



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

SIMONE SAAD CALIL

**O MODELO BRASILEIRO DE TRABALHO INTERMITENTE
E A GARANTIA CONSTITUCIONAL AO SALÁRIO**

BRASÍLIA

2018

SIMONE SAAD CALIL

**O MODELO BRASILEIRO DE TRABALHO INTERMITENTE
E A GARANTIA CONSTITUCIONAL AO SALÁRIO**

Monografia apresentada como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientador: Prof. Me. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

BRASÍLIA

2018

SIMONE SAAD CALIL

**O MODELO BRASILEIRO DE TRABALHO INTERMITENTE
E A GARANTIA CONSTITUCIONAL AO SALÁRIO**

Monografia apresentada como requisito para
obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais –
FAJS do Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Orientador: Prof. Me. Cristiano Siqueira de
Abreu e Lima

Brasília, 05 de outubro de 2018.

BANCA AVALIADORA

Prof. Me. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

Prof.

RESUMO

O trabalho desempenha um papel central na vida do indivíduo, permitindo o exercício de sua cidadania e dando corpo ao princípio da dignidade da pessoa humana. É por isso merecedor de seus *status* constitucional e de norma de direitos humanos internacional. Ocorre que, com as naturais transformações no mundo do trabalho, surgem novas e variadas formas de contratação, decorrentes da demanda por flexibilização e desregulação do trabalho. Nesse contexto, as formas de trabalho chamadas atípicas se desenvolvem, sendo uma delas o trabalho intermitente. No Brasil, o trabalho intermitente foi inserido no ordenamento pela Lei nº 13.467/2017, apelidada de reforma trabalhista. Com pouca regulamentação, o instituto coloca em dúvida a incidência de muitos direitos sociais previstos na Carta Constitucional. Assim, tenta-se identificar neste trabalho quais seriam as aparentes inconsistências do modelo trazido pela referida lei, e como ele poderia ser compatibilizado com o regime empregatício normativo brasileiro, sempre à luz dos preceitos constitucionais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Reforma trabalhista; Trabalho intermitente.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E DO SALÁRIO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	8
1.1 A centralidade do trabalho.....	8
1.2 Os direitos sociais na Constituição Federal e nos tratados ratificados pelo Brasil	13
1.3 As transformações do mundo do trabalho e os contratos de trabalho atípicos	23
2 TRABALHO INTERMITENTE.....	27
2.1 O que é o trabalho intermitente	27
2.2 A experiência de outros países com o trabalho intermitente	33
2.2.1 <i>Alemanha e o Arbeit auf Abruf</i>	34
2.2.2 <i>Austrália e o casual employment</i>	34
2.2.3 <i>França e o travail à temps partiel</i>	35
2.2.4 <i>Itália e o lavoro a chiamata</i>	35
2.2.5 <i>Reino Unido e o zero hour contract</i>	36
2.3 O modelo de trabalho intermitente adotado no Brasil	36
2.3.1 <i>A tramitação legislativa do trabalho intermitente</i>	37
2.3.2 <i>A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017</i>	46
2.3.3 <i>Impactos da lei após o início de sua vigência</i>	48
3 INCONSISTÊNCIAS E COMPATIBILIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE COM O REGIME EMPREGATÍCIO NORMATIVO	51
3.1 Quanto aos princípios aplicáveis às relações de trabalho	51
3.2 Frente ao trabalho ocasional e os riscos da atividade	52
3.3 A necessidade de um salário mínimo e o direito à fixação de jornada – o respeito à garantia de pagamento das horas extras	54
3.4 O direito às férias, ao décimo terceiro salário, e às estabilidade provisórias	60
3.5 A possibilidade de rescisão indireta, e o pagamento de verbas rescisórias, FGTS e aviso prévio	62
3.6 Direitos previdenciários: o seguro-desemprego e a seguridade social	64
3.7 O papel da negociação coletiva na garantia de direitos	67
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

A chamada reforma trabalhista, materializada na Lei nº 13.467/2017, alterou dezenas de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em alguns casos, lacunas, até então preenchidas pela atuação dos tribunais do trabalho, foram supridas; em outros, institutos foram alterados; mas houve também situações de inserção no ordenamento de figuras antes estranhas e até incompatíveis com o modelo empregatício brasileiro.

Uma dessas figuras foi o trabalho intermitente, que rompe com toda a lógica do que se considerava vínculo empregatício. O legislador assim o descreveu:

Art. 443. [...]

§ 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.¹

Tem-se então um contrato com subordinação, sem continuidade, em que pode haver ou não a prestação do serviço, com consequente pagamento ou não do salário.

O tema, apesar de recente no Brasil, tem levantado debates. Afinal, figuras assemelhadas ao trabalho intermitente já são usadas em diversos países há anos, sendo alvo de muitas críticas pela insegurança a que submete o empregado. Toda a teia de proteção de que é destinatário o empregado se fragiliza quando, tendo um vínculo de emprego vigente, não há garantia de prestação de serviço habitual e não se percebe salário.

A centralidade do trabalho na vida das pessoas se deve, dentre outras razões, à possibilidade que o trabalho proporciona ao indivíduo de prover o próprio sustento e o de sua família. O trabalho, além de instrumento de identificação do próprio indivíduo, é o principal acesso aos recursos financeiros necessários à satisfação de suas necessidades básicas, desde a alimentação, moradia e educação, às indispensáveis práticas sociais de lazer e interação que,

¹ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

não raro em uma sociedade de consumo, exigem o emprego de valores. Mas o emprego sem trabalho e sem salário é um vínculo vazio, que não cumpre adequadamente sua função social.

Para aqueles que apoiam a nova modalidade de contratação, sua utilização trará flexibilidade e liberdade a empregados e empregadores. Os empregados podem conciliar o emprego com outras atividades, como estudo ou família. Os empregadores disporão da mão de obra nos momentos de maior demanda, e reduzirão seus custos quando houver uma demanda menor, visto que remunerarão o empregado apenas quando da efetiva prestação do serviço. É do empregador a decisão de convocar ou não o empregado. É do empregado a faculdade de aceitar a oferta.

Entre dúvidas e incertezas, o trabalho intermitente já começa a ser utilizado. Dados do CAGED mostram que, até agosto de 2018, mais de 30 mil empregados estão sob essa forma de contratação. Infelizmente, ainda não há dados quanto às convocações ou quanto à média de horas trabalhadas por semana por esses empregados, tampouco existem informações detalhadas sobre a causa dos mais de 9 mil desligamentos já efetivados.

Nesse cenário de debates, o presente trabalho busca demonstrar a importância do trabalho e do salário na sociedade, e compreender o que é o trabalho intermitente instituído pela Lei nº 13.467/2017, e de que modo ele se insere, de fato, no sistema normativo trabalhista, no qual vigora o princípio da proteção do empregado, dado o desequilíbrio de sua relação com o empregador.

Com esse objetivo, o primeiro capítulo aborda a centralidade do trabalho, seu valor social, a dependência de um trabalho e de um salário para que se tenha uma vida digna. Apesar das várias fontes de obtenção de renda existentes, é do salário que a maioria das famílias vive. O emprego é, portanto, essencial e, por isso, é objeto de proteção em todo o mundo. No Brasil, essa proteção foi delineada por décadas, em cada Constituição desde 1934, alcançando seu maior destaque na Constituição de 1988, que insere os direitos sociais dentre os direitos e garantias fundamentais. Lado a lado, a valorização do trabalho e da livre iniciativa são dispostos por toda a Carta Magna, deixando clara a intenção do constituinte originário: capital e trabalho devem conviver em harmonia. São fundamentos da ordem econômica e da própria República. Inúmeros tratados de direitos humanos, por sua vez, também reforçam a importância do trabalho na dignidade do indivíduo, no atingimento da justiça social.

Ocorre que as relações de trabalho são dinâmicas, transformando-se a partir das mudanças que as sociedades experimentam. A partir dessas transformações, novas formas de produzir vão sendo desenhadas, e novos modelos de contratação também. Vão surgindo os chamados contratos atípicos de trabalho, com características das mais diversas, como a terceirização, o trabalho temporário, e o próprio trabalho intermitente.

O segundo capítulo é dedicado ao estudo do trabalho intermitente em si. Sem a pretensão de se esgotar o tema, são trazidos diferentes conceitos e figuras assemelhadas já em uso por outros Estados, e como vêm sendo tratadas. Verifica-se que há certa divergência quanto à categorização dessa forma de contratação, dadas as variadas nuances que assume em cada sociedade. São apresentados um breve relato da apressada tramitação do projeto de lei que originou a Lei nº 13.467/2017, as características do trabalho intermitente adotado, e alguns dados quanto à sua utilização desde a entrada em vigor da lei.

Por fim, o terceiro capítulo avalia, frente ao regime empregatício normativo que vigora no Brasil, quais as possíveis inconsistências encontradas no modelo de contrato de emprego criado pelo legislador, e são sugeridas, em alguns casos, formas de compatibilização.

Muitas foram as questões que ficaram sem resposta. A pouca discussão com a sociedade quando da tramitação da lei, o ineditismo do tema, e a superficialidade com que foi tratado pelo legislador no texto legal deixam aos interpretes da norma a tarefa de buscar as acepções mais harmônicas do instituto com o arcabouço jurídico existente. Sempre alicerçados, evidentemente, nos preceitos da Constituição Federal.

1 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E DO SALÁRIO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

O trabalho é um dos alicerces da dignidade da pessoa humana, na medida em que permite ao homem sentir-se útil, e sustentar-se a si e à sua família com os frutos de sua atividade. Favorece assim o atingimento da justiça social.

Em razão de sua importância, o direito ao trabalho é reconhecido como direito fundamental no ordenamento de inúmeros países, além dos tratados que versam sobre direitos humanos. Busca-se garantir a inserção de todos os cidadãos no mundo do trabalho, de forma livre, com respeito a direitos sociais básicos, como a percepção de um salário mínimo, o exercício de uma jornada de trabalho limitada, o direito ao gozo de férias e repouso semanal remunerados, entre outros.

Ocorre que, com as transformações das sociedades, novos e variados modelos de trabalho têm sido criados, a partir de tentativas de flexibilização das regras trabalhistas e da forma de se trabalhar. Nesse contexto, surge, entre outros modelos, o chamado trabalho intermitente, inserido no que se denominam trabalhos atípicos.

1.1 A centralidade do trabalho

Apesar de já estarem presente em todas as constituições brasileiras desde 1934, às regras trabalhistas foi dado papel central na Carta Magna de 1988 (CF/88). Afinal, a importância e centralidade do trabalho na vida das pessoas foi ressaltada nos principais títulos da Constituição, como o Título I (Dos Princípios Fundamentais), Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), Título VII (Da Ordem Econômica e Financeira), e Título VIII (Da Ordem Social).²

O primado do trabalho é a base da ordem social (art. 193), que tem como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa foram trazidos no art. 1º da Constituição Federal de 1988, como sendo

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

princípios fundantes do Estado Democrático de Direito brasileiro.³ De modo semelhante, ao tratar dos princípios gerais da atividade econômica, a CF/88 preceitua que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).⁴ O tratamento constitucional dispensado ao valor social do trabalho e à livre iniciativa demonstra a opção por um Estado democrático-social, em que deve haver um equilíbrio entre os direitos sociais e a livre iniciativa, sendo o aspecto econômico da iniciativa privada fortemente relacionado ao seu valor social.^{5, 6, 7}

Assim, estando a ordem econômica assentada na valorização do trabalho, e sendo o primado do trabalho a base da ordem social, em qualquer circunstância, o bem maior a ser preservado é o trabalho, já que excluir alguém do mundo do trabalho implica sua exclusão de outros campos sociais, como o mercado, a previdência e a educação.^{8, 9} A inclusão dos direitos fundamentais sociais nas constituições foi a maior contribuição do Estado de Bem-Estar Social.¹⁰

Também no âmbito internacional, diversos atos consideram o direito ao trabalho e à remuneração como direitos essenciais do homem. Citem-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹¹, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem¹², o Pacto Internacional

³ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁴ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁵ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

⁷ KONRATH, Ângela Maria. O Contrato de Trabalho Intermitente. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 408, p. 103-106, dez. 2017.

⁸ STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492305>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

⁹ PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.

¹⁰ VASCONCELOS FILHO, Oton, MORAIS, Moacir, VASCONCELOS, Maria Catarina. Proteção ao trabalho no Brasil e na América Latina no século XXI: desafios e perspectivas a partir da constituição mexicana de 1917. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho, n. 27, p. 403-446, jul./dez. 2017.

¹¹ ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <[http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)&Lang=E)>. Acesso em: 27 mar. 2018.

¹² OEA. *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*. 1948. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm>. Acesso em: 27 mar. 2018.

sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹³, e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: Protocolo de São Salvador¹⁴. Em tais normativos, enfatiza-se o direito de toda pessoa ao trabalho; à livre escolha de emprego com justas condições; à remuneração justa e satisfatória, que proporcione uma existência decente ao trabalhador e à sua família, compatível com a dignidade humana; às férias periódicas remuneradas e pagamento de salários nos dias feriados nacionais.

Sendo assim, propostas que flexibilizam os direitos trabalhistas, sob o argumento de promoção do crescimento econômico, necessitam de ampla discussão a fim de que haja melhoria nas condições de vida dos trabalhadores, não podendo haver a fragilização daqueles que vivem de seu trabalho apenas para reduzir custos econômicos. Afinal, o trabalho é expressão de cidadania, e não mero fato econômico.¹⁵

É sabido que, nos centros urbanos, caso o cidadão não tenha recurso para prover sua subsistência ou desenvolver uma atividade por conta própria, não lhe resta alternativa ao trabalho assalariado para suprir suas necessidades básicas.¹⁶ Tanto os direitos à saúde, à alimentação, à moradia, quanto os direitos de seguridade social, como proteção à maternidade e assistência aos desamparados, estão alicerçados no trabalho humano.¹⁷ O salário é, na vida real, a fonte principal de ingresso para o trabalhador, e disso decorre seu caráter alimentício, sendo um importante instrumento para o alcance da justiça social.^{18, 19}

Nesse sentido, Piketty apresenta o resultado de pesquisa realizada na França, no ano 2000, na qual demonstra que, apesar de a renda poder ser proveniente não apenas do salário,

¹³ BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

¹⁴ BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

¹⁵ PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.

¹⁶ MACEDO, Roberto. *Os Salários na Teoria Econômica*. São Paulo: IPEA/INPES, 1982. Pg. 18.

¹⁷ KONRATH, Ângela Maria. O Contrato de Trabalho Intermitente. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 408, p. 103-106, dez. 2017.

¹⁸ CUEVA, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. 5. ed. Cidade do México: Porrúa, 1960. APUD NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

mas de trabalho autônomo, aposentadoria, transferências e patrimônio, 58,8% da renda total das famílias é, de fato, recebida em forma de salários.²⁰

Assim, o desemprego retira das pessoas sua fonte de sustento, e gera impacto econômico na medida em que restringe o poder aquisitivo das famílias, e conseqüentemente reduz o consumo de bens duráveis e não duráveis e de serviços, sem contar com diminuição na arrecadação de tributos pelo Estado.²¹

Não à toa um dos princípios da ordem econômica é a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), entendido como a condição em que todos os que estão aptos a exercer uma atividade remunerada têm a oportunidade de fazê-lo.²²

O salário tem uma dimensão social e uma dimensão econômica, frutos do ciclo integrativo formado pela necessidade de existência de empresas para que haja economia, de trabalhadores para que haja empresas, e de salário para que haja trabalhadores.²³ Assim, a maior distribuição de renda proporcionada pela manutenção do trabalho permite que a economia cresça em diversos aspectos, como o mercado de consumo, a previdência, a educação, entre outros.²⁴ Já a redução de salários intensifica as crises econômicas, pois provoca uma diminuição do consumo e, conseqüente, da produção.²⁵ Esse impacto que o trabalho e o salário provocam na economia desestrutura o argumento de que a rigidez dos direitos trabalhistas leva a um alto custo de produção, impedindo o crescimento econômico.²⁶

Com relação ao salário, propriamente, Nascimento o diferencia entre justo, vital ou suficiente. Justo é o salário pago em valor correspondente, de fato, ao trabalho prestado. Vital é aquele capaz de garantir um mínimo das necessidades para a subsistência do trabalhador. O

²⁰ PIKETTY, Thomas. *A Economia da Desigualdade*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015. Pg. 14-15.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. O Desemprego como Estratégia no Capitalismo de Finanças. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, v. 3, n. 1, 2017, p 125-137, jan-jun/2017. Disponível em: <<http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/exemplo1/article/view/Maur%C3%ADcio%20Godinho/Godinho>>. Acesso em: 20 maio 2018.

²² BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal Anotada*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

²⁴ PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.

²⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista e Crise Econômica: negociado *versus* legislado. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 181. ano 43. p. 31-44. São Paulo: Ed. RT, set. 2017.

²⁶ PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.

salário suficiente, por sua vez, atende as necessidades vitais e as relevantes do empregado e de seus familiares.²⁷

Para a doutrina, o salário não deriva do trabalho efetivamente prestado, mas da existência da relação empregatícia, tendo um caráter retributivo ou contraprestativo. Esse entendimento é reforçado pela obrigação de pagamento de salário em algumas situações, ainda que não haja prestação do serviço, como na interrupção do contrato. Tem também um caráter chamado forfetário, derivado do princípio da alteridade, que se relaciona à obrigatoriedade que o empregador tem quanto ao pagamento do salário, independentemente da sorte da empresa. Diretamente relacionado ao caráter forfetário está o caráter de persistência ou continuidade do salário, que significa que, ainda que haja força maior ou fato imprevisto, o empregador não se desobriga do pagamento do salário. Ademais, por ser uma obrigação de trato sucessivo, o salário tem periodicidade, característica que merece destaque, e que resulta do fato de a parcela básica do salário não poder ser paga em intervalo superior ao mensal. A periodicidade está diretamente relacionada ao caráter alimentar do salário, segundo o qual o salário é o instrumento mais comum que se tem para o suprimento das necessidades básicas do indivíduo e de sua família. Por fim, o salário tem caráter indisponível, não podendo haver renúncia ou transação bilateral que resulte em sua supressão.²⁸

Em regra, os salários podem ser aferidos por unidade de tempo, por unidade de obra, ou por tarefa. O salário por unidade de tempo é aquele em que é computada a duração do serviço prestado, incluindo-se o tempo à disposição do empregador e os intervalos remunerados. A base, portanto, é a jornada pactuada, e não a produtividade do empregado. Registra-se que, caso a unidade de tempo seja a hora, e o pagamento seja semanal, devem ser acrescidos o repouso semanal remunerado e os feriados, o que não ocorre nos pagamentos quinzenais ou mensais, nos quais tais valores se presumem incluídos.^{29, 30}

Já o salário por unidade de obra depende da produtividade do empregado, como peça produzida ou venda realizada, havendo sempre o direito ao descanso semanal remunerado e ao

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997. Pg. 30

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Salário: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Salário: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

³⁰ BRASIL. *Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949*. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm>. Acesso em: 5 abr. 2018.

pagamento dos feriados.³¹ Esse modo de aferição pode ser danoso ao empregado, que poderia ficar sem salário caso não tenha produtividade, e por isso a própria CF determina, em seu art. 7º, VII, que, aqueles cuja remuneração é variável, devem ter garantido o pagamento de um salário mínimo ao mês.³² No mesmo sentido os arts. 78 da CLT e 1º e 2º da Lei nº 8.716, de 11 de outubro de 1993, os quais explicitam que o salário mínimo é garantido independentemente da forma de aferição da parte variável³³. Ainda objetivando a garantia de salário, o art. 483, g, da CLT, permite ao empregado considerar rescindido o contrato e pleitear indenização caso o empregador reduza o trabalho por peça ou tarefa, afetando sensivelmente a importância do salário.³⁴

Por sua vez, o salário por tarefa é uma combinação dos critérios de unidade de obra e de unidade de tempo, pois é pago por unidade de tempo, com uma produtividade mínima obrigatória. Frise-se que não se permite a percepção de salário inferior ao mínimo legal ou ao mínimo da categoria, ainda que se adote o salário por tarefa.^{35, 36}

1.2 Os direitos sociais na Constituição Federal e nos tratados ratificados pelo Brasil

Como dito no item 1.1, apesar de fazer parte das Constituições desde 1934, foi em 1988 que o Constituinte criou o verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho.³⁷ Com o fito de permitir que o trabalho cumpra seu papel central na sociedade, a Carta Magna estabelece uma série de regras e princípios direta ou indiretamente relacionados à importância do trabalho no Estado Democrático. Ademais, conforme o § 3º do art. 5º da CF/88, tratados de direitos

³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 27*. É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-27>. Acesso em: 5 abr. 2018.

³² BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

³³ BRASIL. *Lei nº 8.716, de 11 de outubro de 1993*. Dispõe sobre a garantia do salário mínimo e dá outras providências. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8716.htm>. Acesso em: 5 abr. 2018.

³⁴ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Salário: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

humanos podem, a depender de sua tramitação no Congresso, serem equivalentes às emendas constitucionais.

Como o direito do trabalho é uma vertente dos direitos humanos, Delgado e Delgado entendem que possuem sempre hierarquia de norma supralegal. Os autores afirmam que, caso haja conflito entre as leis internas e os tratados ratificados, devem ser aplicados os princípios da norma mais favorável ao trabalhador e da vedação do retrocesso, os quais norteariam a interpretação e levariam à solução do conflito.³⁸

Além dos já citados tratados de direitos humanos, que consideram o direito ao trabalho e à remuneração como essenciais do homem, diversas Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, garantem direitos fortemente relacionados à percepção de salário.

Um exemplo é a Convenção nº 132, sobre as Férias Anuais Remuneradas, que preconiza que qualquer empregado tem direito a férias remuneradas, as quais são de 30 dias no Brasil, conforme informado no ato de ratificação.³⁹

Já a Convenção nº 131, sobre a Fixação dos Salários Mínimos, estabelece que o salário mínimo deve abranger as necessidades dos trabalhadores e das respectivas famílias, tendo em atenção, inclusive, as prestações de segurança social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais.⁴⁰ Critérios e mecanismos para a fixação e reajuste de salários mínimos são apresentados também pela Recomendação nº 135 da OIT.⁴¹

Tratando da Proteção do Salário, o artigo 12 da Convenção nº 95 determina que o salário seja pago em intervalos regulares, os quais devem estar prescritos na legislação

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 155-156.

³⁹ BRASIL. *Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999*. Promulga a Convenção no 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3197.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

⁴⁰ BRASIL. *Decreto nº 89.686, de 22 de maio de 1984*. Promulga a Convenção nº 131 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Fixação de Salários Mínimos, com Referência Especial aos Países em Desenvolvimento, 1970. Brasília, 1984. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=512326&id=14247973&idBinario=15645389&mime=application/rtf>>. Acesso em: 7 jun. 2018.

⁴¹ OIT. *RI35 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312473,es:NO>. Acesso em: 8 maio 2018.

nacional.^{42, 43} A periodicidade do pagamento ao empregado é, inclusive, um indício que pode ser utilizado para determinar a existência de uma relação de trabalho, conforme item 13, b, da Recomendação nº 198 da OIT.⁴⁴ Conforme o item 9 da Recomendação nº 198 da OIT, a existência de uma relação de trabalho deve ser determinada principalmente pelo acordo dos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador.⁴⁵

Apesar de não ratificada pelo Brasil, a Convenção nº 175 da OIT, que trata especificamente sobre o trabalho a tempo parcial, determina que devem ser adotadas medidas para que os trabalhadores em regime de tempo parcial recebam os mesmos direitos daqueles em tempo integral, em especial quanto à proteção da maternidade, à cessação da relação de trabalho, às férias anuais remuneradas e aos feriados remunerados, e à licença por motivo de doença. Ademais, a Convenção orienta que deve haver uma adaptação das regras de seguridade social, a fim de permitir que os trabalhadores a tempo parcial se beneficiem de condições equivalentes às dos trabalhadores a tempo completo, ainda que de forma proporcional à duração do trabalho. Registra-se que o artigo 8º da Convenção permite a exclusão de parte de seu regime de proteção quanto a trabalhadores cuja duração do trabalho ou os ganhos sejam inferiores a determinados limites. Por fim, destaca-se a orientação de que a passagem de um trabalho a tempo parcial para um integral, e vice-versa, deve ser voluntária.⁴⁶

Por sua vez, a Recomendação nº 182 da OIT, também sobre trabalho a tempo parcial, sugere que as modificações no regime de seguridade social sejam feitas de modo a assegurar benefícios relativos a maternidade, velhice, doença, invalidez, seguro desemprego. Sugere ainda que os trabalhadores a tempo parcial tenham acesso a licenças concedidas ao trabalhador

⁴² BRASIL. *Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957*. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro, 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

⁴³ No Brasil, esse intervalo é definido pelo art. 459 da CLT, o qual preleciona que “O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.”

⁴⁴ OIT. *R198 - Employment Relationship Recommendation*, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,es>. Acesso em: 7 maio 2018.

⁴⁵ OIT. *R198 - Employment Relationship Recommendation*, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,es>. Acesso em: 7 maio 2018.

⁴⁶ OIT. *C175 - Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_pt.pdf>. Acesso em: 7 maio 2018.

em tempo integral, em especial licença remunerada para estudos, licença parental e licença por motivo de doença em filho ou familiar próximo.⁴⁷

As citadas Convenção nº 175 e Recomendação nº 182 adquirem relevância no presente estudo pelo fato de o trabalho intermitente, da forma adotada no Brasil, ser inserido nos contratos a tempo parcial tanto pela OIT quanto pela Eurofound, como será discutido no item 2.1.

Como já dito, com a promulgação da CF/88, foram estabelecidos princípios e objetivos fundamentais do Estado Democrático instituído, dentre os quais destacam-se a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I). A partir dessa lógica, o Título II da CF/88 apresenta uma série de direitos e garantias fundamentais, sendo seu Capítulo II dedicado aos direitos sociais, com especial atenção aos direitos dos trabalhadores.⁴⁸

Os direitos sociais fazem parte da segunda dimensão de direitos, e constituem as liberdades positivas que devem ser observadas pelo Estado Social de Direito a fim de se alcançar a igualdade social. Tais direitos vinculam o legislador infraconstitucional, que deve atuar ativamente para concretizá-los.⁴⁹

Em um rol exemplificativo de 34 incisos, o art. 7º da CF/88 relaciona uma série de direitos mínimos dos trabalhadores. Preleciona ainda, tornando constitucional o princípio da norma mais favorável no direito do trabalho, que tais direitos não excluem outros que objetivem a melhoria da condição social do trabalhador.⁵⁰

Apesar de sua amplitude, verifica-se que a maioria dos direitos sociais constitucionais se relaciona fortemente à percepção do salário, sem o qual restam inviabilizados, como demonstrado a seguir.

⁴⁷ OIT. *R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994*. Disponível em:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312520,es:NO>. Acesso em: 7 maio 2018.

⁴⁸ BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁴⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2012.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Uma das principais garantias constitucionais do trabalhador é o salário mínimo (inciso IV), nacionalmente unificado, que deve ser “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

Para aqueles cuja remuneração é variável, há uma flutuação do salário recebido a cada mês, decorrência natural da modalidade salarial, justamente porque os fatores que determinam o valor do salário são variáveis. Para que essa flutuação não seja tal que afete o nível de vida do empregado, a própria Constituição determina, em seu inciso VII, que ainda que o empregado perceba remuneração variável, deve ter garantido um salário, nunca inferior ao mínimo.^{51, 52} Stürmer entende que essa interpretação deve ser extensiva, e caso haja um piso salarial para a categoria, a garantia mínima será desse valor, e não do salário mínimo nacional.⁵³

Como proteção à garantia do salário, o inciso VI preleciona que o salário é irredutível, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Tal garantia está materializada na CLT, no art. 468, que estabelece a ilicitude e conseqüente nulidade de alterações contratuais que resultem prejuízo direto ou indireto ao empregado, e no art. 483, alínea g, que permite ao empregado considerar seu contrato rescindido caso o empregador reduza sua demanda de modo a afetar sensivelmente o valor do salário.⁵⁴

Além da garantia de recebimento de um salário mínimo e irredutível, a Constituição concede outros direitos, diretamente derivados da percepção de salário.

O salário mínimo é a linha abaixo da qual está o domínio da exploração humana, e, apesar de a Constituição determinar que ele seja suficiente às necessidades do trabalhador e de sua família, essa seria a meta a ser alcançada por meio de políticas públicas⁵⁵, sendo salário

⁵¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

⁵³ STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492305>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

⁵⁴ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁵⁵ STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492305>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

mínimo calculado para as necessidades de uma pessoa apenas, razão pela qual se instituiu o salário-família⁵⁶, devido ao trabalhador de baixa renda (inciso XII).

O salário-família foi criado pela Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963, e atualmente é regido também pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Apesar da denominação, o salário-família não é contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela relação de emprego. A parcela tem natureza previdenciária e é paga ao empregado pelas empresas vinculadas à Previdência Social, que se ressarcem mediante compensação de recolhimentos previdenciários sob seu encargo. O valor é devido em função do número de dependentes do empregado, sejam eles filhos menores de quatorze anos ou pessoas inválidas, e tem como base de cálculo o salário mínimo, e não o salário do empregado.^{57, 58, 59}

Por sua vez, o seguro-desemprego (inciso II), regulado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e financiado com recursos de arrecadação da contribuição para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), é devido ao trabalhador dispensado sem justa causa que comprove, dentre outros requisitos, ter recebido salários por doze meses nos últimos dezoito meses imediatamente anteriores à dispensa, quando da primeira solicitação (art. 3º, I, Lei nº 7.998/1990 c/c art. 239, CF).⁶⁰ Logo, caso o empregado não receba salário, ainda que tenha um vínculo empregatício ativo, não haverá direito ao seguro-desemprego.

Também o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS – inciso III), regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, é devido tendo por base a remuneração do empregado, porquanto o art. 15 da norma regulamentadora estabelece que os empregadores devem depositar, até o dia sete de cada mês, a importância de oito por cento da remuneração devida ou paga no mês anterior.⁶¹ Novamente, não há que se falar em FGTS sem que haja percepção

⁵⁶ SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

⁵⁷ BRASIL. *Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963*. Institui o salário família do trabalhador. Brasília, 1963. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14266.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

⁵⁸ BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁶⁰ BRASIL. *Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990*. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

⁶¹ BRASIL. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

de salário. Registre-se que o inciso I do art. 7º da CF, dispositivo de eficácia limitada, protegeu o trabalhador contra a despedida arbitrária, assegurando-lhe indenização compensatória em tal caso. Essa proteção deveria ser regulada por lei complementar, nunca editada, e o constituinte originário estabeleceu, no inciso I do art. 10 do ADCT, que a indenização devida, até a promulgação da referida lei complementar, ficaria limitada à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS realizados em favor do empregado.⁶²

Outra garantia constitucional dos empregados, diretamente relacionada ao salário, é a chamada gratificação natalina, ou décimo terceiro salário, que deve ser calculado com base na remuneração integral, consoante inciso VIII, e que segue o disposto na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, cujo art. 1º preleciona que a gratificação será paga no mês de dezembro, e corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço no ano correspondente.⁶³ Aqueles que percebem remuneração variável terão garantido o direito ao décimo terceiro salário, que deve ser calculado, no caso, a partir da média mensal de produção anual do empregado.^{64, 65}

A Constituição assegura ainda algumas hipóteses de afastamento do empregado, por óbvio, remunerados. São eles o repouso semanal remunerado (inciso XV), preferencialmente aos domingos, a ser concedido nos termos da Lei nº 605/1949⁶⁶; o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII); a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (inciso XVIII); e a licença-paternidade de cinco dias (inciso XIX, c/c § 1º do art. 10 do ADCT).

Em tais situações, o empregador permanece com todas as obrigações que decorrem do contrato de trabalho, enquanto a prestação do serviço pelo empregado e sua disponibilidade perante o empregador ficam sustadas.⁶⁷ Registra-se, no entanto, que o salário-maternidade,

⁶² PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2012.

⁶³ BRASIL. *Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962*. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

⁶⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

⁶⁵ BRASIL. *Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965*. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Brasília, 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm>. Acesso em: 26 abr. 2018.

⁶⁶ BRASIL. *Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949*. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm>. Acesso em: 5 abr. 2018.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

devido à empregada em licença à gestante, é um benefício previdenciário, decorrente de sua condição como segurada da Previdência Social, que será pago pelo empregador e compensado quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários, conforme arts. 71 e 72, §1º, da Lei nº 8.213/1991.⁶⁸

Por sua vez, o inciso XVI, garantidor da remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, é diretamente dependente de uma fixação de jornada, visto não ser possível identificar se a hora é extraordinária sem que a quantidade de horas da jornada de trabalho esteja preestabelecida.

Há também direitos previstos na Carta Magna relacionados não apenas à percepção de salário, mas também ao tempo trabalhado, como é o caso do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (inciso XXI), e da aposentadoria (inciso XXIV).

Quanto ao aviso prévio, o art. 487 da CLT⁶⁹ estabelecia dois prazos mínimos a depender da forma de pagamento do contrato. Com a promulgação da Constituição, em 1988, o prazo mais curto, de oito dias, não foi recepcionado, e o prazo mínimo para o aviso prévio, desde então, é de trinta dias⁷⁰. Ademais, a Carta Magna determinou que o aviso deveria ser proporcional ao tempo de serviço, na forma da lei, sendo que apenas em 11 de outubro de 2011, com a edição da Lei nº 12.506, foi dada eficácia ao dispositivo e estabelecida a proporcionalidade.⁷¹

Da leitura conjugada da Constituição, da CLT, e da Lei nº 12.506/2011, verifica-se que tanto empregado quanto empregador se submetem à regra da comunicação antecipada à outra parte sobre a resolução sem justo motivo do contrato de trabalho. Haverá o direito de desconto dos salários correspondentes por parte do empregador, ou de recebimento do período de forma indenizada por parte do empregado, em caso de descumprimento do prazo. A

⁶⁸ BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

⁶⁹ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁷¹ BRASIL. *Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

proporcionalidade, no entanto, não é direito do empregador, porquanto prevista no art. 7º da Constituição, que assegura direitos ao trabalhador.

Ademais, o período de aviso prévio deve ser computado como tempo de serviço, e, caso o salário seja pago na base de tarefa, deve-se considerar a média dos últimos doze meses de serviço (art. 487, §§ 1º e 3º, CLT).

Já a aposentadoria é um direito de natureza previdenciária do empregado, e sua regulamentação está na Lei nº 8.213/1991, com as condições mínimas estabelecidas pela Constituição. A lei define quatro hipóteses de aposentadoria, quais sejam, aposentadoria por invalidez, por idade, por tempo de contribuição, e aposentadoria especial.⁷² Para as aposentadorias por idade, por tempo de contribuição e especial, exige-se um período de carência de 180 contribuições mensais, ou seja, são necessários 180 meses de contribuição, no mínimo.⁷³ Percebe-se que, caso o trabalhador, ainda que com contrato de emprego vigente, não realize as contribuições mensais previdenciárias, terá dificuldades em alcançar o mínimo de 180 meses de contribuição para fazer jus à garantia constitucional da aposentadoria.

Por sua vez, o preceito insculpido no inciso XXXIV, de igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, é a aplicação do princípio isonômico do direito do trabalho, a expressa determinação de que, apesar de estarem em situações distintas, tais trabalhadores devem receber o mesmo tratamento jurídico.⁷⁴ Parece não restar dúvidas de que, se a CF buscou conferir igual proteção aos trabalhadores em contratos tão distintos, no contrato de trabalho intermitente, modalidade inserta no conceito “trabalhador com vínculo empregatício permanente” utilizado pela Carta Magna, não pode haver qualquer redução de direitos.

Além dos citados incisos do art. 7º, a Lei Maior concede algumas garantias de emprego, também chamadas estabilidades provisórias ou temporárias, a certos empregados. Em tais situações, o empregador fica impedido de desligar o empregado, sob pena de ser obrigado

⁷² STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492305>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

⁷³ BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

a reintegrá-lo.⁷⁵ Em seu art. 8º, inciso VIII, a CF/88 apresenta a importante vedação à dispensa do dirigente sindical, desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato. Apenas será permitida a dispensa desse empregado por justa causa, sendo o cometimento da falta grave apurado necessariamente mediante a propositura de inquérito judicial.^{76, 77, 78}

Também o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu art. 10, inciso II, confere estabilidade provisória ao dirigente de CIPA (alínea *a*) e à gestante (alínea *b*), vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa de ambos. No caso do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), a proteção se inicia com o registro de sua candidatura, e perdura por um ano após o final de seu mandato. Frise-se que tal garantia é extensível aos suplentes, e abrange somente os representantes eleitos pelos empregados, e não aqueles designados pelo empregador.^{79, 80}

Já a proteção à empregada gestante se inicia com a confirmação da gravidez e perdura até cinco meses após o parto, sendo desnecessário o conhecimento do estado gravídico pela gestante e pelo empregador.^{81, 82}

⁷⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 379*. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-379>. Acesso em: 29 abr. 2018.

⁷⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula n.º 197*. O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2208>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 339*. I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 29 abr. 2018.

⁸¹ STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492305>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 244*. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 29 abr. 2018.

Percebe-se que o respeito à dignidade da pessoa humana e o atingimento do ideal de justiça social dependem diretamente do emprego e do salário percebido, com seus reflexos em diversas garantias expressamente dispostas na Carta Magna.

1.3 As transformações do mundo do trabalho e os contratos de trabalho atípicos

O mundo do trabalho está em constantes transformações. Novas tecnologias, que vão desde a máquina a vapor e a eletricidade, até a inteligência artificial e a nanotecnologia, geram novos modelos de trabalho. Esses modelos precisam ser inseridos no sistema normativo de proteção ao trabalhador, sob o risco de haver, cada vez mais, a precarização das relações de trabalho. Ocorre que, se de um lado é necessária maior proteção daqueles submetidos a essas novas formas de trabalho, de outro cresce um movimento em sentido contrário, que demanda a desregulamentação dessas relações.

No século XX, Henry Ford sistematizou a organização do trabalho, utilizando uma esteira mecânica para a montagem de carros em série, visando a uma produção em massa para suprir um consumo em massa. A esteira determinava o ritmo de trabalho dos empregados, que tinham seu desgaste, em tese, atenuado pelo pagamento de altos salários. Em oposição à administração científica de Taylor, Ford buscou descentralizar a produção e reduzir os níveis hierárquicos.⁸³

Após a Segunda Guerra Mundial, uma combinação do modelo fordista, dos métodos tayloristas, e do Estado regulador keynesiano foi universalizada, havendo o pagamento de altos salários, arrecadação de impostos e a garantia de direitos trabalhistas.⁸⁴

Com a crise da década de 70, o modelo de produção da Toyota, chamado toyotismo, destacou-se. Tendo como foco a redução do desperdício, tinha por base o *just-in-time*, que se

⁸³ BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 19 set. 2018.

⁸⁴ BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 19 set. 2018.

opunha à produção em massa, e a “automação com um toque humano”, que utilizava o conhecimento humano para automatizar as máquinas.⁸⁵

Com os avanços tecnológicos aplicados à produção, houve o declínio do modelo verticalizado da indústria taylorista e fordista, e a criação de um novo padrão de produção baseado em flexibilidade, levando à redução dos trabalhadores assalariados e com empregos estáveis e regulados. O aumento nas formas de trabalho horizontalizadas e flexibilizadas inseriu muitos obreiros nas formas precarizadas de trabalho, como a terceirização, o trabalho temporário e os trabalhos em tempo parcial.^{86, 87}

A desregulação e a flexibilização da legislação trabalhista foram refletidas nas políticas públicas de muitos países capitalistas ocidentais, a partir dos anos 70, e provocaram uma crise de emprego e trabalho, ao invés de reafirmarem seu primado na sociedade capitalista. Um exemplo foi a Espanha, que, nas décadas de 80 e 90, reduziu garantias e proteções do empregado, favorecendo a contratação temporária em detrimento da estável, o que teve como consequência a elevação das taxas de desemprego. Outro exemplo foi a Argentina, que na década de 90, desregulou e flexibilizou as relações de emprego, e levou a um aumento de 5% da população abaixo da linha da pobreza em 1980, para 50% da população nos anos 2000.⁸⁸

Também o Brasil teve vários momentos de flexibilização e desregulação, desde o regime militar, em meados dos anos 60. A partir da década de 90, após a promulgação da CF/88, fortaleceu-se a corrente de pensamento que defendia a diminuição da intervenção estatal na sociedade e na economia, com redução das normas trabalhistas. Entre outros institutos, a criação do FGTS, que reforçou o entendimento de que a dispensa do empregado é faculdade do

⁸⁵ BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 19 set. 2018.

⁸⁶ ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

⁸⁷ SOUSA, Ana Paula Ribeiro de. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: implicações para a educação do trabalhador. III JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS. São Luís – MA, 28 a 30 de agosto 2007. Disponível em: <<http://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoB/ae5aae678e1c2cbe033eANA%20PAULA%20RIBEIRO%20DE%20SOUSA.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2018.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

empregador, e a criação do trabalho temporário, que permitiu a terceirização, levaram a uma precarização das relações de emprego.^{89, 90}

Tais exemplos demonstram que a flexibilização e a desregulação do trabalho acabam por reduzir os níveis de emprego e prejudicam a economia, devido à concentração da riqueza e à diminuição da participação do trabalho na renda nacional.⁹¹

No mundo, o sistema econômico-financeiro na década de 80 foi redirecionado no sentido de fim do primado do trabalho e do emprego, que é a raiz da democracia social contemporânea, através da desregulamentação, privatização de empresas estatais, e abertura de mercados, privilegiando o capital financeiro-especulativo em detrimento do capital produtivo. Ou seja, o foco passou a ser a gestão da moeda, e não a gestão do trabalho e do emprego.^{92, 93}

Nesse cenário de flexibilização e desregulamentação, como dito, muitos trabalhadores passam a exercer formas de trabalho diversas, como em tempo parcial. Para Beristain Gallegos, o que se entende como relação de trabalho típica é aquela baseada no modelo fordista, em que há um empregado, com jornada integral, com contrato por tempo indeterminado, no qual há elevado nível de subordinação ao empresário, que tem poder disciplinar sobre o empregado, em troca de estabilidade e prestações sociais ao empregado.⁹⁴

Não há definição oficial quanto ao que são as relações de trabalho atípicas, mas usualmente elas incluem algumas novas relações, e também modelos que sempre existiram, e que são mais prevalentes em alguns países que em outros. No mesmo sentido que Beristain Gallegos, para a OIT, são consideradas atípicas as formas de trabalho em tempo não integral, com prazo definido ou sem uma relação de subordinação. Seriam elas: emprego temporário, relações que envolvem múltiplas partes, como a terceirização; relações que podem causar

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

⁹³ VASCONCELOS FILHO, Oton; MORAIS, Moacir; VASCONCELOS, Maria Catarina. Proteção ao trabalho no Brasil e na América Latina no século XXI: desafios e perspectivas a partir da constituição mexicana de 1917. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho, n. 27, p. 403-446, jul./dez. 2017.

⁹⁴ BERISTAIN GALLEGOS, Esteban. Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, n. 17. p. 3-29. jul./dez. 2013. Disponível em: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9715/11743>>. Acesso em: 28 set. 2018.

dúvida quanto à existência de vínculo empregatício, como o trabalho autônomo; e trabalho em tempo parcial, no qual se inclui o trabalho intermitente.⁹⁵

⁹⁵ OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

2 TRABALHO INTERMITENTE

Com as constantes transformações nas relações de trabalho, nos momentos de demanda por flexibilização e desregulação por parte do Estado, surgem ou são intensificadas as novas formas de trabalho. É nesse contexto que o trabalho intermitente ganha força, sob a justificativa de redução de custos para o empregador, e flexibilidade de horários para o empregado.

O uso do trabalho intermitente, com essa ou outra denominação, ocorre em diversos países, tendo cada ordenamento regulado o tema de uma forma, a partir de sua realidade e dos bens jurídicos que busca tutelar.

No caso brasileiro, o instituto passou a fazer parte do arcabouço jurídico pátrio a partir da edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, apesar de a ideia não ser nova e já constar de projetos de lei desde 2012. A lei trouxe alguma regulamentação sobre os direitos do empregado nessa modalidade de contrato, deixando dúvidas quanto a diversos pontos, como a possibilidade de rescisão indireta pela falta de convocação.

Desde sua entrada em vigor, o CAGED divulga de forma apartada alguns dados sobre contratações baseadas na nova lei. Percebe-se que houve contratações e dispensas na modalidade de contrato de trabalho intermitente desde o início, mas os valores ainda são mínimos, se comparados ao total de contratações e dispensas do período.

2.1 O que é o trabalho intermitente

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) classificam os contratos de trabalho em típicos e atípicos. Os contratos chamados típicos ou padrão seriam aqueles em tempo integral, por período indeterminado, e com um único empregador. Já os atípicos são todas as formas de contrato de trabalho que não se enquadram nesse modelo, como os contratos

temporários, os de terceirização e os de tempo parcial.^{96, 97} A atipicidade surge e se amolda à demanda de flexibilização dos contratos de trabalho.⁹⁸

Dentre os contratos atípicos, é de interesse ao presente estudo o contrato a tempo parcial, pois nele se insere o trabalho intermitente. A OIT e a Eurofound distinguem o trabalho parcial regular daquele em que a quantidade de horas trabalhadas é muito pequena ou mesmo imprevisível. Nesses casos, enquanto a OIT utiliza a denominação de trabalho sob demanda, a Eurofound cria uma subcategoria de trabalho em tempo parcial, chamada *casual work*, da qual fazem parte o trabalho intermitente e o trabalho sob demanda. Para a Eurofound, o trabalho intermitente teria como objeto uma tarefa específica, com período de tempo determinado, e o trabalho sob demanda seria aquele em que há uma relação contínua de emprego entre empregado e empregador, mas sem trabalho contínuo sendo provido pelo empregador, que chama o empregado quando necessário. Os contratos de trabalho sob demanda podem ou não indicar um número mínimo e máximo de horas de trabalho, sendo chamado contrato zero hora aquele em que o mínimo não é definido e o empregador não tem obrigação de demandar o empregado.^{99, 100}

A despeito de a Lei nº 13.467/2017, utilizar o termo “trabalho intermitente”, parece tratar-se do trabalho por demanda, pois não há qualquer tarefa definida ou prazo determinado.

Os empregos em tempo parcial são especialmente utilizados no norte da Europa, e em outros países desenvolvidos, demonstrando uma política estatal de promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. As escalas de trabalho com pequena quantidade de horas, inferior a 15

⁹⁶ EUROFOUND. *European Industrial Relations Dictionary*. Dublin, 2017. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>. Acesso em: 7 maio 2018.

⁹⁷ OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

⁹⁸ COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

⁹⁹ EUROFOUND. *European Industrial Relations Dictionary*. Dublin, 2017. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹⁰⁰ OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

horas por semana, podem ser atraentes àqueles que pretendem dedicar pouco tempo a uma atividade remunerada, e estudantes que pretendem ingressar no mercado de trabalho, funcionando como um trampolim para um emprego em tempo integral, desde que o trabalho parcial seja uma escolha do empregado. Entretanto, em muitas situações, essas jornadas estão associadas a uma alta variabilidade e falta de previsibilidade dos períodos de trabalho, e os empregados que se encontram nessa modalidade de contratação não o fazem de maneira voluntária, e não conseguem fazer a transição para empregos permanentes ou em tempo integral.^{101, 102}

Os trabalhadores em jornadas curtas involuntárias se encontram em uma situação de subemprego relacionada à duração do trabalho, chamada subemprego invisível, na qual a jornada que o empregado estaria disponível para fazer é maior, mas ele aceita um emprego com jornada e salário reduzidos, a fim de não permanecer sem emprego algum. Essa realidade é comum em países em desenvolvimento com níveis de desemprego relativamente baixos, que derivam da aceitação de qualquer emprego, ainda que com más condições. Ademais, empregados que recebem baixo salário por hora tendem a trabalhar em jornadas mais longas, em busca do pagamento de horas extras para complementação da renda.¹⁰³

Em uma análise sobre as novas formas de emprego, Mandl compara os efeitos provocados no mercado de trabalho e nas condições de trabalho por várias formas atípicas de contratação. A forma mais prejudicial nos dois parâmetros, como apresentado na figura 1, é o *casual work*. Quanto ao impacto nas condições de trabalho, seus prejuízos se relacionam à proteção social, salário, benefícios, flexibilidade, equilíbrio entre vida e trabalho, desenvolvimento de carreira, treinamento, responsabilidades, integração na organização,

¹⁰¹ OIT. Secretaria Internacional de Trabalho. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C.. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 22 maio 2018.

¹⁰² OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

¹⁰³ OIT. Secretaria Internacional de Trabalho. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C.. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 22 maio 2018.

representação. Já quanto ao impacto no mercado de trabalho, há prejuízo para a criação e retenção de emprego, segmentação¹⁰⁴ do mercado de trabalho, aumento de atratividade do mercado de trabalho, qualificação da força de trabalho.¹⁰⁵

Ressalta-se que, caso não haja uma obrigação de atendimento, por parte do empregado, do chamado feito pelo empregador que adota o contrato de trabalho intermitente, pode se tornar difícil para o empregador programar sua atividade, pois as recusas do empregado em atender à convocação podem prejudicar a dinâmica da empresa.^{106, 107}

João entende, inclusive, que essa modalidade de contratação deixa o contrato condicionado exclusivamente ao interesse do empregado, que pode dispor de seu tempo segundo sua conveniência, estando no controle do contrato e de sua vigência.¹⁰⁸ Tal posicionamento, no entanto, não foi encontrado em outros autores.

¹⁰⁴ A segmentação no mercado de trabalho significa um compartilhamento de riscos desigual tanto entre empregados em jornadas típicas e atípicas, quanto entre empregados em jornadas atípicas e empregadores, visto que o impacto econômico do contrato afeta desproporcionalmente o empregado. Fonte: OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015.

Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

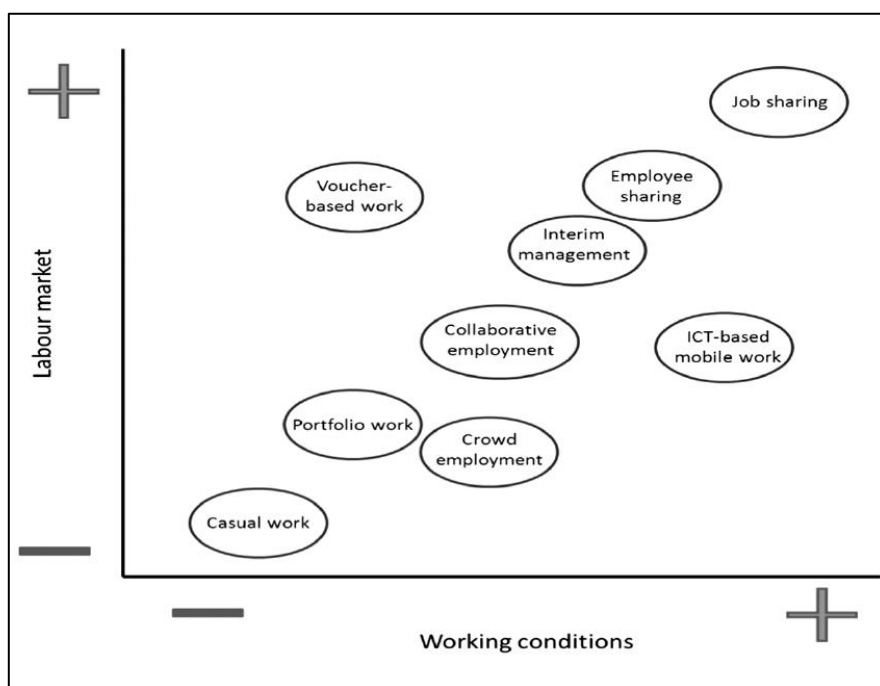
¹⁰⁵ MANDL, Irene. Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions. *Administration*, Dublin, vol. 65, n. 4, p. 11-20, dez. 2017.

¹⁰⁶ COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

¹⁰⁷ JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e Trabalho Intermitente: quebra de paradigma. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 40-43. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

¹⁰⁸ JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e Trabalho Intermitente: quebra de paradigma. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 40-43. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

Figura 1 - Efeitos provocados pelas formas atípicas de emprego no mercado de trabalho e nas condições de trabalho



Fonte: MANDL (2017).¹⁰⁹

Columbu explica que as diversas formas de contratação, oriundas da demanda por flexibilidade nas relações de trabalho, se proliferaram de maneira acentuada na Itália, dada a dificuldade de dispensa do empregado. Para a autora, isso explica porque o Brasil não teve grande multiplicação de formas de acesso ao emprego, já que aqui se permite a dispensa imotivada mediante indenização (FGTS), e ainda a redução de salário por convenção ou acordo coletivo, autorizada pela própria Constituição (art. 7º, VI).¹¹⁰

O contrato intermitente rompe a lógica do contrato de trabalho padrão, visto que o trabalho é prestado de forma descontínua, apesar de haver um vínculo de subordinação e um contrato por tempo indeterminado.¹¹¹ Seria o vínculo contratual mais aleatório, mais distante

¹⁰⁹ MANDL, Irene. Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions. *Administration*, Dublin, vol. 65, n. 4, p. 11-20, dez. 2017.

¹¹⁰ COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

¹¹¹ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT - 15ª Região*; Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

do contrato de trabalho típico, já que não se sabe quando ou se a prestação do serviço ocorrerá.¹¹²

Essa espécie contratual objetiva permitir a adoção da chamada jornada de trabalho móvel e variável, que gera imprevisibilidade na prestação do serviço.¹¹³ No Brasil, já foram registradas inclusões da cláusula de jornada de trabalho móvel e variável em contratos de trabalho, objetivando a flexibilização da jornada, e o tema foi apreciado pelo TST em algumas oportunidades.¹¹⁴

Apesar de não ser a decisão mais recente do TST quanto à jornada móvel e variável, destaca-se aqui o Recurso de Revista nº TST-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, em que a Oitava Turma entendeu pela “invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador”, determinando que a empresa reclamada “se abstenha de contratar e substitua a ‘jornada móvel variável’ por jornada fixa, [...] garantindo, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas”.¹¹⁵

Nos mesmos autos, no entanto, em sede de Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SBDI-I) deu provimento aos embargos, excluindo a obrigação de pagamento do salário mínimo da categoria. Ao fazê-lo, a SBDI-I explica que “foi declarada a perda de objeto do recurso da reclamada no que tange à obrigação de não contratar empregados mediante a adoção da chamada ‘jornada móvel variável’, em virtude de acordo de abrangência nacional firmado nos autos do processo nº 1040-74.2012.5.06.0011”, fazendo com que “a questão pertinente à adoção da chamada ‘jornada móvel variável’ não mais remanesce nos presentes autos”. A SBDI-I entende que “caiu por terra, portanto, o principal argumento que levou a 8ª

¹¹² COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

¹¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da Liberdade Individual na Relação de Trabalho e Reforma Trabalhista. *Revista TST*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017.

¹¹⁴ CID, Clarissa Felipe. Contrato de Trabalho Intermitente e a Precarização do Direito do Trabalho. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 57-66, fev. 2017.

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR - 9891900-16.2005.5.09.0004. 8ª Turma. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Recorrida: Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2007&numProcInt=149779&dtaPublicacaoStr=25/02/2011%2007:00:00&nia=5450585>>. Acesso em: 14 maio 2018.

Turma desta Corte a julgar procedente a presente ação coletiva, qual seja, o da ilicitude da adoção, pela reclamada, de jornada móvel e variável”. Acrescenta que “partindo-se do pressuposto da adoção de jornadas de trabalho fixas”, a situação se enquadra na permissão da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-1¹¹⁶, restando excluída a obrigação quanto ao pagamento do salário mínimo da categoria, independentemente das horas trabalhadas.¹¹⁷

O destaque ao citado processo é dado pelo fato de, inicialmente, enquanto presente a jornada móvel e variável, o Tribunal ter decidido pela necessidade de garantia de salário mínimo mensal, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, porquanto ilícita a adoção de tal regime. Ao contrário, quando não mais presente essa modalidade de jornada, o Tribunal entendeu estar diante de uma jornada fixa, sendo o empregado horista e devendo receber apenas pelas horas trabalhadas, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-I.

2.2 A experiência de outros países com o trabalho intermitente¹¹⁸

O trabalho intermitente ou formas assemelhadas de contrato de trabalho são utilizados há anos em diversos países, havendo grande variação entre as permissões e vedações em cada um. A seguir, são apresentados alguns exemplos dessa utilização.

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial - SBDI-I - 358*. I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista. *E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004*. SESDI-1. Embargante: Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA. Embargado: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 26 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2007&numProcInt=149779&dtaPublicacaoStr=18/12/2015%2007:00:00&nia=6554156>>. Acesso em: 14 maio 2018.

¹¹⁸ OIT. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). MESSENGER, Jon C.; WALLOT, Paul. *The Diversity of “Marginal” Part-Time Employment*. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf>. Acesso em: 28 set. 2018.

2.2.1 Alemanha e o *Arbeit auf Abruf*¹¹⁹

Para combater o desemprego, no início dos anos 2000, a Alemanha decidiu desenvolver e expandir os empregos com baixos salários. Foi feita a chamada *Hartz reforms*, que incluiu a criação dos coloquialmente chamados *mini-jobs*, como, por exemplo, aquele em que o salário máximo mensal é de 450 euros, já que acima desse valor há contribuições para a seguridade social.

Apesar das quase 5 milhões de pessoas com um *mini-job* em janeiro de 2015, tem havido uma redução na quantidade de tais contratos devida ao estabelecimento de um pagamento mínimo de 8,50 euros por hora, estabelecido desde o início de 2015.

Dentre os *mini-jobs* está incluído o *Arbeit auf Abruf*, cuja essência é o trabalho sob demanda ou a chamada. Caso não haja outro acordo, haverá um mínimo de dez horas de trabalho por semana, sendo no mínimo três horas consecutivas, as quais devem ser pagas independentemente da quantidade de horas efetivamente trabalhadas. Quando a convocação é feita com pelo menos 4 dias de antecedência, o empregado é obrigado a aceitar. Há o direito a ausências médicas ou anuais remuneradas.

Apesar das regras relativas a essa forma de contratação, é frequente o descumprimento da quantidade mínima de 10 horas pagas de trabalho por semana, dada a limitação em sancionar essa conduta com multas substanciais.

2.2.2 Austrália e o *casual employment*

O chamado *casual employment* australiano tem como características um pagamento maior da hora trabalhada, cerca de 20% a 25% superior aos trabalhadores permanentes que exercem a mesma atividade. A finalidade do valor superior da hora trabalhada é a compensação pela falta de segurança no emprego, e de ausências médicas ou anuais remuneradas. A proteção contra dispensa imotivada e discriminação é a mesma concedida aos trabalhadores permanentes.

¹¹⁹ Em livre tradução: trabalho sob demanda

No entanto, há críticas quanto à adequada compensação pela perda de benefícios promovida pelo valor superior da hora trabalhada, pois há estimativa de que apenas metade dos trabalhadores em *casual employment* recebe, de fato, o pagamento superior. Ademais, quando somados os pagamentos adicionais, como bônus, aos quais fazem jus os trabalhadores permanentes, estes acabam por ter um salário superior.

2.2.3 França e o travail à temps partiel

Em 2013, foi publicado um estudo demonstrando que 22% dos empregados em tempo parcial, na França, não conseguiam acumular mais de 12 horas de trabalho por semana, deixando especialmente pais solteiros, mulheres e jovens em situação de vulnerabilidade.

Isso levou à edição do *Job Security Act*, ainda em 2013, que modificou substancialmente a regulação do trabalho em tempo parcial, estabelecendo um mínimo de 24 horas por semana. Pode haver exceção para menos horas em condições estritas, seja por meio de um acordo coletivo, seja a pedido do funcionário.

Estudantes com menos de 26 anos não estão incluídos na nova lei.

2.2.4 Itália e o lavoro a chiamata

Em 2003, a reforma Biagi introduziu na Itália o *lavoro a chiamata*, no qual o empregado aceita ficar a disposição do empregador durante um período de tempo predeterminado, sem que haja um mínimo de horas de trabalho, e com a notificação com apenas um dia de antecedência. Se o empregado aceita a obrigação de aceitar todas as convocações do empregador, terá o direito de receber mensalmente uma indenização por disponibilidade, mesmo em períodos não trabalhados. Nesse caso, haverá a perda da indenização por quinze dias e talvez a demissão se não justificarem prontamente ao empregador qualquer falha em responder a uma convocação.

Em 2012, uma nova lei alterou significativamente o *lavoro a chiamata*, permitindo essa forma de contratação apenas para trabalho descontínuo ou intermitente, ou por períodos predeterminados durante o ano, mês ou semana. Empregados com idade inferior a 24 anos e superior a 55 anos não se submetem a essas regras. Com a nova lei, o uso do *lavoro a chiamata*

reduziu em 50%. Recentemente, foi introduzida nova restrição, permitindo-se o uso dessa modalidade somente por 400 dias úteis por empregado, no período de três anos, com algumas exceções. Caso esse limite seja excedido, o empregado é reclassificado como permanente e em tempo integral.

2.2.5 Reino Unido e o zero hour contract

Surgido e difundido na prolongada crise econômica de 2009, o chamado *zero hour contract*, ou contrato zero hora, é aquele no qual o trabalho não é garantido ao empregado, que só recebe pelas horas efetivamente laboradas, quando houver convocação pelo empregador.¹²⁰

Pesquisas sugerem que, em 2015, essa modalidade de contratação representava cerca de 2% da força de trabalho no Reino Unido. Outras pesquisas sugerem que esse número pode estar entre 3% e 4%, diferença que poderia ser explicada pela dificuldade de muitas das pessoas em se identificarem como estando sob essa forma de contratação.

Quase 20% dos contratos proveem apenas 8 horas ou menos de trabalho pago por semana. Outros 20% proveem entre 8 e 16 horas por semana. Como cerca de 40% dos contratados nessa modalidade gostariam de trabalhar mais horas, fazem parte do já citado subemprego relacionado à duração do trabalho.

Ademais, esses trabalhadores recebem um salário por hora cerca de 40% mais baixo do que os trabalhadores regulares na mesma posição, e podem ter cláusulas de exclusividade em seu contrato, ainda que não receba qualquer convocação.

2.3 O modelo de trabalho intermitente adotado no Brasil

Apesar de já utilizado em outros países, o trabalho intermitente é um instituto novo no ordenamento jurídico brasileiro. Sua introdução se deu com a Lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como reforma trabalhista. Nesta seção, serão relatados alguns pontos da tramitação do projeto de lei que deu origem à citada lei; quais as principais características do modelo de

¹²⁰ THE WORK FOUNDATION. BRINKLEY, Ian. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*. Londres: WORK FOUNDATION, 2013. Disponível em: <https://csgconsult.com/wp-content/uploads/2014/03/339_flexibility-or-insecurity-final.pdf>. Acesso em: 28 set. 2018.

contrato adotado; e alguns dados de contratações e desligamentos já realizados na nova modalidade.

2.3.1 A tramitação legislativa do trabalho intermitente

A chamada reforma trabalhista foi instituída no ordenamento jurídico pátrio pela Lei nº 13.467/2017¹²¹, originada de projeto de lei do Poder Executivo de 23/12/2016, PL 6787/2016¹²², no qual não havia menção ao trabalho intermitente.¹²³ Já no primeiro substitutivo ao PL 6787/2016 (SBT 1 PL678716), apresentado em 12/04/2017 pelo relator Deputado Federal Rogério Marinho, após o recebimento de 850 emendas ao projeto, houve a inserção de diversos institutos, dentre eles o trabalho intermitente.¹²⁴

As justificativas do Relator foram no sentido de se modernizar e flexibilizar a CLT, em atendimento às atuais necessidades do Brasil, e reduzir a quantidade de processos ajuizados. Citem-se alguns trechos de seu voto: “o Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017”; “inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos”; “trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República”; “escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade”; “essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e

¹²¹ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 9 maio 2018.

¹²² O Projeto de Lei recebeu o nº 6.787/2016 na Câmara dos Deputados, e o nº 38/2017 no Senado Federal.

¹²³ BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018.

¹²⁴ BRASIL. *Substitutivo n. 1 ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018.

para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora”; “é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho”; “as lacunas e as confusões da lei por ele mencionadas que fazem com que o Brasil seja o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo”; “a negociação coletiva realizada por entidades representativas de trabalhadores e empregadores possa prevalecer sobre normas legais, em respeito à autonomia coletiva da vontade”.¹²⁵

No Substitutivo, sugere-se a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, no qual haveria a prestação de serviço de forma descontínua, com pagamento das horas efetivamente trabalhadas, em atendimento a setores específicos, como restaurantes e turismo, estimando a criação de quatorze milhões de empregos em dez anos.¹²⁶

Em 25/04/2017, novo Substitutivo foi apresentado pelo Relator (SBT 2 PL678716), após 457 novas emendas. Quanto ao trabalho intermitente, o segundo Substitutivo excluiu a possibilidade de contratação de atividades disciplinadas por legislação específica, a pedido do Sindicato Nacional dos Aeronautas.¹²⁷

No Senado Federal, a proposta foi denominada Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017¹²⁸, que teve como relator, inicialmente, o Senador Ricardo Ferraço. O relator, em seu

¹²⁵ BRASIL. *Substitutivo n. 1 ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018. p. 17-29.

¹²⁶ BRASIL. *Substitutivo n. 1 ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018.

¹²⁷ BRASIL. *Substitutivo n. 2 ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 6 maio 2018.

¹²⁸ BRASIL. *Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 28 de abril de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação

parecer na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), avalia que o projeto não apresenta inconstitucionalidades, e que a maior motivação do projeto é a dignidade da pessoa humana. Ao tratar especificamente do trabalho intermitente, o relator demonstra preocupação, sugerindo o veto do dispositivo e a edição de medida provisória para tratar do tema (2017, p. 72)¹²⁹:

Entretanto, é necessária cautela. Esta mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez delimitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item.

[...]

Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória. Por isso, estão as rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 3; 24; 35; 51; 58; 101; 125; 130; 151; e 185. (sem grifos no original)

Apesar de o trabalho intermitente ter sido inserido no ordenamento com a Lei nº 13.467/2017, a partir das emendas ao PL 6787/2016, outros projetos anteriores já haviam

às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em:

<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 9 maio 2018.

¹²⁹ BRASIL. Senado Federal. *Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos, de 23/05/2017, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 17 maio 2018.

buscado essa inserção, a exemplo do projetos de lei da Câmara dos Deputados nº 3.785/2012¹³⁰, nº 726/2015¹³¹, nº 2.820/2015¹³², e do Senado Federal nº 218/2016¹³³.¹³⁴

Os PLs nº 726/2015 e nº 2.820/2015 (de autoria, respectivamente, do Deputado Federal Carlos Eduardo Cadoca, e dos Deputados Federais Rogério Rosso e Goulart) garantiam o recebimento de salário mensal não inferior ao salário mínimo, e determinavam que a autorização de flexibilização da jornada se desse por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já os PLs nº 3.785/2012 e nº 218/2016 (de autoria, respectivamente, do Deputado Federal Laércio Oliveira, e do Senador Ricardo Ferraço), nada falam sobre um pagamento mínimo mensal, permitem o contrato intermitente ainda que não haja previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, e trazem ambos uma justificção semelhante, qual seja, a busca de “formas sérias e corretas de soluções” para as transformações sociais pelas quais passa o país, assegurando-se a validade dos contratos de trabalho atípicos. Em ambos os projetos, os modelos paradigma seriam o italiano e o português, os quais não estão refletidos no PL 6787/2016.¹³⁵

Destaca-se que ao apresentar a finalidade do PL nº 3.785/2012, o autor do projeto assim o faz (2012, p. 2):

-
- ¹³⁰ BRASIL. *Projeto de Lei n.º 3.785, de 26 de abril de 2012*. Institui o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012>. Acesso em: 7 maio 2018.
- ¹³¹ BRASIL. *Projeto de Lei n.º 726, de 12 de março de 2015*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1308994&filename=PL+726/2015>. Acesso em: 7 maio 2018.
- ¹³² BRASIL. *Projeto de Lei n.º 2.820, de 01 de setembro de 2015*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a jornada flexível de trabalho. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1379159&filename=PL+2820/2015>. Acesso em: 7 maio 2018.
- ¹³³ BRASIL. *Projeto de Lei n.º 218, de 31 de maio de 2016*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=2914312&disposition=inline>>. Acesso em: 7 maio 2018.
- ¹³⁴ CID, Clarissa Felipe. Contrato de Trabalho Intermitente e a Precarização do Direito do Trabalho. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 57-66, fev. 2017.
- ¹³⁵ HIGA, Flávio da Costa. Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente: uma Tentativa de Aproximação Dialógica junto ao Senado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIII, v. 77, p. 42-59, mar./abr. 2017.

A finalidade é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes e bares, se obrigariam a remunerar seus trabalhadores somente quando estes fossem convocados a trabalhar. Comprometem-se, ainda, a efetuar o pagamento apenas mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países. (sem destaques no original)

No mesmo sentido o PL nº 218/2016, em que o autor, Senador Ricardo Ferraço¹³⁶, explica que sua “finalidade é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes e bares, remunerarão seus empregados somente quando convocados a trabalhar” (2016, p. 3, sem grifos no original).

Durante a tramitação do projetos nas Casas Legislativas, o Ministério Público do Trabalho (MPT) exarou algumas notas técnicas sobre o tema, tratando especificamente dos projetos de lei nº 218/2016¹³⁷ e nº 38/2017^{138, 139}, e do substitutivo ao projeto de lei nº 6.787/2016¹⁴⁰.

¹³⁶ O senador foi designado Relator do PLC nº 38/2017, na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) e na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado Federal, tendo sido substituído na CAS pelo Senador Paulo Paim, em 20/06/2017, quando da rejeição de seu relatório por votação da Comissão.

¹³⁷ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 01, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218/2016*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14-IVoXnhv>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹³⁸ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-IVoRYMj>. Acesso em: 7 jun. 2018.

¹³⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹⁴⁰ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do substitutivo ao Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57/notatecnica_76-2017%281%29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57-IVoRaZB>. Acesso em: 7 jun. 2018.

No entendimento do MPT, o PL nº 218/2016, ao condicionar a prestação do serviço e, por consequência, a remuneração do empregado, exclusivamente às necessidades da empresa, iguala o trabalhador aos demais insumos de produção, dado que só haveria pagamento quando houvesse produção, inviabilizando a satisfação das necessidades vitais básicas do empregado, que precisa de um “mínimo existencial” que é invariável. Estar-se-ia diante de inconstitucionalidades diversas, pelo desrespeito à dignidade da pessoa humana, à valorização social do trabalho, à função social da propriedade, e à garantia do salário mínimo.¹⁴¹

Quanto aos PLs nº 6.787/2016¹⁴², na Câmara dos Deputados, e nº 38/2017¹⁴³, no Senado Federal, que originaram, de fato, a Lei nº 13.467/2017, no que se refere ao contrato de trabalho intermitente, o MPT questionou a ausência de um número mínimo de horas trabalhadas, permitindo que o empregado permaneça durante o mês inteiro à disposição do empregador, sem que haja convocação e sem que haja salário, havendo a transferência dos riscos da atividade ao empregado. Criticou também a previsão de que o não comparecimento do empregado, após ter aceitado a convocação, gere multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, visto que tal situação pode fazer com que o empregado, ao final do mês, além de não perceber qualquer remuneração, esteja em dívida com o empregador, “assemelhando-se à figura da servidão por dívidas”. Aponta ainda que a convenção coletiva e o acordo coletivo

¹⁴¹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 01, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218/2016*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.E.Z18_395C1BOOK89D40AM2L613R2000-84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14-IVoXnhv>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹⁴² BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018.

¹⁴³ BRASIL. *Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 28 de abril de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 9 maio 2018.

de trabalho somente poderiam prevalecer sobre a lei quando respeitassem o art. 7º da Constituição, que garante direitos fundamentais aos trabalhadores.^{144, 145, 146}

Ao abordar a previsão de multa pelo descumprimento da oferta aceita, Columbu destaca sua desproporcionalidade, visto que o mesmo valor é aplicado tanto ao descumprimento pelo empregado quanto ao descumprimento pelo empregador. A autora exemplifica que o empregador poderia, percebendo que não necessitará da mão de obra, dispensar o empregado e reduzir seus custos em 50%, “compartilhando completamente o risco da atividade com o trabalhador”.¹⁴⁷

Apesar das críticas e da sugestão de veto do relator do projeto no Senado Federal, o Presidente da República sancionou a Lei nº 13.467/2017 sem vetos, e foi inserido o contrato para a prestação de trabalho intermitente no ordenamento jurídico pátrio. Definido no art. 443, § 3º, da CLT, como sendo aquele em que há subordinação, um dos elementos fático-jurídicos necessários à caracterização do vínculo empregatício¹⁴⁸, mas não há continuidade na prestação de serviço, sendo permitidos períodos de inatividade em horas, dias ou até mesmo meses.

Ao criar tal modalidade de contratação, o legislador coloca na condição de empregados aqueles que estavam em estatísticas de desemprego, mas prestavam serviços a empregadores com demanda sazonal ou com acréscimo especial. Entretanto, sairão da estatística de

¹⁴⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do substitutivo ao Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016*. Disponível em:

<http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57/notatecnica_76-2017%281%29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57-IVoRaZB>. Acesso em: 7 jun. 2018.

¹⁴⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017*. Disponível em:

<http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-IVoRYMj>. Acesso em: 7 jun. 2018.

¹⁴⁶ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017*. Disponível em:

<http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹⁴⁷ COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

desemprego e permanecerão sem qualquer garantia de renda, visto estarem inseridos em um contrato sem garantias e obrigações, em que não há o compromisso de se prover uma renda ao empregado.¹⁴⁹

Para o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o modelo adotado no Brasil se assemelha ao chamado contrato zero hora, e legitima o “bico” como opção de trabalho formal, no qual o empregador apenas paga pelas horas efetivamente trabalhadas, enquanto o empregado permanece à sua disposição.¹⁵⁰ Lara, por sua vez, entende que é benéfica essa flexibilização, por dar maior previsibilidade e segurança quanto ao resultado dos investimentos do empregador. Com maior segurança, há o aumento desses investimentos e, por consequência, das oportunidades de emprego formal, retirando uma “legião de trabalhadores” da informalidade, dando-lhes melhores empregos e salários, além da proteção da Justiça do Trabalho.¹⁵¹

No Congresso Nacional, a partir do entendimento de que a figura do contrato de trabalho intermitente é prejudicial aos empregados, houve a tentativa, ainda no ano de 2017, mas também de 2018, de se revogar o instituto, sob diversos argumentos. Além da inconstitucionalidade frente aos princípios da dignidade da pessoa humana e função social da propriedade, o trabalho intermitente seria uma forma de contrato que torna precárias as condições de trabalho, sem previsibilidade de sua jornada e remuneração, cerceando direitos, como descanso e férias remunerados, e transferindo o risco da atividade ao empregado. Ao empregador, por sua vez, seria dado apenas o benefício financeiro, de redução de custos e

¹⁴⁹ JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e Trabalho Intermitente: quebra de paradigma. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 40-43. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

¹⁵⁰ DIEESE. Nota Técnica nº 178, de maio de 2017. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

¹⁵¹ LARA, João Bosco Pinto. A Reforma Trabalhista e a Segurança Jurídica: Análise Crítica. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, p. 97-141, nov. 2017.

aumento de lucro, visto que já existe previsão legal de outras formas de contratação, como a temporária ou em jornada parcial.^{152, 153, 154, 155, 156, 157}

Registra-se que, até o dia 06 de maio de 2018, pelo menos 23 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) tramitavam no Supremo Tribunal Federal questionando a constitucionalidade de algum aspecto da Lei nº 13.467/2017. Dessas, três abordavam o trabalho intermitente, alegando fatores como descumprimento dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da função social da propriedade, além de violação do direito ao salário mínimo, à aposentadoria, ao décimo terceiro, às férias remuneradas, às horas extras, e à vedação ao tratamento desumano.^{158, 159, 160}

¹⁵² BRASIL. *Projeto de Lei n.º 8.360, de 23 de agosto de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1590470&filename=PL+8360/2017>. Acesso em: 6 maio 2018.

¹⁵³ BRASIL. *Projeto de Lei n.º 8.766, de 04 de outubro de 2017*. Altera e revoga os dispositivos relacionados ao trabalho intermitente, introduzidos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1604549&filename=PL+8766/2017>. Acesso em: 6 maio 2018.

¹⁵⁴ BRASIL. *Projeto de Lei n.º 9.467, de 05 de fevereiro de 2018*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1639012&filename=PL+9467/2018>. Acesso em: 6 maio 2018.

¹⁵⁵ BRASIL. *Projeto de Lei do Senado n.º 253, de 07 de agosto de 2017*. Revoga o §3º do art. 443 e o art. 452-A, e altera o “caput” do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de revogar o trabalho intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130257>>. Acesso em: 9 maio 2018.

¹⁵⁶ BRASIL. *Projeto de Lei do Senado n.º 291, de 23 de agosto de 2017*. Extingue o regime de trabalho intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130500>>. Acesso em: 9 maio 2018.

¹⁵⁷ BRASIL. *Projeto de Lei do Senado n.º 448, de 21 de novembro de 2017*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para vedar a celebração de contrato de trabalho sob jornada intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/131650>>. Acesso em: 9 maio 2018.

¹⁵⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. *ADI 5806/DF*. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Segurança Privada e de Monitoramento de Ronda Motociclística e de Controle Eletro-Eletrônico e Digital. Intimados: Presidente da República, Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 06 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>>. Acesso em: 6 maio 2018.

¹⁵⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. *ADI 5826/DF*. Requerente: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOSPETRO, Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENATTEL. Intimados: Presidente da República, Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 23 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em: 6 maio 2018.

¹⁶⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. *ADI 5829/DF*. Requerente: Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas

2.3.2 A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017

Antes da publicação da Lei nº 13.467/2017, o ordenamento brasileiro estabelecia que o contrato de trabalho subordinado, fosse por tempo determinado ou indeterminado, deveria explicitar o tempo de trabalho, o qual seria pago ainda que o trabalho não fosse disponibilizado ao empregado.¹⁶¹

Com a edição da lei, houve a introdução do contrato de trabalho intermitente, regulado de forma um tanto superficial, prevendo um detalhamento a ser feito por medida provisória do Presidente da República.¹⁶² De fato, em 14 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória nº 808¹⁶³, três dias após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. A MP, no entanto, não foi apreciada pelo Congresso Nacional, tendo perdido sua eficácia em 23 de abril de 2018, razão pela qual são válidos, apenas, os dispositivos introduzidos pela lei.

Na definição sobre o que é o trabalho intermitente, a lei explicita que é aquele em que há subordinação, mas a prestação de serviços não é contínua, havendo períodos de inatividade que podem ser de horas, dias ou meses, os quais não são considerados tempo à disposição do empregador. Tal forma de contrato seria possível independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, ficando excetuados apenas os aeronautas (art. 443, § 3º, e art. 452-A, § 5º, da CLT).

O contrato precisa ter a forma escrita, indicando o valor a ser pago por hora de trabalho, o qual não deve ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou daqueles que exercem as

Telefônicas – FENATTEL. Intimados: Presidente da República, Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 27 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹⁶¹ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT - 15ª Região*; Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

¹⁶² BRASIL. Senado Federal. *Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos, de 23/05/2017, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 17 maio 2018.

¹⁶³ BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808imprensa.htm>. Acesso em: 18 maio 2018.

mesmas funções no estabelecimento, ainda que sob outra modalidade de contratação (art. 452-A, *caput*, CLT).

No momento da convocação, feita por qualquer meio eficaz e com o prazo mínimo de três dias corridos de antecedência, será informado ao empregado qual será a jornada, e o empregado terá um dia útil para responder, aceitando ou recusando o chamado, sendo seu silêncio interpretado como recusa (art. 452-A, §§ 1º e 2º, CLT). Sua recusa não descaracteriza a subordinação contratual (art. 452-A, § 3º, CLT).

Caso a oferta seja aceita pelo empregado e então descumprida por uma das partes, esta deverá pagar à outra multa no valor de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de 30 dias, podendo, no mesmo prazo, haver a compensação (art. 452-A, § 4º, CLT).

O período de inatividade do empregado, por expressa determinação do § 5º do art. 452-A da CLT, não é considerado tempo à disposição do empregador, sendo permitida ao trabalhador a prestação de serviços a outros contratantes.

A lei explicita parcelas a serem pagas imediatamente, ao final de cada período de prestação, em rol exemplificativo¹⁶⁴, devendo do recibo constar a discriminação detalhada de cada parcela. São elas a remuneração, as férias proporcionais acrescidas de um terço, o décimo terceiro salário proporcional, o repouso semanal remunerado, e os adicionais legais (art. 452-A, §§ 6º e 7º, CLT). Os recolhimentos fundiários e previdenciários serão realizados pelo empregador na forma da lei, “com base nos valores pagos no período mensal”, devendo ser entregue um comprovante ao empregado (art. 452-A, § 8º, CLT).

Quanto ao gozo de férias, a lei estabelece que “a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador” (art. 452-A, § 9º, CLT). Cassar questiona os termos utilizados pelo legislador, que se refere a “mês” de férias, e não a “trinta dias”, e que determina que o empregador conceda férias “a cada doze meses”, sem

¹⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

explicitar como tal período é calculado, se pela data de aniversário do contrato, se pela soma de 365 dias de serviço efetivamente prestado.¹⁶⁵

Por fim, uma das maiores mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, considerada por alguns como o cerne da reforma trabalhista¹⁶⁶, foi a expressa determinação, pelo art. 611-A, de que convenções e acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei, ou seja, há prevalência do negociado sobre o legislado quanto a temas específicos. Dentre os assuntos incluídos no dispositivo estão jornada de trabalho (inciso I), enquadramento do grau de insalubridade (inciso XII), e o trabalho intermitente (inciso VIII). O art. 611-B traz os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de acordo ou convenção coletiva.

2.3.3 Impactos da lei após o início de sua vigência¹⁶⁷

O Ministério do Trabalho, por meio do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), divulga mensalmente os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Desde a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, em 11/11/2017, os dados divulgados apresentam uma seção específica sobre o trabalho intermitente.

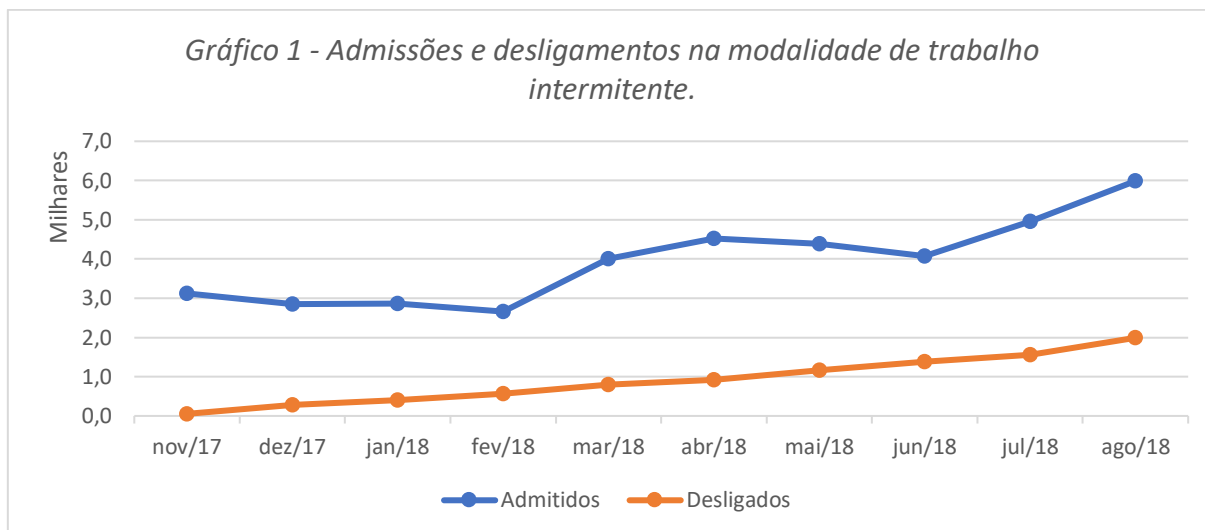
O total de contratações na modalidade de trabalho intermitente é mostrado no Gráfico 1, abaixo. Com uma média aproximada de 3.900 admissões mensais no período de novembro de 2017 a agosto de 2018, o trabalho intermitente representou cerca de 0,3% das contratações. Ao todo, já foram realizadas 39.407 admissões e 9.111 desligamentos, havendo 30.296 contratos vigentes.

Destaca-se que o saldo de empregos gerados, em qualquer modalidade de contratação, foi de 160.976, dos quais 30.296 são contratos de trabalho intermitente. Significa dizer que, apesar de representar apenas 0,3% das admissões no período, quase 20% do saldo de empregos gerados, entre novembro de 2017 e agosto de 2018, foi na modalidade de trabalho intermitente.

¹⁶⁵ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista - Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2017.

¹⁶⁶ SILVA MARTINS FILHO, Ives Gandra da. *A Reforma Trabalhista no Brasil*. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 181. ano 43. p. 19-29. São Paulo: Ed. RT, set. 2017.

¹⁶⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho. *CAGED*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged>>. Acesso em: 26 set. 2018.



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) – Ministério do Trabalho.

Como se verifica no Gráfico 1, enquanto as admissões sofreram oscilações no período, a quantidade de desligamentos aumentou a cada mês. Ao todo, cerca de 23% dos contratos firmados já foram desfeitos.

Com os dados disponíveis, não é possível identificar se os desligamentos ocorreram por iniciativa do empregado ou do empregador, tampouco se houve efetiva convocação para o trabalho no período do contrato. Surgem dúvidas, que ficam sem resposta, quanto às causas desses desligamentos.

É possível que o empregador, apesar de ter um baixo custo para manter o empregado em trabalho intermitente – em tese, basta não haver convocação para que não haja qualquer pagamento –, movido por uma insegurança quanto à forma de proceder, promova a extinção do contrato. É possível ainda que o empregador, ao convocar o empregado, receba como resposta a recusa, faculdade do obreiro, e tenha frustrada sua expectativa de disponibilidade de mão de obra, com conseqüente prejuízo à execução do trabalho.

Mas pode também o empregado ter solicitado a extinção do vínculo, motivado por uma convocação inexistente ou insuficiente, que acaba por proporcionar-lhe uma parca remuneração, com a qual não consegue sustentar a si e à sua família. Ou pode ainda haver convocações em dias e horários tão aleatórios que prejudiquem qualquer planejamento pessoal do empregado, o qual se vê compelido à buscar um trabalho mais regular.

Dada a novidade do tema, tais questionamentos permanecerão sem resposta, até que pesquisas em campo possam identificar os motivos de tantos desligamentos.

Se analisados os setores nos quais foram realizadas tais contratações, percebe-se que o setor de Comércio foi o primeiro a adotar em maior escala o trabalho intermitente, sendo superado no decorrer do período pelo setor de Serviços. Em menor proporção, estão os setores da Construção Civil e da Indústria de Transformação. Os valores são trazidos na Figura 2.

*Figura 2 - Admissões (A) e desligamentos (D) na modalidade de trabalho intermitente, por setor.*¹⁶⁸

Setor/Subsetor	nov/17		dez/17		jan/18		fev/18		mar/18		abr/18		mai/18		jun/18		jul/18		ago/18		Totais		
	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	Saldo
Serviços	207	22	791	76	879	83	1.206	166	1.763	257	1.899	319	1.806	418	1.828	480	2.461	618	3.217	794	16.057	3.233	12.824
Comércio	2.841	19	1.530	177	1.003	235	585	294	614	304	847	283	1.033	343	845	362	884	358	1.203	548	11.385	2.923	8.462
Constr. Civil	48	4	299	8	432	22	410	69	645	107	1.018	139	671	173	598	226	647	213	715	239	5.483	1.200	4.283
Ind. de Transf.	20	8	177	13	466	41	395	38	737	120	660	160	794	181	658	292	738	306	699	274	5.344	1.433	3.911
Agricult.	2	-	54	3	59	18	58	2	236	15	88	20	69	47	128	19	205	49	123	126	1.022	299	723
SIUP	-	-	-	-	-	-	3	-	7	-	5	-	11	-	5	1	8	2	21	1	60	4	56
Extrat. Mineral	2	-	-	-	21	-	3	-	-	-	6	1	1	-	6	-	8	6	9	7	56	14	42
Adm. Pública	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	2	-	5	(5)
TOTAL	3.120	53	2.851	277	2.860	399	2.660	569	4.002	803	4.523	922	4.385	1.165	4.068	1.380	4.951	1.552	5.987	1.991	39.407	9.111	30.296

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) – Ministério do Trabalho.

Registra-se, ainda, que a ocupação com maior quantidade de contratações é “assistente de vendas”, mas há, cada vez mais, outras ocupações inseridas no trabalho intermitente, como, por exemplo, “alimentador de linha de produção”, “servente de obras”, “atendentes de lojas e mercados”, e “vigilante”.

¹⁶⁸ Os dados de novembro referem-se ao período de 11/11/2017 a 30/11/2017.

3 INCONSISTÊNCIAS E COMPATIBILIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE COM O REGIME EMPREGATÍCIO NORMATIVO

O modelo de trabalho intermitente adotado no Brasil tem recebido diversas críticas relacionadas à constitucionalidade frente aos princípios e garantias sociais da Carta Magna, e à inconsistência com o regime empregatício normatizado no ordenamento pátrio.

Neste capítulo, sem a pretensão de exaurir o tema, busca-se identificar e analisar os problemas e contradições do modelo, do modo previsto na Lei nº 13.467/2017, tanto na perspectiva constitucional, quanto internacional, e frente à CLT, sugerindo-se, em alguns casos, opções de compatibilização.

3.1 Quanto aos princípios aplicáveis às relações de trabalho

Apesar de o relator do PLC nº 38/2017 afirmar em seu parecer que o princípio da dignidade da pessoa humana norteia a reforma trabalhista, que é uma reforma em consonância com os objetivos fundamentais do Estado e da garantia dos direitos sociais previstos na Carta Magna¹⁶⁹, uma das mais frequentes críticas ao trabalho intermitente é justamente o fato de que se abala a dignidade da pessoa humana ao deixar o trabalhador em total insegurança quanto ao seu sustento e organização financeira e familiar, sem um mínimo de garantias.¹⁷⁰

Ao reduzir a proteção social do empregado e criar distinções entre os direitos dos trabalhadores em cada modalidade de contrato de trabalho, não apenas os princípios relacionados à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, à proteção social do trabalho, à função social da empresa, e à busca do pleno emprego parecem ser frontalmente desrespeitados. Fere-se também o princípio da isonomia, previsto no art. 5º,

¹⁶⁹ BRASIL. Senado Federal. *Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos, de 23/05/2017, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.* Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 17 maio 2018.

¹⁷⁰ KONRATH, Ângela Maria. O Contrato de Trabalho Intermitente. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 408, p. 103-106, dez. 2017.

caput, da Carta Magna.^{171, 172} A igualdade entre os trabalhadores em regime de tempo integral e parcial está preconizada na Convenção nº 175 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, mas que determina a adoção de medidas em busca da igualdade.¹⁷³

O desrespeito aos princípios se dá pelo fato de que o valor social do trabalho e da livre iniciativa somente é atendido se asseguradas a todos existência digna e justiça social, com redução das desigualdades sociais e busca do pleno emprego (art. 170 da CF). Do contrário, há violação constitucional, devendo a lei ser interpretada conforme a Constituição ou ser declarada inconstitucional.¹⁷⁴

Nos termos do Enunciado 87 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, um exemplo de inconstitucionalidade em face dos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa, é a previsão de multa imposta ao trabalhador que descumprir convocação aceita.¹⁷⁵

3.2 Frente ao trabalho ocasional e os riscos da atividade

O contrato de trabalho intermitente provoca um rompimento de paradigma, pois o trabalho ocasional não era considerado vínculo empregatício dada a ausência de habitualidade e a possibilidade de o trabalhador recusar a prestação do serviço. Agora, o trabalho intermitente, com as mesmas características, é modalidade de contrato de emprego.¹⁷⁶

¹⁷¹ ANPT/ANAMATRA/ABRAT/SINAIT. Nota Técnica PLC 38/2017. *Reforma Trabalhista – Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹⁷² LEDUR, José Felipe. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 53-78, 2017. Disponível em: <<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/180/165>>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹⁷³ OIT. *C175 - Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_pt.pdf>. Acesso em: 7 maio 2018.

¹⁷⁴ LEDUR, José Felipe. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 53-78, 2017. Disponível em: <<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/180/165>>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹⁷⁵ ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

¹⁷⁶ JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e Trabalho Intermitente: quebra de paradigma. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 40-43. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

Necessário se faz, aqui, diferenciar o trabalhador empregado de outras formas de prestação de serviço, a começar pelo trabalhador autônomo. Como ensina Sússekind, é empregado aquele que presta serviço, de forma continuada e mediante contrato de trabalho subordinado, de onde retira os meios necessários à sua manutenção. A própria CLT, em seus artigos 2º e 3º, apresenta os requisitos para que se configure a relação de emprego, estabelecendo que o empregado é pessoa física, que os serviços prestados devem ser de natureza não eventual, havendo dependência do empregador, além da percepção de salário. Por sua vez, o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, e que dirige a prestação pessoal do serviço, pagando o salário do empregado.¹⁷⁷

Já o trabalhador autônomo, apesar de exercer uma atividade remunerada e de forma habitual, o faz por conta própria, assumindo os riscos dessa atividade. A assunção dos riscos da atividade é fator primordial na distinção do empregado e do trabalhador autônomo, pois em nenhuma hipótese o empregado participa dos insucessos da empresa.¹⁷⁸

Para Cassar, o contrato que não garante um salário mínimo mensal ao trabalhador, e tampouco contém uma previsibilidade de dias ou meses de trabalho no ano, repassa os riscos da atividade ao empregado, e o equipara ao trabalhador autônomo.¹⁷⁹

Outra figura que merece ser diferenciada é o trabalhador avulso, que tem sua mão de obra designada pelo sindicato ou pelo órgão gestor de mão de obra, e cuja relação de trabalho não é contínua e não há a assunção dos riscos da atividade.¹⁸⁰

Colnago entende que o trabalho intermitente adotado no Brasil se assemelha ao trabalho avulso, diferenciando-se pela existência do vínculo empregatício e da multa de 50% pelo descumprimento da convocação aceita.¹⁸¹ Para Mendes, o empregado em contrato de trabalho intermitente também se assemelha ao trabalhador avulso, entretanto com menos direitos, dado que o próprio empregado, e não o órgão gestor de mão de obra, é quem deve fazer a gestão de seu tempo, negociando com seus vários empregadores questões como horário da

¹⁷⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

¹⁷⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

¹⁷⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da Liberdade Individual na Relação de Trabalho e Reforma Trabalhista. *Revista TST*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017.

¹⁸⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

¹⁸¹ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a Nova Legislação e a Reforma da Reforma. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 82. n. 01. p. 38-46. jan. 2018.

prestação do serviço, gozo de férias, etc. Caso não faça essa gestão de maneira adequada, pode pagar multa ao empregador pelo descumprimento de uma convocação aceita, e pode não perceber uma remuneração mensal mínima para seu sustento e de sua família, o que demonstra a transferência dos riscos da atividade ao empregado e a contrariedade ao princípio protetivo do direito do trabalho. A autora defende que deveriam ser reconhecidas para os empregados intermitentes as mesmas garantias conferidas aos trabalhadores avulsos, como restrição da modalidade de atividade econômica passível de utilização e a criação de condições específicas, como a transitoriedade da atividade econômica.¹⁸² Araripe, no mesmo sentido, entende que os riscos são passados ao empregado, que deve se tornar “empresário de si mesmo”, buscando gerir sua força de trabalho de modo a obter ganhos ao menos previsíveis.¹⁸³

Quanto à distinção do trabalho intermitente para o trabalho eventual, enquanto o eventual decorre de uma necessidade extraordinária do empregador, pontual, o intermitente supre uma necessidade recorrente. Sob essa perspectiva, caso um trabalhador preste serviço em tese eventual a um mesmo tomador, de forma repetida, ainda que por contrato verbal, deve ser reconhecido o vínculo empregatício do trabalho intermitente, pelo princípio da primazia da realidade expresso no art. 9º da CLT.¹⁸⁴

3.3 A necessidade de um salário mínimo e o direito à fixação de jornada – o respeito à garantia de pagamento das horas extras

Outra aparente inconsistência do modelo de trabalho intermitente adotado pela Lei nº 13.467/2017 diz respeito aos direitos sociais garantidos especialmente no art. 7º da CF. Conforme o Enunciado 73 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, haveria

¹⁸² MENDES, Iratema Cristiane Martins. Responsabilidade do Empregado pela Gestão na Intermitência no Contrato de Trabalho. Gestão Negociada ou Impositiva? In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). *Reforma Trabalhista em Debate – Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 49-56.

¹⁸³ ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar Araripe. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 79-88, nov. 2017.

¹⁸⁴ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a Nova Legislação e a Reforma da Reforma. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 82. n. 01. p. 38-46. jan. 2018.

inconstitucionalidade por violação aos direitos de proteção da relação de emprego, garantia de salário mínimo, limites de duração do trabalho, décimo terceiro salário e férias remuneradas.¹⁸⁵

Quanto ao salário mínimo, a garantia constitucional não trata da quantidade de horas trabalhadas, mas do atendimento às necessidades vitais básicas do empregado e de sua família.¹⁸⁶ No mesmo sentido a Convenção nº 131 da OIT, sobre a Fixação dos Salários Mínimos, que estabelece que o salário mínimo deve abranger as necessidades dos trabalhadores e das respectivas famílias, tendo em atenção, inclusive, as prestações de segurança social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais.¹⁸⁷

Esse é também o entendimento de Delgado e Delgado, que explicam que o Supremo Tribunal Federal tem decisões reiteradas sobre a impossibilidade de pagamento proporcional às horas da jornada reduzida, quando resultar em remuneração inferior ao salário mínimo mensal, que deve ser garantido. A regra, no entanto, é aplicável somente aos empregados celetistas da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, por força da OJ 358, II, do TST¹⁸⁸, a qual deve ser reformada, na opinião dos autores, estendendo-se a garantia aos demais empregados do país. No caso do trabalho intermitente, haveria a garantia do salário mínimo mensal, ainda que não houvesse convocação pelo empregador durante o mês.¹⁸⁹

Essa concepção se coaduna com o Enunciado 74 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁹⁰:

¹⁸⁵ ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em:

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

¹⁸⁶ LEDUR, José Felipe. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 53-78, 2017. Disponível em:

<<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/180/165>>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹⁸⁷ BRASIL. *Decreto nº 89.686, de 22 de maio de 1984*. Promulga a Convenção nº 131 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Fixação de Salários Mínimos, com Referência Especial aos Países em Desenvolvimento, 1970. Brasília, 1984. Disponível em:

<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=512326&id=14247973&idBinario=15645389&mime=application/rtf>>. Acesso em: 7 jun. 2018.

¹⁸⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial - SBDI-I - 358*. I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

¹⁸⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 155-156.

¹⁹⁰ ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em:

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO

A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

No caso do trabalho intermitente, da forma como instituído, não há uma garantia de jornada mínima e, tampouco, de uma remuneração mínima, fazendo com que o empregado fique em situação de insegurança e não possa assumir compromissos financeiros.¹⁹¹

Se o período de inatividade não enseja percepção de remuneração, objetivo expresso dos projetos de lei já discutidos, chega-se a uma situação tal de insegurança, que o empregado pode não receber quaisquer valores durante meses, a critério do empregador. Ocorre que a Constituição Federal, ao tratar dos direitos sociais garantidos ao trabalhador, traz inequívoca determinação de que, àqueles que percebem remuneração variável, deve ser garantido o pagamento de um salário mínimo (art. 7º, VII, CF).

O modelo de contrato intermitente adotado pela reforma trabalhista objetiva o rompimento de duas importantes garantias trabalhistas, quais sejam, a jornada de trabalho e o salário. A forma de pagamento do salário, inicialmente, não se assemelha a qualquer das formas apresentadas no item 1.1 deste trabalho (por unidade de tempo, por unidade de obra, ou por tarefa). Parece, pela simples leitura dos dispositivos legais, que é um contrato de emprego sem salário, que poderia existir ou não, a depender da convocação do empregador. Delgado e Delgado entendem, no entanto, que se trata, em verdade, de nova modalidade de salário por unidade de obra ou por tarefa, pois o salário será pago em função da produtividade do empregado em cada mês, a partir da quantidade de horas trabalhadas, conforme a convocação. Assim sendo, trata-se de forma de salário variável, albergado pela garantia constitucional de percepção de um salário mínimo.¹⁹²

¹⁹¹ ANPT/ANAMATRA/ABRAT/SINAIT. Nota Técnica PLC 38/2017. *Reforma Trabalhista – Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tecnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

¹⁹² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

O pagamento do salário mínimo constitucional não depende de o empregado intermitente ser convocado pelo empregador, e tampouco das horas trabalhadas, e, se efetivado, o salário mínimo percebido afasta a precarização dessa modalidade contratual e preserva o patamar civilizatório mínimo, pois o salário tem o chamado efeito expansionista circular, irradiando seus reflexos em diversos outros direitos, como férias e FGTS.¹⁹³

Quanto à garantia ao salário, Higa sugere que seja estabelecida uma previsão mínima a ser paga ao empregado, com a correspondente jornada mínima a ser cumprida, fazendo com que o contrato deixe de ser aleatório, ainda que possa haver alguma variação decorrente de sua natureza intermitente.¹⁹⁴ No mesmo sentido o Enunciado 84 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que sugere que os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, estejam expressos no contrato, e que obriguem o empregador.¹⁹⁵

Nos termos do artigo 12 da Convenção nº 95 da OIT, o salário deve ser pago em intervalos regulares, sendo determinado pelo art. 459 da CLT que o período não pode ser superior a um mês. Ocorre que o § 6º do art. 452-A estabelece o pagamento “ao final de cada período de prestação de serviço”, o que poderia levar a uma interpretação de que se pode pagar em intervalo superior a um mês, caso a prestação do serviço ultrapassasse esse prazo. Tal interpretação já havia sido rechaçada pela doutrina¹⁹⁶, e foi esclarecida pelo art. 2º, § 2º, da Portaria nº 349 do Ministério do Trabalho, de 23 de maio de 2018, que determinou o pagamento em período não superior a um mês e até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, devendo ser cumprida a regra do § 1º do art. 459 da CLT.¹⁹⁷

Por suas características, como apresentado nos itens 2.2.5 e 2.3.2 deste trabalho, o contrato de trabalho intermitente adotado no Brasil se assemelha ao contrato inglês de zero

¹⁹³ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 9-39. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

¹⁹⁴ HIGA, Flávio da Costa. Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente: uma Tentativa de Aproximação Dialógica junto ao Senado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIII, v. 77, p. 42-59, mar./abr. 2017.

¹⁹⁵ ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

¹⁹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista - Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2017.

¹⁹⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/05/2018&jornal=515&pagina=92>>. Acesso em: 31 maio 2018.

hora, no qual não há garantia de oferta de qualquer trabalho ao empregado e, como regra, não são cabíveis cláusulas de exclusividade, podendo ser criadas regras que modifiquem o contrato. No entanto, o contrato de zero hora inglês permite a imposição de pagamento de compensação ao empregado, ou uma imposição de multas ao empregador.¹⁹⁸ Já o trabalho intermitente brasileiro teve expressa vedação quanto à remuneração pelo tempo de inatividade, sob pena de restar descaracterizada a modalidade de contratação (art. 4º, § 2º, Portaria MTb nº 349/2018).¹⁹⁹

Esse contrato é visto como uma forma de contratação que mascara estatísticas de desemprego, já que muitos se declararão empregados, apesar de não perceberem qualquer remuneração.^{200, 201}

Na Nova Zelândia, o contrato zero hora foi retirado do ordenamento, e os contratos de trabalho precisam especificar um mínimo de horas, dias da semana em que será realizado, e horário de início e fim da jornada, podendo especificar também alguma flexibilização quanto ao dia da semana e aos horários de início e fim da jornada.²⁰²

Ademais, a fixação da jornada é o balizador para que sejam pagas as horas extras, garantidas pelo art. 7º, XVI, da CF, visto que é extra a hora que ultrapassa a jornada pactuada, a qual pode ser de 8 horas ou menos. Logo, um empregado que trabalha 6 horas pode fazer jus ao pagamento de horas extras, caso a jornada à qual devesse estar submetido fosse de 4 horas, por exemplo. Indispensável, portanto, que se preveja a quantidade de horas da jornada no contrato, com vistas a possibilitar a efetivação da citada garantia constitucional. Do contrário,

¹⁹⁸ UNITED KINGDOM. The National Archives. *Employment Rights Act 1996*. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>. Acesso em: 19 maio 2018.

¹⁹⁹ BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/05/2018&jornal=515&pagina=92>>. Acesso em: 31 maio 2018.

²⁰⁰ HIGA, Flávio da Costa. Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente: uma Tentativa de Aproximação Dialógica junto ao Senado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIII, v. 77, p. 42-59, mar./abr. 2017.

²⁰¹ ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar Araripe. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 79-88, nov. 2017.

²⁰² HIGA, Flávio da Costa. Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente: uma Tentativa de Aproximação Dialógica junto ao Senado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIII, v. 77, p. 42-59, mar./abr. 2017.

poderá o pagamento das horas extras apenas ao empregado que ultrapasse a jornada de 8 horas, ou sequer isso, caso se alegue compensação.

Ainda quanto ao contrato de zero hora britânico, o Enunciado 85 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho registrou que o contrato de trabalho intermitente, no Brasil, não corresponde àquela modalidade, sendo obrigatória a indicação da quantidade mínima de horas de prestação de serviços para que não se caracterize um contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, vedado pelo Código Civil brasileiro.²⁰³

O Enunciado se coaduna com entendimento do MPT, para quem há uma violação do princípio geral dos contratos de que todo contrato deve ser certo e determinado, pois o trabalho intermitente deixa incertas e indeterminadas duas das principais cláusulas do contrato de trabalho, quais sejam, o tempo de trabalho e a remuneração mensal mínima, acentuando as desigualdades já existentes entre os contratantes. Para o MPT, o fato de o empregado se manter à disposição do empregador por períodos indefinidos, sendo remunerado apenas quando chamado, é ainda contrário ao art. 2º da CLT, que expressamente determina que os riscos da atividade econômica são do empregador. Também o art. 4º da CLT seria desrespeitado, já que o tempo à disposição deve ser remunerado.²⁰⁴ Para Cassar, no entanto, a cláusula de intermitência afasta a aplicação do art. 4º da CLT, o qual somente incidirá no contrato em caso de descumprimento da formalidade prevista no *caput* do art. 452-A, qual seja, que o contrato de trabalho intermitente seja celebrado por escrito.²⁰⁵

O contrato de trabalho intermitente seria modalidade que torna menos rígida a relação de trabalho. Entretanto, as formas de flexibilização utilizadas são normalmente em atendimento aos interesses do empregador, e não do trabalhador. Dado o impacto que a flexibilização da

²⁰³ ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em:

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

²⁰⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 01, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Posicionamento acerca do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218/2016. Disponível em:

<[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPAC)

[85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPAC)

[%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPAC](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPAC)

[E.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14-IVoXnhv](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPAC)>. Acesso

em: 7 maio 2018.

²⁰⁵ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista - Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2017.

duração de trabalho pode causar à percepção de salários, alguns países, como a Rússia, estabelecem rigorosa regulamentação do tema, aliada a uma amplificação da negociação coletiva. O desafio é assegurar o cumprimento das regras, como, por exemplo, o pagamento pelas horas extras realizadas. Dados sugerem que uma forte presença de sindicatos e uma maior capacidade de imposição da lei são fatores que afetam o cumprimento das normas.²⁰⁶

3.4 O direito às férias, ao décimo terceiro salário, e às estabilidades provisórias

O direito às férias anuais, assim como a garantia no emprego decorrente de condições específicas previstas em lei e na CF, são institutos com finalidades particulares, as quais dificilmente podem ser atingidas sem que seja assegurada a remuneração ao empregado.

No que tange ao direito ao gozo de férias anuais remuneradas, sua previsão decorre tanto da CF quanto da Convenção nº 132 da OIT, como apresentado no item 1.2. Em aparente cumprimento às garantias constitucionais do art. 7º, o art. 452-A, § 6º, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, determina o pagamento imediato da remuneração, das férias proporcionais com acréscimo de um terço, do décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado, e de adicionais legais. Ocorre que, da simples leitura da lei, pode-se interpretar que o pagamento das férias, acrescidas do terço constitucional, será feito ao final de cada período de prestação, por mandamento do § 6º do mesmo artigo, sendo o período de gozo apenas a determinação de que o empregador não pode convocar o empregado, não havendo qualquer pagamento de salário no período. Se assim interpretado, o dispositivo é inócuo, dado que o empregado tem a faculdade de recusar a convocação quando lhe aprouver, ficando sem prestar o serviço e sem receber salário, que é justamente a situação aparentemente trazida pelo legislador.²⁰⁷

A literalidade da lei caracterizaria, então, manifesto descumprimento do mandamento constitucional, razão pela qual se supõe que as férias, quando gozadas, sejam remuneradas com

²⁰⁶ OIT. Secretaria Internacional de Trabalho. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C.. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 22 maio 2018.

²⁰⁷ HIGA, Flávio da Costa. Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente: uma Tentativa de Aproximação Dialógica junto ao Senado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIII, v. 77, p. 42-59, mar./abr. 2017.

a média mensal dos salários percebidos durante o período aquisitivo, acrescidas de um terço.²⁰⁸ Como o objetivo das férias anuais é permitir a recuperação do empregado após um ano de desgaste, essas devem, por óbvio, ser remuneradas, ou não estaria havendo o repouso verdadeiro.²⁰⁹

Para Franco Filho, a lei deve ser interpretada no sentido de que o empregado faz jus, a cada prestação, às férias proporcionais, as quais são pagas de imediato. Faz jus ainda, a cada ano que complete o contrato de trabalho, às férias integrais, remuneradas e acrescidas do terço constitucional quando de seu gozo. Seriam, então, duas espécies de férias: as proporcionais, sempre em pecúnia, e as integrais, remuneradas e com direito aos dias de ociosidade.²¹⁰ De acordo com o Enunciado 86 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no entanto, o pagamento das férias proporcionais não deve ser aplicado, por haver uma antinomia entre os §§ 6º e 9º do art. 452-A da CLT, sendo a solução dada pelo pagamento das férias no momento de sua fruição.²¹¹

Registra-se que, ainda que as férias sejam remuneradas no momento de seu gozo, o contrato de trabalho intermitente, dada a grande variação salarial que comporta, faz com que, para perceber um salário mensal integral, o empregado tenha que firmar contrato com diversos empregadores, prejudicando sobremaneira o gozo de férias, visto que a concessão por cada empregador dificilmente será coincidente com os demais.²¹²

No caso do décimo terceiro salário, assim como ocorre com as férias, o § 6º, III, do art. 452-A, determinou o pagamento ao fim do período de prestação, em desacordo com a Lei nº 4.090/1962 e seu regulamento, o Decreto nº 57.155/1965, os quais estabelecem o pagamento em duas parcelas apenas, uma entre os meses de fevereiro e novembro, e outra até o dia 20 de dezembro, sendo que, no caso de percepção de salário variável, até o dia 10 de janeiro será paga

²⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

²⁰⁹ SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

²¹⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Reforma Trabalhista em Pontos: de Acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17*. São Paulo: LTr, 2018.

²¹¹ ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

²¹² MENDES, Iratema Cristiane Martins. Responsabilidade do Empregado pela Gestão na Intermittência no Contrato de Trabalho. Gestão Negociada ou Impositiva? In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). *Reforma Trabalhista em Debate – Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 49-56.

ou compensada possível diferença. Para Araripe, tal antecipação esvazia o instituto e não poderia ser realizada.²¹³

Merece destaque também a problemática das estabilidades provisórias constitucionais, concedidas ao empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (ADCT, art. 10, II, a), à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b), e ao dirigente sindical, a partir do registro da candidatura até um ano após o final do mandato (CF, art. 8º, VIII). A lei não estabeleceu a forma de efetivação da garantia no emprego desses empregados, a qual deve, por óbvio, ser remunerada, sob pena de descaracterização do instituto. Nesse caso, a regulamentação pode ser feita por meio de negociação coletiva.²¹⁴

3.5 A possibilidade de rescisão indireta, e o pagamento de verbas rescisórias, FGTS e aviso prévio

Como dito anteriormente, caso se cumprisse o pagamento de um salário mínimo ao empregado em inatividade por longo período, estar-se-ia diante de um instituto constitucional. Poderia, no entanto, ser ainda questionável quando apreciado frente à própria CLT, pois seu art. 483, alínea g, permite ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho quando o empregador reduz o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. Caso o empregador, em um contrato de trabalho intermitente, deixe de ofertar serviço ao empregado, prejudicando fortemente o valor do salário recebido, ainda que houvesse o pagamento de um salário mínimo, tal valor poderia ser considerado insuficiente a ponto de garantir ao empregado o direito de ver rescindido o contrato indiretamente.

A MP nº 808/2017 buscou tratar o tema da não convocação por longo período, inserindo um art. 452-D na CLT, que previa uma extinção tácita em caso de o empregador não convocar o empregado pelo prazo de um ano, que poderia ser contado da celebração do contrato,

²¹³ ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar Araripe. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 79-88, nov. 2017.

²¹⁴ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT - 15ª Região*; Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

da última convocação, ou do último dia de prestação do serviço, a depender do que fosse mais recente. Nesse caso, a norma não especificava os direitos do empregado, mas, para Colnago, não poderia ser considerada justa causa do empregador, nos termos do art. 483, alínea g, pelo fato de a norma restritiva não poder ser interpretada de maneira extensiva.²¹⁵ Como a MP nº 808/2017 perdeu sua eficácia, a questão permanece sem resposta.

Caso se entenda possível a ocorrência de justa causa do empregador pleiteada devido a longo período de inatividade, restam dúvidas quanto à forma de pagamento das verbas rescisórias, pois não há jornada pactuada, e tampouco salário mínimo garantido, a fim de que sejam calculados o saldo de salário, o aviso prévio, as férias e décimo terceiro proporcionais, a multa de 40% do FGTS. Frise-se que pode não ter havido qualquer pagamento desde o início do contrato ou por diversos meses, sendo inviável o cálculo das verbas rescisórias a partir de uma média salarial do último ano, por exemplo.

Cassar questiona o contrato inclusive quanto à percepção de verbas rescisórias em caso de dispensa imotivada. Entende que não haveria razão para o empregador dispensar o empregado, se é possível deixá-lo aguardando convocação sem que tenha qualquer custo. Nessa situação, a autora demonstra dúvidas se haverá qualquer levantamento de FGTS e recebimento de aviso prévio, visto que o contrato não se encerrará, ou gozo de férias remuneradas, já que seu pagamento é realizado ao final de cada prestação.²¹⁶

Houve também uma tentativa de esclarecer a forma como seriam calculadas as verbas rescisórias na MP nº 808/2017. A base seria a média dos valores recebidos pelo empregado nos últimos doze meses, considerando-se apenas os meses em que houve recebimento de parcela remuneratória. O aviso prévio seria obrigatoriamente indenizado e devido pela metade. Também a multa de 40% sobre o saldo do FGTS seria devida por metade, e não haveria o direito ao empregado intermitente de ingressar no Programa de Seguro-Desemprego, sendo permitida a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS em até oitenta por cento do valor dos depósitos.

²¹⁵ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a Nova Legislação e a Reforma da Reforma. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 82. n. 01. p. 38-46. jan. 2018.

²¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da Liberdade Individual na Relação de Trabalho e Reforma Trabalhista. *Revista TST*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017.

Tais regras perderam a vigência, mas parecem afrontar a Constituição, por excluírem o empregado em trabalho intermitente de direitos expressamente listados no rol do art. 7º da Constituição da República, quais sejam, direito a aviso prévio de, no mínimo, trinta dias (inciso XXI), a seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário (inciso II), e a indenização de 40% do saldo do FGTS em caso de dispensa imotivada (inciso I c/c ADCT, art. 10, I).

Com a edição da Portaria MTb nº 349/2018, restou determinado que as verbas rescisórias e o aviso prévio sejam calculados com base na média dos valores recebidos no curso do contrato, considerando-se apenas os meses durante os quais tenha havido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses, ou todo o período de vigência do contrato, se este for inferior.

O FGTS e o aviso prévio apresentam relação direta com o salário percebido por ser este a base de cálculo utilizada para ambos. Os dois institutos haviam sido tratados pela MP nº 808/2017, que determinava o pagamento pela metade do aviso prévio, obrigatoriamente indenizado, e da indenização sobre o saldo do FGTS, exceto se a extinção do contrato de trabalho intermitente ocorresse por justa causa de qualquer das partes (art. 452-E, I, *a e b*). A MP perdeu sua eficácia e os dispositivos não estão em vigor, mas registra-se que a redução do aviso prévio à metade somente poderia ser aplicada se resultasse em valor superior ao equivalente a 30 dias, sob pena de desrespeito à expressa garantia do art. 7º, XXI, da CF.

3.6 Direitos previdenciários: o seguro-desemprego e a seguridade social

Como dito no item 1.2, o seguro-desemprego é garantido ao empregado em situação de desemprego involuntário, com o cumprimento de alguns requisitos. Da leitura do art. 452-E, *caput* e § 2º, inseridos na CLT pela MP e atualmente sem eficácia, depreende-se que a extinção contratual sem justa causa não autorizaria o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.²¹⁷ Para Colnago, a regra trazida seria apenas de uma política executiva.²¹⁸ Parece, no entanto, que afronta a Carta Magna a determinação de que o empregado, apenas pela

²¹⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Reforma Trabalhista em Pontos*: de Acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17. São Paulo: LTr, 2018.

²¹⁸ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a Nova Legislação e a Reforma da Reforma. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 82. n. 01. p. 38-46. jan. 2018.

modalidade de contrato de trabalho na qual se insere, não faça jus a benefício expressamente concedido pela CF, em seu art. 7º, inciso II.

Ainda que faça jus ao seguro-desemprego, visto que a MP não será aplicada, o empregado em contrato intermitente de trabalho terá maiores dificuldades em comprovar os requisitos de recebimento. Essa situação se dá porque a lei regulamentadora do Programa, Lei nº 7.998/1990²¹⁹, trata de recebimento de salário, e não de tempo de contrato, por certa quantidade de meses, o que pode não acontecer em caso de não ter havido convocação pelo empregador.

Para Franco Filho, a insegurança quanto ao salário mensal afeta diretamente as garantias constitucionais relacionadas à seguridade social, pois, pelo fato de o período de inatividade não ser considerado tempo à disposição do empregador, este não tem qualquer obrigação com o empregado, sendo um período de suspensão do contrato, em que não se fala em contribuição previdenciária.²²⁰

Esse entendimento foi expresso na MP nº 808/2017, que trazia dispositivo assaz danoso ao empregado em regime de trabalho intermitente, que poderia ensejar sua exclusão da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social. A MP incluiu o art. 911-A na CLT, que determinava, em seu § 1º, que os segurados empregados que recebessem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, somados os valores mensais de todos os seus empregadores, em quaisquer tipos de contratos, deveriam recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, sob pena de o mês não ser considerado para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social, nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários. A alíquota dessa complementação foi fixada pela Secretaria da Receita Federal em 8%, aplicada sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.²²¹

²¹⁹ BRASIL. *Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990*. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

²²⁰ FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. *Reforma Trabalhista em Pontos: de Acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17*. São Paulo: LTr, 2018.

²²¹ BRASIL. Ministério da Fazenda. *Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 6, de 24 de novembro de 2017*. Dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2017.

A exclusão do empregado em regime de trabalho intermitente dos benefícios da seguridade social é preocupação presente na Recomendação nº 182 da OIT, sobre trabalho a tempo parcial. O texto sugere que sejam feitas modificações no regime de seguridade social a fim de assegurar benefícios relativos a maternidade, velhice, doença, invalidez, e seguro desemprego ao trabalhador em tempo parcial. Sugere ainda que esses trabalhadores tenham acesso às licenças concedidas ao trabalhador em tempo integral, em especial licença remunerada para estudos, licença parental e licença por motivo de doença em filho ou familiar próximo.²²²

O estímulo à utilização de jornadas a tempo parcial, nas quais se inclui o trabalho intermitente, deve ser feito com o estabelecimento de tratamento isonômico e com a concessão das mesmas condições e benefícios do trabalhador em tempo integral.²²³

Dentre os benefícios da seguridade social que são constitucionalmente garantidos aos empregados está a licença à gestante, paga à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, na forma de renda mensal igual a sua remuneração integral.²²⁴ Percebe-se que, caso a empregada fosse excluída do Regime Geral de Previdência Social, como previa a MP, haveria a situação de uma empregada, com contrato de trabalho ativo, sem o direito constitucional à licença à gestante.

Pelo fato de a MP ter perdido sua eficácia, não há que se falar em exclusão do empregado em contrato intermitente da qualidade de segurado. No entanto, ainda resta dúvida quanto ao cálculo dos benefícios, como o salário-maternidade, que deve ser pago em valor igual à remuneração integral da segurada. Por não haver jornada mínima prevista no contrato de trabalho intermitente, não é possível estabelecer qual o valor de sua remuneração integral.

Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=88247&visao=anotado>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

²²² OIT. *R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994*. Disponível em:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312520,es:NO>. Acesso em: 7 maio 2018.

²²³ OIT. Secretaria Internacional de Trabalho. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C..

Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 22 maio 2018.

²²⁴ BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

Outra garantia constitucional que restaria inviabilizada pelo art. 911-A inserido pela MP é o direito à aposentadoria. Ainda que sem eficácia a MP, o direito à aposentadoria parece impossibilitado no contrato de trabalho intermitente, pois se a contribuição for realizada apenas sobre os dias trabalhados, sendo a contagem de tempo efetuada sobre os dias de contribuição, serão necessários muitos anos para que seja alcançado o tempo mínimo para a aposentadoria.²²⁵

3.7 O papel da negociação coletiva na garantia de direitos

Como já apresentado, um dos eixos centrais da chamada reforma trabalhista foi a ampliação do poder das negociações coletivas, as quais podem prevalecer, inclusive, sobre ao que determina a legislação trabalhista.

Para tal, foram inseridos os artigos 611-A e 611-B na CLT. Enquanto o art. 611-A apresenta um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação coletiva, o art. 611-B coloca os limites dessas negociações, mediante um rol taxativo de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos.

Pelo fato de diversos pontos da regulamentação do trabalho intermitente terem sido tratados apenas na MP nº 808/2017, que perdeu eficácia em 23/04/2018, existe, em diversos incisos do art. 611-A, especialmente no inciso VIII, a permissão para uma ampla negociação sobre as regras dos contratos de trabalho intermitente.

Seria uma delegação do legislador às organizações sindicais²²⁶, que poderiam, por meio da negociação coletiva, garantir direitos ao empregado em contrato de trabalho intermitente, como a fixação de uma jornada ou remuneração mensal mínima, ou poderiam vedar sua utilização para determinadas categorias.²²⁷

²²⁵ ANPT/ANAMATRA/ABRAT/SINAIT. Nota Técnica PLC 38/2017. *Reforma Trabalhista – Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-technica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

²²⁶ Porto e Pessoa alertam sobre a importância de uma discussão séria quanto ao sindicalismo brasileiro, dada a possibilidade de flexibilização da lei por meio de negociação coletiva. Fonte: PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.

²²⁷ COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

Essa liberdade, no entanto, deve sempre observar o citado art. 611-B, no qual estão listados os direitos não passíveis de supressão ou redução por acordo ou negociação coletiva.²²⁸ Deve também, por óbvio, ter como balizadores o art. 7º da Constituição Federal e o princípio da norma mais favorável nele insculpido, reconhecendo-se que, ainda que se queira uma prevalência das negociações coletivas sobre as leis, não podem aquelas estabelecerem menor patamar de direitos, sob pena de violação da Norma Fundamental.²²⁹

²²⁸ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a Nova Legislação e a Reforma da Reforma. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 82. n. 01. p. 38-46. jan. 2018.

²²⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista e Crise Econômica: negociado *versus* legislado. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 181. ano 43. p. 31-44. São Paulo: Ed. RT, set. 2017.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho e o salário têm inegável relevância na vida do indivíduo e de sua família, sendo essencial para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Não à toa, há toda uma teia de proteção ao trabalho e aos direitos básicos que surgem da relação empregatícia. Assim, qualquer instituto que se pretenda inserir no ordenamento jurídico pátrio, e que afete a aquisição e o gozo desses direitos, deve, indubitavelmente, ser objeto de prévia e ampla discussão com a sociedade.

Ainda que seja necessária uma modernização de regras ou formas de contratação, não se pode, a esse pretexto, olvidar a relevância e o valor social do trabalho. O sistema protetivo constitucional deve ser respeitado, assim como os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Ademais, o sistema é coeso, devendo ser visto como um todo harmônico. Incabível, portanto, um desenho incongruente do ordenamento justralhista.

Nesse sentido, apesar de restar constatado que o trabalho intermitente é uma realidade em diversos países, percebeu-se que há um papel fundamental do Estado em avaliar os impactos provocados em sua sociedade. Como ocorreu na França, ao se verificar que a jornada semanal era, de fato, insuficiente para que se obtivesse um rendimento mínimo, fruto do trabalho, o Estado criou mais regras de utilização, com um mínimo de 24 horas semanais. Assim, permite que o empregador tenha flexibilidade na forma de contratação, mas garante ao empregado alguma segurança. Ou seja, equilibra a relação empregatícia.

No caso brasileiro, o trabalho intermitente foi colocado na lei sem a devida reflexão sobre seus impactos e consequências no mercado de trabalho. Os projetos de lei que trataram da matéria anteriormente continham regras variadas, limitações ao seu uso. Já a Lei nº 13.467/2017 apenas cria mais uma forma de contratação, de utilização quase que irrestrita e sem grande regulamentação. Tentou-se um esclarecimento sobre suas regras na MP nº 808/2017, que perdeu eficácia. Editou-se então a Portaria MTb nº 349/2018 com alguns esclarecimentos. O trabalho interpretativo no Brasil ocorrerá, então, de forma mais intensa, seja pela pouca regulamentação sobre o tema, seja pela ainda incipiente produção jurisprudencial quanto à sua utilização.

Pode-se, porém, buscar nas experiências de outros Estados a inspiração para melhoria e compatibilização interna do instituto. O estabelecimento de uma quantidade mínima de horas

de trabalho, gerando o pagamento de um salário mensal ainda que não haja convocação para o trabalho, como ocorre na Alemanha e na França; o pagamento de um valor superior da hora trabalhada, como ocorre na Austrália. Há inúmeros exemplos de práticas que lograram êxito na proteção do empregado em alguns aspectos dessa modalidade de contratação. Há também aquelas que não obtiveram sucesso. Essas práticas podem ser utilizadas quando da busca de soluções capazes de suprir lacunas deixadas pela lei.

Restou confirmado que a ausência de uma garantia ao salário impacta direta e indiretamente a percepção de tantas outras verbas, além dos direitos previdenciários. Não parece haver espaço, no art. 7º da Carta Constitucional, para um contrato no qual o empregado tem sua CTPS assinada, mas pode ou não haver trabalho, pode ou não haver salário, pode ou não haver cobertura da seguridade social.

Sugere-se, portanto, que nos pontos identificados no decorrer do trabalho, nos quais há potenciais prejuízos ao empregado, com o desprovimento de seus direitos sociais básicos, a leitura e aplicação da lei seja feita, sempre e cuidadosamente, à luz da Constituição, garantindo-se o respeito a seus preceitos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 9-39. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

ANAMATRA. *Enunciados Aprovados na 2ª Jornada*. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 maio 2018.

ANPT/ANAMATRA/ABRAT/SINAIT. Nota Técnica PLC 38/2017. *Reforma Trabalhista – Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2018.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar Araripe. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 79-88, nov. 2017.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 19 set. 2018.

BERISTAIN GALLEGOS, Esteban. Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, n. 17. p. 3-29. jul./dez. 2013. Disponível em: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9715/11743>>. Acesso em: 28 set. 2018.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999*. Promulga a Convenção no 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3197.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957*. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Rio

de Janeiro, 1957. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965*. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Brasília, 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm>. Acesso em: 26 abr. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 89.686, de 22 de maio de 1984*. Promulga a Convenção nº 131 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Fixação de Salários Mínimos, com Referência Especial aos Países em Desenvolvimento, 1970. Brasília, 1984. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=512326&id=14247973&idBinario=15645389&mime=application/rtf>>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

BRASIL. *Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011*. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 9 maio 2018.

BRASIL. *Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962*. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. *Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963*. Institui o salário família do trabalhador. Brasília, 1963. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4266.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. *Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949*. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso em: 5 abr. 2018.

BRASIL. *Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990*. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. *Lei nº 8.716, de 11 de outubro de 1993*. Dispõe sobre a garantia do salário mínimo e dá outras providências. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8716.htm>. Acesso em: 5 abr. 2018.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808impressao.htm>. Acesso em: 18 maio 2018.

BRASIL. Ministério da Fazenda. *Ato Declaratório Interpretativo RFB nº 6, de 24 de novembro de 2017*. Dispõe sobre a contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=88247&visao=anotado>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *CAGED*. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged>>. Acesso em: 26 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/05/2018&jornal=515&pagina=92>>. Acesso em: 31 maio 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 01, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218/2016*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B1-2017%2B-%2BPLS%2B218-2016%2B-%2BJornada%2BIntermitente.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-84831c75-13e6-4492-9c14-85d9199d1c14-IVoXnhv>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do

Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-508e64bb-ea0e-432e-81bc-8ee0e7e0f546-IVoRYMj>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota Técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). *Posicionamento acerca do substitutivo ao Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57/notatecnica_76-2017%281%29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-e98508fe-9631-4f69-a736-ceff7f26aa57-IVoRaZB>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 28 de abril de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 9 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei do Senado nº 253, de 07 de agosto de 2017*. Revoga o §3º do art. 443 e o art. 452-A, e altera o “caput” do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de revogar o trabalho intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130257>>. Acesso em: 9 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei do Senado nº 291, de 23 de agosto de 2017*. Extingue o regime de trabalho intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/130500>>. Acesso em: 9 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei do Senado nº 448, de 21 de novembro de 2017*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para vedar a celebração de contrato de trabalho sob jornada intermitente.. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/131650>>. Acesso em: 9 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 2.820, de 01 de setembro de 2015*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a jornada flexível de trabalho. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1379159&filename=PL+2820/2015>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 218, de 31 de maio de 2016*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=2914312&disposition=inline>>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 3.785, de 26 de abril de 2012*. Institui o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 726, de 12 de março de 2015*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1308994&filename=PL+726/2015>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 8.360, de 23 de agosto de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o contrato de trabalho intermitente. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1590470&filename=PL+8360/2017>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 8.766, de 04 de outubro de 2017*. Altera e revoga os dispositivos relacionados ao trabalho intermitente, introduzidos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1604549&filename=PL+8766/2017>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 9.467, de 05 de fevereiro de 2018*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1639012&filename=PL+9467/2018>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018.

BRASIL. Senado Federal. *Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos, de 23/05/2017, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Disponível em:

<<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 17 maio 2018.

BRASIL. *Substitutivo n. 1 ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filenome=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 5 maio 2018.

BRASIL. *Substitutivo n. 2 ao Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro de 2016*. Altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, 2017. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filenome=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. *ADI 5806/DF*. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada e de Monitoramento de Ronda Motorizada e de Controle Eletro-Eletrônico e Digital. Intimados: Presidente da República, Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 06 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. *ADI 5826/DF*. Requerente: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOSPETRO, Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENATTEL. Intimados: Presidente da República, Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 23 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em: 6 maio 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. *ADI 5829/DF*. Requerente: Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENATTEL. Intimados: Presidente da República, Congresso Nacional. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 27 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula n.º 197*. O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2208>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista. *E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004*. SESDI-1. Embargante: Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA. Embargado: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 26 de novembro de 2015. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2007&numProcInt=149779&dtaPublicacaoStr=18/12/2015%2007:00:00&nia=6554156>>. Acesso em: 14 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial - SBDI-I - 358*. I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_sl_341.htm>. Acesso em: 23 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *RR - 9891900-16.2005.5.09.0004*. 8ª Turma. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Recorrida: Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2007&numProcInt=149779&dtaPublicacaoStr=25/02/2011%2007:00:00&nia=5450585>>. Acesso em: 14 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 244*. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 27*. É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-27>. Acesso em: 5 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 339*. I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339>. Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 379*. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-379>. Acesso em: 29 abr. 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal Anotada*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da Liberdade Individual na Relação de Trabalho e Reforma Trabalhista. *Revista TST*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista - Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2017.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de Trabalho Intermitente e a Precarização do Direito do Trabalho. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 57-66, fev. 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a Nova Legislação e a Reforma da Reforma. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, ano 82. n. 01. p. 38-46. jan. 2018.

COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. *Revista dos Tribunais*. v. 984. ano. 106. p. 277-301. São Paulo: Ed. RT, out. 2017.

CUEVA, Mario de la. *Derecho mexicano del trabajo*. 5. ed. Cidade do México: Porrúa, 1960. APUD NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. O Desemprego como Estratégia no Capitalismo de Finanças. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, v. 3, n. 1, 2017, p 125-137, jan-jun/2017. Disponível em:
<<http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/exemplo1/article/view/Maur%C3%ADcio%20Godinho/Godinho>>. Acesso em: 20 maio 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Salário: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. Nota Técnica nº 178, de maio de 2017. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Disponível em:
<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

EUROFOUND. *European Industrial Relations Dictionary*. Dublin, 2017. Disponível em:
<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>>. Acesso em: 7 maio 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Reforma Trabalhista em Pontos: de Acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17*. São Paulo: LTr, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma Trabalhista e Crise Econômica: negociado *versus* legislado. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 181. ano 43. p. 31-44. São Paulo: Ed. RT, set. 2017.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma Trabalhista e Contrato de Trabalho Intermitente: uma Tentativa de Aproximação Dialógica junto ao Senado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIII, v. 77, p. 42-59, mar./abr. 2017.

JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e Trabalho Intermitente: quebra de paradigma. *Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciário*. ano XXIX. n. 346. p. 40-43. São Paulo: Ed. Síntese, abr. 2018.

KONRATH, Ângela Maria. O Contrato de Trabalho Intermitente. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 34, n. 408, p. 103-106, dez. 2017.

LARA, João Bosco Pinto. A Reforma Trabalhista e a Segurança Jurídica: Análise Crítica. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, p. 97-141, nov. 2017.

LEDUR, José Felipe. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 53-78, 2017. Disponível em: <<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/180/165>>. Acesso em: 20 maio 2018.

MACEDO, Roberto. *Os Salários na Teoria Econômica*. São Paulo: IPEA/INPES, 1982. Pg. 18.

MANDL, Irene. Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions. *Administration*, Dublin, vol. 65, n. 4, p. 11-20, dez. 2017.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MENDES, Iratema Cristiane Martins. Responsabilidade do Empregado pela Gestão na Intermitência no Contrato de Trabalho. Gestão Negociada ou Impositiva? In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). *Reforma Trabalhista em Debate – Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 49-56.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT - 15ª Região*; Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

OEA. *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*. 1948. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm>. Acesso em: 27 mar. 2018.

OIT. *C175 - Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_pt.pdf>. Acesso em: 7 maio 2018.

OIT. *C175 - Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_pt.pdf>. Acesso em: 7 maio 2018.

OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

OIT. Conditions of Work and Equality Department. *Non-standard forms of employment*. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015). Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2018.

OIT. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). MESSENGER, Jon C.; WALLOT, Paul. *The Diversity of “Marginal” Part-Time Employment*. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf>. Acesso em: 28 set. 2018.

OIT. *R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312473,es:NO>. Acesso em: 8 maio 2018.

OIT. *R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312520,es:NO>. Acesso em: 7 maio 2018.

OIT. *R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312535,es>. Acesso em: 7 maio 2018.

OIT. Secretaria Internacional de Trabalho. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C.. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229714.pdf>. Acesso em: 22 maio 2018.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <[http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)&Lang=E)>. Acesso em: 27 mar. 2018.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Método, 2012.

PIKETTY, Thomas. *A Economia da Desigualdade*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015. Pg. 14-15.

PORTO, Noemia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Reforma trabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 18-37, jan./jun. 2017.

SILVA MARTINS FILHO, Ives Gandra da. A Reforma Trabalhista no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 181. ano 43. p. 19-29. São Paulo: Ed. RT, set. 2017.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

SOUSA, Ana Paula Ribeiro de. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: implicações para a educação do trabalhador. III JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS. São Luís – MA, 28 a 30 de agosto 2007. Disponível em: <<http://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos/EixoTematicoB/ae5aae678e1c2cbe033eANA%20PAULA%20RIBEIRO%20DE%20SOUSA.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2018.

STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522492305>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

THE WORK FOUNDATION. BRINKLEY, Ian. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*. Londres: WORK FOUNDATION, 2013. Disponível em: <https://csgconsult.com/wp-content/uploads/2014/03/339_flexibility-or-insecurity-final.pdf>. Acesso em: 28 set. 2018.

UNITED KINGDOM. The National Archives. *Employment Rights Act 1996*. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>>. Acesso em: 19 maio 2018.

VASCONCELOS FILHO, Oton, MORAIS, Moacir, VASCONCELOS, Maria Catarina. Proteção ao trabalho no Brasil e na América Latina no século XXI: desafios e perspectivas a partir da constituição mexicana de 1917. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho, n. 27, p. 403-446, jul./dez. 2017.