essas situações podem desencadear diversas patologias psicológicas, além de favorecer o aumento na ocorrência de acidentes de trabalho. Os pesquisadores chegam a se referir ao tema como uma questão de saúde pública. (TEIXEIRA, et al, 2017, p.76).

A Constituição da República de 1988 adotou o capitalismo como sistema modelo do país e estabeleceu a livre iniciativa como um dos princípios fundamentais, o que significa que o empresário brasileiro será livre para desenvolver sua atividade comercial e para obtenção de lucro, porém isso não se dá de forma absoluta. A constituição também previu os valores sociais do trabalho como um princípio fundamental, moldado pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

O labor é uma das formas de realização do indivíduo, é através do trabalho que as pessoas se desenvolvem e participam da sociedade. Então, faz-se necessário os valores sociais do trabalho para que sejam garantidas condições dignas para todos os trabalhadores, de forma a frear o egoísmo individual inerente a esse sistema e buscar um equilíbrio para alcançar uma relação "socialmente justa" de emprego, garantindo-se um mínimo existencial. (ZACARIAS; NETO, 2017, p. 5)

Além dos princípios fundamentais mencionados, o contrato de trabalho intermitente também fere o direito ao tratamento isonômico⁶, disposto no art. 5º, caput, da Constituição da República. Com relação a esse princípio, é entendido que todos devem ser considerados iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No âmbito laboral isso significa que dois ou mais indivíduos que realizam as mesmas funções em um mesmo estabelecimento devem receber a mesma remuneração.

O texto da reforma trabalhista que trata do contrato intermitente apenas determinou, no art. 452-A, da CLT, que o valor mínimo da hora paga a um trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor-hora do salário mínimo.

Porém o legislador foi omissivo com relação a igualdade perante a lei entre os empregados contratados na modalidade intermitente e os outros que trabalham no regime comum, de forma fixa. Isso significa que o trabalhador intermitente poderá receber, na proporção valor-hora, um salário inferior para realizar exatamente as

⁶ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade [...].

mesmas funções que os demais empregados, o que fere o referido princípio constitucional. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)

Além disso, em decorrência da isonomia prevista na constituição, um dos alicerces do Direito do trabalho no Brasil é o princípio da proteção ao trabalhador. Tendo em vista que a igualdade que trata a constituição não deve ser interpretada de maneira formal, isto é, sem levar em consideração as peculiaridades dos grupos sociais menos favorecidos. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)

Nelson Nery Júnior (1999, p. 42) doutrina que a isonomia deve ser entendida em sentido material, visando corrigir as desigualdades sociais: "Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades".

O contrato de trabalho intermitente também fere o princípio norteador do direito do trabalho da proteção ao negligenciar a desigualdade notada no plano dos fatos. O empregado é a parte mais vulnerável da relação trabalhista que mantém com o seu empregador, e em virtude dessa fragilidade, o entendimento da lei deverá sempre ser de forma mais favorável ao empregado, ainda que a regra menos favorável seja mais específica. (FERREIRA; FREITAS, 2018, p. 2-3)

3.2 Violação de Direitos Sociais

O art. 7º, da Constituição da República, em seu inciso IV, determina que o trabalhador deverá ter direito a um salário mínimo, fixado em lei, que consiga atender as necessidades básicas do próprio trabalhador e de sua família, garantindo: "moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social" (BRASIL, 1988). Apesar de que, na prática, é notório que o salário mínimo estabelecido no Brasil dificilmente é capaz de prover as referidas necessidades.

No inciso VII do mesmo artigo, é definido que os trabalhadores devem ter: "garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;" (BRASIL, 1988). O legislador constituinte teve o cuidado de destacar esse fato, já que como o próprio nome sugere, o salário mínimo é o valor capaz de garantir apenas as condições mínimas de existência e sobrevivência do empregado.

Porém a reforma trabalhista ignorou completamente esses dispositivos citados ao introduzir uma modalidade de emprego que não traz uma determinação

de jornada, e em consequência disso, também não há previsibilidade de salário para o trabalhador, seja em um período diário, mensal ou anual. Isso ocorre, porque o legislador também não estabeleceu nenhuma norma que regulamente uma garantia de remuneração mínima enquanto o empregado não estiver prestando o serviço ou quando for convocado poucas vezes. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)

Ainda, em 2017, logo após ser aprovada a reforma trabalhista, houve uma grande repercussão da mídia quando quatro redes de *fast food* ofertaram vagas de emprego nos meios de comunicação, na forma de trabalho intermitente, propondo um salário R\$ 4,45 (quatro reais e quarenta e cinco centavos) por hora trabalhada. A oferta previa jornada de trabalho de 5 (cinco) horas, aos sábados e domingos, que é o período da semana que existe uma maior demanda nos *shoppings centers*. (REVISTA VEJA, 2017)

Nessa caso, o empregado iria receber R\$ 22,25 (vinte e dois reais e vinte e cinco centavos) por dia de trabalho. Tal valor se equipara ou nem chega a ser suficiente para adquirir um dos lanches vendidos pela rede. E caso ele conseguisse trabalhar nos quatro finais de semana, teria uma remuneração mensal de apenas R\$ 178,00 (cento e setenta e oito reais), o que é claramente incapaz de prover sequer o mínimo existencial e as necessidades básicas de um indivíduo e seus familiares.

De acordo com a já referida nota emitida pelo MPT, a Procuradoria-Geral do Trabalho (2017) criticou de forma rígida esse tipo de jornada e salário imprevisível, uma vez que o trabalhador:

também é pai, mãe, filho (a), namorado (a), avô (ó), amigo (a). O trabalhador não paga aluguel, cartão de crédito ou tem as suas despesas apuradas por hora. E ele precisa, pelo menos, saber qual a quantia mínima que ganhará ao final de cada mês trabalhado até para fins de planejamento e organização financeira pessoal.

Com relação as férias, o artigo 7º, XVII, da constituição, determina que os trabalhadores devem ter direito ao: "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;" (BRASIL, 1988)

Segundo a doutrina, a palavra férias surgiu em Roma, no império de Constantino. Hoje, significa o período de repouso e lazer, no qual os trabalhadores podem descansar e aproveitar do convívio familiar e social, com a finalidade de recuperar as energias após um longo ano de trabalho e ter condições de trabalhar de forma mais satisfatória no seu retorno. Trazendo uma forte ligação com os princípios

já abordados da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. (FRANCO FILHO, 2017, p. 1)

O problema verificado com relação às férias do trabalhador intermitente surge porque o legislador determinou que, ao adquirir o direito a usufruir de suas férias, o empregado intermitente não poderá ser convocado para prestar serviços, durante o intervalo de um mês, apenas por aquela mesma empresa na qual ele trabalhou durante o período aquisitivo, mas ainda poderá prestar serviços para outros empregadores. (BRASIL, 2017)

Então, esse dispositivo acaba falhando na prática, pois os empregados intermitentes muito provavelmente irão procurar outros empregadores para prestarem serviços a fim de não ficarem um mês inteiro sem receber remuneração, já que recebem uma média salarial bastante inferior ao salário mínimo. Isso demonstra que o trabalhador intermitente praticamente não terá o direito constitucional, que em tese deveria ser irrenunciável, de usufruir das férias. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)

Por fim, uma regra básica do Direito do trabalho, disposta no art. 2º da CLT, determina que os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador. Porém, nota-se que, ao se instituir um contrato em que o empresário apenas convoca o empregado quando há uma maior necessidade de produção, há uma transferência do risco do empreendimento para o empregado, ferindo, inclusive o princípio da proteção. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho acadêmico, buscou-se analisar uma possível (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, introduzido pela reforma trabalhista. Verificou-se não apenas uma, mas várias flexibilizações de direitos laborais que demonstram ser incompatíveis com a carta magna do país, gerando impactos econômicos, sociais e até na saúde dos trabalhadores. Em favor de uma classe minoritária que poderá contratar mão de obra com menor onerosidade e transferindo os riscos do empreendimento para o empregado.

Percebeu-se que em relação aos países europeus, o Brasil adotou um modelo menos rígido e com uma margem maior de flexibilização de direitos. Além disso, enquanto que os países europeus implementaram essa modalidade de contrato para uma maior inclusão de jovens e idosos, parcela da população que mais sofre com desemprego, no mercado de trabalho. No Brasil, a justificativa foi de modernização da legislação, quando na verdade buscou-se uma falsa impressão de que houve diminuição do desemprego e da informalidade.

O modelo brasileiro do contrato intermitente viola os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a garantia fundamental da isonomia perante a lei e diversos direitos sociais, tais como o direito de receber um salário mínimo e de gozar férias. Além da flexibilização do princípio da proteção, um dos princípios norteadores do direito do trabalho.

Ao verificar-se a violação de todos esses direitos, fica evidenciado que a redação da reforma equipara o trabalhador intermitente a um mero insumo de produção, e como um objeto, o empregador apenas o utiliza quando é necessário ou conveniente. Além de estimular demissões em massa de empregados regulares para a contratação menos onerosa sob essa modalidade.

Apesar do controle preventivo de constitucionalidade ter falhado diante da rápida tramitação e pouca discussão no congresso brasileiro. Ainda haverá a oportunidade para que sua inconstitucionalidade seja declarada a partir do julgamento da ADI 6154 no STF. A Suprema Corte poderá proferir decisões com forte influência política. Porém, diante do que foi exposto e analisado nesse estudo, constatou-se que os artigos 443, caput, e §3º; e 452-A, com seus respectivos parágrafos, todos da CLT, devem ser considerados inconstitucionais por inúmeras incompatibilidades com a lei maior.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. **Zero-Hours Work in the United Kingdom**. Organização Internacional do Trabalho - Genebra. *CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES* No. 101 / 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf>. Acesso em: 15/08/2019.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BIAVASCHI, Magda Barros. A falácia da reforma trabalhista em andamento: Propostas que retiram direitos e não criam empregos. **Revista No Mérito**. Rio de Janeiro. Nº 55. Julho de 2017, p. 5 - 11.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Reforma Trabalhista.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.

COLUMBU, Francesca. O TRABALHO INTERMITENTE NA LEGISLAÇÃO LABORAL ITALIANA E BRASILEIRA. **Revista dos Tribunais**. Vol. 984/2017, p. 277 - 301.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador, 2018.

DA REDAÇÃO. Reforma permite contratação de funcionário por R\$ 4,26 a hora. **Revista Veja**. Editora Abril, 27/10/2017. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/reforma-permite-contratacao-de-funcionario-por-r-426-a-hora/>>. Acesso em: 02/11/2019.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo. Número 178. Maio/2017.

DIÓGENES JÚNIOR, José Eliaci Nogueira. **Análise do exercício do controle de constitucionalidade pelos Poderes do Estado**. Âmbito Jurídico, v.102, p. XV, 2012. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/analise-do-exercicio-do-controle-de-constitucionalidade-pelos-poderes-do-estado/>>. Acesso em: 21/10/2019

FERRIERA, Henrique; FREITAS, Lenara Giron de. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: ATUAIS DESDOBRAMENTOS E ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/2017. **Revista dos Tribunais**. Vol. 193/2018, p.21 - 41.

FOLADOR, Patrícia Micheli. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE NO BRASIL E A AÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO. **Revista dos Tribunais**. Vol. 10/2015, p. 1121 - 1151

FONTINELE, Camila. **Trabalho Intermitente** Breves Comentários. Jusbrasil. 2017. Disponível em: <<https://camilafontinele.jusbrasil.com.br/artigos/489161266/trabalho-intermitente>>. Acesso em: 20/08/2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. FÉRIAS: CONVENÇÃO 132 DA OIT E O REGIME DA CLT. **Revista dos Tribunais**. Vol. 173/2017, p.219-223

FRIAS, Lincoln; LOPES, Nairo. Considerações sobre o conceito de dignidade humana. **Rev. direito GV**, São Paulo , v. 11, n. 2, p. 649-670, Dec. 2015 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322015000200649&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17/11/2019 .

GONCALVES, Alex Silva; QUIRINO; Regio Hermilton Ribeiro. A Norma Hipotética Fundamental de Hans Kelsen e a Regra de Reconhecimento de Herbert Hart: semelhanças e diferenças entre os critérios de validade do Sistema Jurídico. **Sequência (Florianópolis)**, Florianópolis , n. 78, p. 91-118, Apr. 2018 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-70552018000100091&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20/10/2019.

ITALIA. **Decreto Legislativo 81**, de 13 de Junho de 2015.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução de João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese**: trabalhista e previdenciária. São Paulo: 2017.

MALUF, Sahid. **Teoria geral do Estado**. 33^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira. **DIREITOS FUNDAMENTAIS E CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE - ESTUDOS DE DIREITO CONSTITUCIONAL**. 4^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de Fevereiro de 2009**. Código do Trabalho.

PRADO, Ney. **DESEMBARGADOR VÊ SEMELHANÇAS ENTRE A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA E A BRITÂNICA**. FIESP. 02/10/2017. Disponível em: <<https://www.fiesp.com.br/noticias/desembargador-ves-semelhancas-entre-a-reforma-trabalhista-brasileira-e-a-britanica/>> . Acesso em: 16/08/2019.

PRAVATO, Felipe. A CONSTITUIÇÃO E A LEGITIMAÇÃO DA MODULAÇÃO DOS EFEITOS. **Revista dos Tribunais**. Vol. 6/2017, p. 91 - 116.

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO, Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho: **Nota técnica nº 1 de 23 de janeiro de 2017**, da secretaria de relações institucionais de do Ministério Público do Trabalho (MPT).

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. O TRABALHO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS. **Revista dos Tribunais**. Vol. 1002/2019, p. 147 - 172.

SANTOS, Camila Fernanda Rocha dos; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA E DO TRABALHO INTERMITENTE NA VIDA DO TRABALHADOR E NOS COFRES DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Revista dos Tribunais**. Vol. 1001/2019, p. 233 - 256.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 6154**. 2019. Relator Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5715222>>. Acesso em: 12/08/2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

ZACARIAS, Fabiana; NETO, Zaiden Geraige. DUMPING SOCIAL: O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA CONCRETIZAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS E VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS. **Revista dos Tribunais**. Vol. 176/2017, p. 99 - 126.