



FACULDADES INTEGRADAS DE PONTA PORÃ - MS

CURSO DE DIREITO

NÁDIA CHRISTIANE PEIXOTO ALE WAHAB

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM DESMONTE DOS DIREITOS
TRABALHISTAS?**

Ponta Porã - MS
2021

NÁDIA CHRISTIANE PEIXOTO ALE WAHAB

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM DESMONTE DOS DIREITOS
TRABALHISTAS?**

Trabalho de conclusão do Curso – TCC.
Apresentado à Banca Examinadora das
Faculdades Integradas de Ponta Porã, FIP
MAGSUL, como exigência parcial para aprovação
e obtenção do título de Bacharel/Licenciado em
Direito.

Orientador: Prof. Especialista Dr. Marco Aurélio
Claro.

Ponta Porã - MS
2021

ALE WAHAB, Nádía Christiane Peixoto **Título do Trabalho: O Contrato de trabalho Intermitente: Um Desmonte dos direitos Trabalhistas?** Autora Nádía Christiane Peixoto Ale Wahab – Ponta Porã, MS 2021. Nº de páginas 53. Orientador Prof. Especialista Dr Marco Aurélio Claro. TCC (Graduação) –Faculdades Integradas de Ponta Porã - FIP MAGSUL – MS. Curso de Direito.
1 – Direito do Trabalho. 2 –Reforma Trabalhista. 3 – Trabalho Intermitente.

NÁDIA CHRISTIANE PEIXOTO ALE WAHAB

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM DESMONTE DOS DIREITOS
TRABALHISTAS?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora das Faculdades Integradas de Ponta Porã –MS, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Especialista Marco Aurélio Claro
Faculdades Integradas de Ponta Porã – FIP - MAGSUL

Prof.^a Ma. Carolina Lückemeyer Gregório

Prof. Componente da Banca

Ponta Porã - MS, ____/____/2021.

Ao Meu pai em especial **Aley Ale** que não se encontra mais presente neste plano terrestre, dele foi o maior incentivo para seguir a área do Direito, minha mãe **Rosimari da Rosa Peixoto Ale**, sempre esteve ao meu lado em todos momentos com seu apoio incondicional como exemplo e inspiração, meu maior orgulho. Ao meu esposo **Talaat Wahab** pela compreensão nas minhas horas ausentes junto com meus filhos **Aley Ale Wahab e Ahmad Ale Wahab**. Ao Curso de Direito da Faculdade **FIP MAGSUL**, às pessoas com quem convivi nestes espaços ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com amigos foram as melhores experiências da minha formação acadêmica e pela excelência da qualidade técnica de cada um.

AGRADECIMENTOS

À Deus por estar sempre presente para ultrapassar todos obstáculos que surgiam ao longo do curso, aos desafios e dedicação para realização e conclusão deste Trabalho. Aos professores, nos ensinamentos que permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional. Meu agradecimento em especial ao meu orientador não só pela constante orientação neste trabalho, mas pela dedicação na transmissão do conhecimento, Prof. Especialista, Dr. Marco Aurélio Claro com o qual tive a honra e o prazer de conviver no ambiente acadêmico, profissional maravilhoso, agradeço sua paciência seu carisma. Aos colegas que fizeram parte nesta jornada acadêmica, contribuindo com o desenvolvimento e conhecimento na profissão escolhida. À Todos meu muito obrigado.

“Cem vezes todos os dias lembro a mim mesmo que minha vida interior e exterior, depende dos trabalhos de outros homens, vivos ou mortos, e que devo esforçar-me a fim de devolver na mesma medida que recebi.”

Albert Einstein

ALE WAHAB, Nadia Christiane Peixoto. **Título do Trabalho: O Contrato de trabalho Intermitente: Um Desmonte dos direitos Trabalhistas?** 52 págs. Trabalho de Conclusão de Curso - DIREITO – Faculdades Integradas de Ponta Porã - FIP MAGSUL – MS, Ano – 2021.

RESUMO

Dentre as inovações da Lei nº 13.467/2017 inseridas na CLT, a chamada “Reforma Trabalhista”, enfatiza-se uma modalidade contratual que não existia: o contrato de trabalho intermitente. Tal regulamentação visou diminuir os índices de desemprego, e tirar o trabalhador da informalidade, pois já era praticada e conhecida como “bico”, porém sem previsão legal. O objetivo do estudo é analisar as disposições da Lei nº 13.467/2017, quanto ao contrato intermitente, e suas repercussões à classe trabalhadora, evidenciando os retrocessos gerados por essa modalidade contratual, no que tange às garantias até então protegidas pela Constituição. Buscou-se responder ao seguinte questionamento: porque ao instituir e regulamentar o contrato de trabalho intermitente, o legislador omitiu-se quanto às garantias do trabalhador? Adotou-se o método de abordagem dedutivo, amparado em uma ampla pesquisa de cunho bibliográfico, de caráter exploratório. Constatou-se que, a nova categoria de trabalho tem jornada e salário bastante flexíveis conforme a solicitação do empregador, podendo haver a recusa do empregado diante desta solicitação. O contrato intermitente tende a uma severa precarização do trabalho, pois a sua flexibilidade compromete a prestação de serviço e por consequência o salário, visto que a lei permitiu a existência de um contrato sem contraprestação pecuniária, e sem garantia de renda. Conclui-se que ao instituir e regulamentar o contrato de trabalho intermitente, o legislador omitiu-se quanto às garantias do trabalhador. Tal omissão, é evidenciada pela substituição da proteção ao trabalhador em prol dos interesses do mercado, resultando em uma perigosa mudança nas relações laborais em favor dos anseios dos empresários brasileiros. Isto demonstra maléficos trazidos aos trabalhadores com sua regulamentação, sobretudo com a perda seus direitos, fazendo com que, fiquem desamparados pelo Estado e pela legislação trabalhista. É fundamental gerar efetividade aos dispositivos constitucionais, sobretudo no que tange ao trabalho digno e à repressão ao rebaixamento da condição humana.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Trabalho Intermitente.

ABSTRACT

Among the innovations of Law No. 13,467 / 2017 inserted in the CLT, the so-called "Labor Reform", it emphasizes a contractual modality that did not exist: the intermittent employment contract. Such regulation aimed to reduce the unemployment rates, and to take the worker out of informality, as it was already practiced and known as "beak", but without legal provision. The objective of the study is to analyze the provisions of Law No. 13,467 / 2017, regarding the intermittent contract, and its repercussions for the working class, showing the setbacks generated by this contractual modality, with respect to the guarantees previously protected by the Constitution. We tried to answer the following question: why when instituting and regulating the intermittent employment contract, did the legislator omit the worker's guarantees. The deductive approach method was adopted, supported by an extensive bibliographic research, with an exploratory character. It was found that the new category of work has a very flexible working day and salary according to the employer's request and the employee may refuse to do so. The intermittent contract tends to severely precarious work, since its flexibility compromises the provision of services and, consequently, the salary, since the law allowed the existence of a contract without monetary consideration, and without guarantee of income. It is concluded that when instituting and regulating the intermittent employment contract, the legislator omitted the worker's guarantees. Such an omission is evidenced by the replacement of worker protection in favor of market interests, resulting in a dangerous change in labor relations in favor of the wishes of Brazilian businessmen. This demonstrates the harmful effects brought to workers by their regulation, especially with the loss of their rights, causing them to be left behind by the State and by labor legislation. It is essential to generate effectiveness to constitutional provisions, especially with regard to decent work and the repression of the demotion of the human condition.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Intermittent work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 O DIREITO DO TRABALHO COMO REGULADOR DA RELAÇÃO LABORAL E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	11
1.1 O DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	11
1.2 A LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.	17
2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: BASES CONCEITUAIS, REQUISITOS LEGAIS E A NULIDADE DA MP Nº 808/2017	21
2.1 BASES CONCEITUAIS DO TRABALHO INTERMITENTE	21
2.2 DOS REQUISITOS LEGAIS.....	24
2.3 DA CONVOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS.....	25
2.3.1 Da multa por não atendimento à convocação	25
2.4 DA FORMA DE PAGAMENTO.....	27
2.5 DA CONCESSÃO DE FÉRIAS.....	29
2.6 DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	30
2.6.1 Recolhimento da contribuição previdenciária	30
2.6.2 Auxílio doença e Salário maternidade	31
2.7 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	32
2.8 CONSEQUENCIAS DA PERDA DA VALIDADE DA MP nº 808/17	33
3 OS RETROCESSOS E O DESMONTE DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS TRAZIDAS PELA NOVA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO	35
3.1 AS CONTROVÉRSIAS ACERCA DO TRABALHO INTERMITENTE	35
3.2 CONTRATO INTERMITENTE: DESMONTE DE DIREITOS?	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

INTRODUÇÃO

No século XVIII com uma sociedade industrial e o trabalho assalariado surge o Direito do trabalho da combinação de fatores econômicos, como o início do trabalho subordinado; por fatores sociais, como é o caso do novo modelo de organização do processo produtivo, caracterizado pela ampla industrialização dos setores de produção; e fatores políticos, como a necessidade de se instituir parâmetros para a contratação de mão de obra. Este ramo do Direito constitui-se de complexos institutos, princípios e normas jurídicas, resultantes de cada contexto histórico específico. O trabalho é tão antigo quanto ao homem.

Assim, o sistema capitalista instituiu modelos produtivos para se adequar às demandas sociais e econômicas conforme cada período da história. Nas últimas décadas, tendências ressurgiram no ramo empresarial, apontando na necessidade de reduzir o quadro de pessoal, na eficiência e qualidade da prestação de serviços.

A Reforma Trabalhista, como é chamada, iniciou-se de forma tímida por um projeto com apenas sete artigos, se transformando em uma mudança radical, não só no tocante a legislação trabalhista, mas abarcando estruturalmente o Direito do Trabalho, seus fundamentos e princípios. Através da pesquisa e estudo observamos os pontos trazidos que possam elucidar os principais acontecimentos históricos da sociedade que levaram ao surgimento do Direito do Trabalho.

No Brasil, em razão da crise econômica vivida há décadas, o desemprego vem tornando-se cada vez mais presente na sociedade, em paralelo a essa situação, a quantidade de trabalhadores sem um contrato de trabalho legalmente instituído, vem crescendo significativamente, deste modo, aumentando informalidade no mercado de trabalho no país. Na maior parte dos casos, isso acontece por falta de oportunidades ao trabalhador, que acaba submetendo-se à certas condições de trabalho desvantajosas, precárias, e sem carteira assinada.

Assim, em meio às alterações trazidas à CLT, a Reforma Trabalhista, também trouxe novos modelos de trabalho, com vistas à flexibilização e a modernização da legislação trabalhista brasileira. Entre as novas espécies contratuais, destaca-se o trabalho intermitente, até então inexistente no ordenamento jurídico brasileiro, que passa a ter previsão legal, e sua devida regulamentação, sendo estabelecido no Art.

443, § 3º, da lei em pauta, e consistindo na prestação de serviços não contínua, subordinada; por tempo indeterminado, e sem uma jornada definida.

Em suma, com essa modalidade de contrato, o profissional é remunerado apenas durante o período de serviço prestado, sem limite mínimo de tempo, podendo ser computado em horas. Essa modalidade de contratação alegam vários benefícios ao mercado de trabalho, haja vista que diminuiria o desemprego, devido à geração de empregos a uma parcela de trabalhadores que não desejam, ou ainda que não podem ter um contrato regular, como os estudantes. Assim, seria possível possibilitar uma maior flexibilidade, criando mais oportunidades de trabalho. No que concerne às empresas, o trabalho intermitente diminuiria os custos e auxiliaria na manutenção dos trabalhadores empregados em tempos de crise.

Deste modo, os empregadores passaram a ter a possibilidade de contratar os trabalhadores, conforme a necessidade da empresa, por meio de uma convocação prévia que pode ser aceita ou não pelo trabalhador, sem que isso traga às empresas os altos custos vinculantes. Do ponto de vista financeiro, o trabalho intermitente é visto como uma opção para manter a oferta de emprego, e regularizar determinadas relações de trabalho que não exibiam proteção jurídica nenhuma da forma com que vinham sendo prestadas.

O referido contrato de trabalho mostra-se bastante prejudicial a classe trabalhadora, evidenciando claramente o processo de precarização e de desregulamentação do trabalho vivenciados na atualidade. Como objetivos secundários pretende-se explicar sobre o Direito do Trabalho como regulador da relação laboral e a evolução da legislação trabalhista brasileira; descrever o contrato de trabalho intermitente, suas configurações e requisitos legais à luz da Lei nº 13.467/2017; evidenciar os retrocessos trazidos por essa modalidade contratual, ao trabalhador, no que se refere às garantias até então protegidas pelo texto constitucional.

A referida modalidade contratual, apresenta particularidades inéditas e bastante incomuns no âmbito do Direito do Trabalho; e na prática, pode ter desmantelado a estrutura de uma gama de direitos trabalhistas em vigor a mais de 70 anos. A escolha em abordar essa temática, objetiva lançar reflexões sobre um assunto que, apontado como um dos mais controversos e polêmicos acarretados pela Reforma Trabalhista. Para tanto, o estudo encontra-se centrado em responder o seguinte

questionamento: porque ao instituir e regulamentar o contrato de trabalho intermitente, o legislador omitiu-se quanto às garantias do trabalhador?

O estudo é justificado em razão da relevância dada aos efeitos práticos provocados pela introdução dessa inovação advinda com a nova norma trabalhista, na realidade do mundo empresarial, e sobretudo do trabalhador brasileiro; assim como, por debater um assunto bastante atual e permeado de questionamentos e de acaloradas discussões. Além do mais, em razão do caráter recente da temática, é possível observar uma carência de estudos acadêmicos acerca da mesma, além de que, ainda são escassas as jurisprudências sobre o trabalho intermitente.

Adotou-se o método de abordagem hipotético-dedutivo, os quais são fundamentados na observação, A diferença é que o método hipotético – dedutivo não se limita à generalização empírica das observações realizadas, podendo-se, através dele, chegar à construção de teorias e leis. É amparado em uma ampla pesquisa de cunho bibliográfico e caráter exploratório que se divide em um primeiro momento na análise de como se dava o trabalho no período da Antiguidade e Idade Média, após passa-se a observar um fato importante para sociedade e que causou grandes mudanças na mão de obra e economia que foi a Revolução Industrial. A explicação de que método dedutivo, parte da generalização e quer confirmá-la na particularidade, conduzindo o pesquisador do conhecido para o desconhecido com uma margem de erro mínima. Assim, a coleta de dados privilegiou fontes primárias, pautando-se em artigos, livros e na legislação referente ao contrato de trabalho intermitente, isto é, na Lei nº 13.467/2017 e na Medida Provisória nº 808/2017.

1 O DIREITO DO TRABALHO COMO REGULADOR DA RELAÇÃO LABORAL E A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

O presente trabalho direciona para uma abordagem histórica do surgimento no Direito do Trabalho. O qual seu início se dá no período da Antiguidade em que tínhamos a escravidão como mão de obra, depois passa-se para uma breve análise do período Feudal, onde o trabalho era realizado pelo servo. Analisamos através das pesquisas as corporações, que são os artesões que começam a se reunir e vender ou trocar suas mercadorias. Após, registra-se o marco histórico que é a Revolução Industrial e o surgimento do trabalho assalariado e avanços tecnológicos que desencadeiam no surgimento dos Direitos dos Trabalhadores.

1.1 O DIREITO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Conforme explica Cassar (2014, p. 3), o vocábulo trabalho, decorre como algo desagradável, que causa sofrimento, castigo, uma tortura. No entanto, suas origens vêm do termo *tripalium*, em latim; derivado de um artefato de tortura que era colocada em animais. Nesse contexto, não trabalhavam os nobres e, menos ainda os senhores feudais. Na contemporaneidade, o trabalho “significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. [...] Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado”.

O Direito do Trabalho surgiu de uma preocupação com a questão social, ao final do século XVIII, após a Revolução Francesa, e durante a Revolução Industrial, visando regular os novos modelos de relação de trabalho surgidas com o processo de industrialização e a implementação do trabalho assalariado; e, em razão do comprometimento da reação humanista em garantir a dignidade humana, àqueles que ocupavam os postos de trabalho nas indústrias. Com o tempo, este ramo do Direito se fortificou, e se constituiu como um instrumento de proteção social dos trabalhadores perante a sua fragilidade nas relações de trabalho (BARBOSA, 2019).

O Direito do Trabalho, pode ser assim conceituado:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas (MARTINS, 2015, p. 18).

No Brasil, a partir da década de 1930, isto é, após Revolução de 1930 que esse ramo do Direito se expandiu, em razão de importantes acontecimentos sobretudo decorrentes de um novo impulso no campo político e legislativo; uma vez que, entrou em cena, o projeto trabalhista que atuava em conjunto com o projeto de industrialização. Nesse período, o país vivia da cafeicultura basicamente, e, era controlado pelos "coronéis do Café". Todavia, após assumir a chefia do "Governo Provisório", Getúlio Vargas, constatou a necessidade de valorizar os trabalhadores em razão de seu projeto de industrialização, (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Vitorioso à frente de um movimento que recusava o domínio único das oligarquias cafeeiras, o estancieiro dos pampas foi buscar nas várias oligarquias e frações dissidentes a base para liderar um projeto político que possibilitasse o salto definitivo do Brasil, do mundo agrário-exportador para o universo urbano-industrial, capaz de sustentar um novo projeto para a nação. Mas era necessária também uma nova forma de relacionar-se com a classe trabalhadora, era necessário tirá-la da triste condição de "caso de polícia", como dizia o presidente deposto em 1930, Washington Luís e tratá-la como uma verdadeira "questão social", trazendo o trabalho para o centro da vida nacional. É exatamente neste universo que se pode compreender a questão trabalhista, que conferiu a Vargas o título de pai dos pobres e o converteu no mais importante representante da nossa classe dominante em toda a história republicana brasileira (ANTUNES, 2006, p. 84).

Assim, por meio de uma política trabalhista, obteve maior aceitação dos ideais de intervenção nas relações de trabalho, com o papel central desempenhado pelo Estado e influenciado pelo modelo corporativista da Itália, sendo necessário se dotar a ordem jurídica de certa disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015). As primeiras formas de legislação social e de estímulo ao desenvolvimento industrial surgiram. Em 26 de novembro de 1930, o Decreto nº 19.433, criou o Ministério do Trabalho. A Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores se despontaram de fato (BARBOSA, 2019).

[...] Vargas precisava da classe operária como força, suporte, âncora em sua relação com as classes que de fato representava, ou seja, as frações agrárias tradicionais e as forças industriais emergentes. Mas para representar os de cima, precisava do apoio dos de baixo. É aqui que reside o papel central da legislação social e trabalhista criada sob o governo Vargas, desde o início dos anos 30, até a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943. (...)

Este foi o centro da arquitetura getulista, necessária para manter o seu projeto nacionalista, estatal e industrial (ANTUNES, 2006, p. 85).

Mauricio Godinho Delgado (2015) descreve que, a criação do Ministério do Trabalho, é considerada como o marco inicial para que o Direito do Trabalho conquistasse a sua "oficialização" no território brasileiro; significando um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo. Isso culminou na concepção de uma norma que pudesse consolidar as leis trabalhistas existentes, e, deste modo assegurar minimamente os direitos dos trabalhadores. Na visão do mencionado autor, o ano de 1930, pode ser considerado como a gênese da institucionalização do Direito do Trabalho:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945) (DELGADO, 2015, p. 109).

Nesse período, segundo relata Mendes (2018), se inicia também a criação do modelo jus trabalhista, formado a partir de políticas integradas, administrativamente orientadas em seis direções pelo menos; as quais se mostraram coerentemente lançadas e estruturadas durante os quinze anos do governo instituído em 1930. A Carta Constitucional de 1934, floresce maior liberdade e autonomia sindicais; e, ao final da revolução constitucionalista de 1932, é promulgada a primeira Constituição Federal, em 16 de julho de 1934, prevendo em seu Art. 120, que os sindicatos e associações seriam reconhecidos de conformidade com a lei.

O passo crucial para a concepção da justiça trabalhista no território brasileiro, surgiu em decorrência da Constituição de 1934, em seu Art. 122. Sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, publicou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, unificando as normas trabalhistas existente no país, tornando-se o principal e mais relevante diploma trabalhista instituído nesse ramo do direito (DELGADO, 2015). O legislador se empenhou em criar uma norma que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de estado regulamentador (MENDES, 2018).

Sobre isso, Nascimento e Nascimento (2015) relatam que a CLT surgiu de um amplo esforço visando reunir toda a legislação trabalhista, de maneira o direito

trabalhista se torna-se mais acessível. Em conjunto à iniciativa, criou-se também uma gama de garantias e benefícios, entre eles: o salário mínimo, a proibição do trabalho para menores de 14 anos, o direito à folga remunerada em feriados, o repouso semanal remunerado, a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, as férias universais, assim como, esforços para uma maior fiscalização sobre acidentes de trabalho e ocasiões de insalubridade.

É preciso enfatizar que os trabalhadores lutavam há anos por férias, redução da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado etc. Vargas, ao atender estas reivindicações, o fez como se fosse uma dádiva aos trabalhadores, como se a legislação trabalhista fosse um presente para os trabalhadores (ANTUNES, 2006, p. 86).

Nesse cenário, Paulo (2019) expõe que a CLT teve um papel extraordinário para toda a sociedade, uma vez que, alcançou a valorização dos trabalhadores que, várias vezes, trabalhou em precárias condições de tempo, lugar e contraprestação. Nas décadas seguintes, de acordo com Campos (2017), este complexo sistema de relações trabalhistas passou por numerosas transformações, juntamente com país; visto que houve um expressivo aumento da população, a qual se urbanizou; a economia não apenas se industrializou, mas se ampliou, e no campo político também houve uma ampla diversificação.

D'Amorim (2018) cita que na década de 1960, vieram relevantes normas para beneficiar o trabalhador. A criação do décimo terceiro salário, em 1962; as normas de direito à greve em 1964; e, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pela Lei nº 5.107/1966, amparando os trabalhadores no encerramento da relação laboral. A Constituição de 1967, incorporou tais benefícios, e segundo Barros (2007) ainda garantiu a aposentadoria da mulher com vencimento integral aos 30 anos de trabalho, o trabalho na indústria insalubre e assegurou ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, já constante no texto constitucional de 1937.

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 introduziram a cogestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a "opção" por um deles. O salário família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos (BARROS, 2007, p. 74).

D'Amorin (2018) lembra que a década de 1960, é marcada pelo surgimento de certas centrais sindicais que estavam fora do ordenamento legal, como: a Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central Geral dos Trabalhadores (CGT) e a União Sindical Independente (USI). Segundo Barbosa (2019), o período ditatorial vivido no Brasil, entre 1964 a 1985, fez surgir um debate focado na estrutura de classes que não dialogava com a noção clássica de cidadania, e que carecia da construção e conscientização dos direitos civis, fazendo com que, ao final da década de 1980, se manifestasse um novo processo de ênfase nos direitos sociais e políticos.

Alguns anos depois, a promulgação da Constituição Federal de 1988 e, respectivas emendas constitucionais nº 24/1999 e nº 45/2004 deram origem à transição democrática do sistema trabalhista brasileiro, gerado e alicerçado em governos autoritários. A Carta Magna, assegurou aos trabalhadores, direitos sociais fundamentais ao exercício da cidadania e instituiu mecanismos para que o cumprimento desses direitos fosse garantido (DELGADO, 2015). No entanto, é importante destacar que essa transição aconteceu um período bastante agitado; permeado por uma séria crise cultural no país (D'AMORIM, 2018).

A Constituição Cidadã, como ficou conhecida, assegurou aos brasileiros:

Direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional, hoje se encontram incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho. Jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, décimo terceiro salário, direito ao aviso prévio, licença-maternidade de 120 dias, licença-paternidade e direito de greve são alguns exemplos (DELGADO, 2015, p.119).

Na Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas encontram-se dispostos no Capítulo II, Art. 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, 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;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável [...] (BRASIL, 1988).

Nesse cenário, Alex Paulo (2019) se remete a alguns dos importantes acontecimentos ocorridos no Brasil nesta época, os quais não apenas marcaram o percurso histórico do Direito Trabalhista, mas também possibilitam uma melhor compreensão desta fase que a legislação trabalhista brasileira vivencia nos dias atuais. O autor destaca que regulamentando o texto constitucional, o Congresso Nacional ainda aprovou a Lei nº 7.783/1989, denominada como Lei da Greve; a Lei nº 7.788/1989, que tratava da política salarial; a Lei nº 7.789/1989, que dispõe sobre o salário mínimo, e a Lei nº 8.036/1990, que regulamentava o FGTS.

Em seguida, adentrando-se ao século XXI, o mencionado autor lembra da Lei nº 11.788/2008, a qual introduziu intensas inovações às normas que disciplinam o trabalho em regime de estágio; criando diversas medidas destinadas a proteção dos estagiários. Ainda no ano de 2010, tornou-se obrigatória a licença maternidade de 6 (seis) meses no serviço público e opcional para a iniciativa privada. E no ano seguinte, ocorreu a aprovação da Lei nº 12.506/2011, determinando o prazo de 30 (trinta) dias para o aviso prévio com o acréscimo de 3 (três) dias por ano trabalhado, podendo chegar a 90 (noventa) dias.

Conforme destacam Mocelin e Guimarães (2019, p. 2):

O Brasil adentra os anos 2000 e inicia-se um ciclo de governos tidos como populares-progressistas. Entretanto, tais governos continuaram lendo a 'cartilha do neoliberalismo', ditada pelos organismos multilaterais, além de realizarem governos de coalisão, pactos com as frações do capital e ajustes fiscais. Nesse contexto, o projeto neoliberal ortodoxo encontrou algumas resistências, mas continuou o seu curso em nível nacional e mundial.

Um destaque também é dado por Paulo (2019), no que diz respeito à publicação da Lei Complementar nº 150, de 02 de junho de 2015; nomeada de Lei do Trabalho Doméstico, que dispõe sobre o contrato de trabalho do empregado doméstico; deste modo, cunhando um importantíssimo avanço social jurídico-trabalhista à relação empregatícia doméstica por assegurar a materialização de valores sociais voltados ao bem-estar desta categoria, assim como da plena efetivação do direito humano e fundamental a esses trabalhadores, de modo a estender certas garantias previstas às demais categorias.

1.2 A LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

De modo óbvio, com o decorrer dos tempos, os processos laborais foram se modificando. A exemplo disso, Martins (2015, p.18-19), menciona:

[...] a invenção das máquinas a vapor; o surgimento da administração científica de Frederic Taylor, que introduziu melhores métodos de trabalho na indústria; a criação das linhas de montagem na indústria automobilística por Henry Ford (Fordismo); a introdução do processo de produção por demanda no Japão (Toyotismo); entre outros. Dessa forma, foi surgindo a necessidade de adaptação das regras trabalhistas às exigências dos novos tempos e processos de trabalho.

Ao longo dos anos, obviamente, no contexto social, político e trabalhista brasileiro, diversas e amplas mudanças vinham acontecendo, no entanto, não bastaram às alterações ocorridas, pois o grande empresariado brasileiro ainda estava insatisfeito, e assim, passou a influenciar o poder público para que alterações legislativas mais substanciais ocorressem no país na esfera trabalhista (SOUSA, 2019). Nesse período muito se difundiu que, a Reforma Trabalhista, seria de ampla importância para um amadurecimento das normas trabalhistas, e para as relações de trabalho (SANTOS, 2019).

Além disso, o processo de globalização, a alta competitividade empresarial, as técnicas de descentralização produtiva, assim como surgimento e o expressivo avanço das novas tecnologias, além é claro, das diversas crises econômicas e políticas vivenciadas no país, passaram a demandar uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, tendo em vista promover uma adequação às exigências dessa nova realidade, tanto no território brasileiro, quanto no resto mundo. Diante disso, surge a pragmática neoliberal associado à reestruturação produtiva, defendendo a flexibilização das regras no âmbito do Direito do Trabalho (D'AMORIM, 2018).

Para uns, a flexibilização é útil, para outros, totalmente repugnante. Está entre o céu e o inferno. Se para algumas pessoas, é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de acabar com tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, trazendo apenas privilégios aos interesses do capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica. Seria, assim, uma poção maléfica (MARTINS, 2015, p.12).

Sendo assim, a Reforma Trabalhista; como ficou conhecida pela população brasileira, teve seu início de forma bastante tímida no Senado Federal por meio de um projeto, primariamente constituído por apenas sete artigos; ao qual tomou grandes proporções e acabou transformando-se em uma mudança radical (FRANÇA, 2017). Tramitando desde 2016, essa polêmica reforma, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, tornando-se uma mudança expressiva na CLT instrumentalizada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, e logo após, pela Medida Provisória nº 808 (SOUSA, 2019).

Assim, conforme Barbosa (2019, p. 13), aduz:

A Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, foi promulgada num momento de extrema instabilidade política, econômica e social no Brasil. A crise política, iniciada em 2014, que resultou no impeachment da presidenta Rousseff e na mudança drástica do cenário político brasileiro, desencadeou uma profunda crise econômica que trouxe consigo taxas assoladoras de desemprego e alterou profundamente a organização social do país.

Naquele momento de profunda crise, Antunes (2018, p. 269) explica que o governo Temer, seguiu seguir a pauta exigida pelo capital, e “iniciou-se, então, uma fase da contra revolução preventiva, agora de tipo ultra neoliberal e em fase ainda mais agressiva”. Destaca-se como objetivo principal a necessidade de “[...] privatizar tudo que ainda restar de empresa estatal; preservar os grandes interesses dominantes e impor a demolição completa dos direitos do trabalho no Brasil”. Assim, vê-se, em nível mundial, a precarização estrutural do trabalho, onde os capitais transnacionais determinam o desmonte da legislação social protetora do trabalho.

Neste crítico cenário insurgiu a pressão da classe empregadora pela inovação do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, com o intuito de desburocratizar e flexibilizar as relações trabalhistas, sob o argumento de que esta medida possibilitaria a criação e manutenção de empregos, reduzindo os impactos da crise econômica no mercado de trabalho. Entretanto, perduram questionamentos a respeito dos reais objetivos desta Reforma (BARBOSA, 2019, p. 13-14).

Na visão de Campos (2017, p. 13), a atual reforma "é bastante extensa e, ao mesmo tempo, profunda", haja vista que altera os princípios gerais do sistema laboral, e diversas de suas regras específicas, referentes às relações individuais e coletivas do trabalho assalariado, às políticas e às organizações envolvidas nesse tipo de trabalho. O autor salienta que a sua proposta pelo executivo e, decorrente aprovação

pelo legislativo ocorreu em pouco de tempo, deste modo, deixando inúmeras dúvidas sobre algumas discussões as quais deveriam, obrigatoriamente, serem realizadas previamente com empregados e empregadores.

Sancionada “às pressas”, após a sua aprovação, no período de 60 dias o governo Temer precisou editar a Medida Provisória (MP) nº. 808 em 14 de novembro; em razão de inúmeras críticas, acalorados protestos e resistências, assim, alterando alguns dos pontos mais polêmicos da referida norma, dentre eles: a jornada de trabalho 12x36; trabalhadora gestante e lactante; contratação exclusiva de autônomo; cobrança e distribuição da gorjeta; o dano extrapatrimonial (dano moral, estético, existencial); a representação em local de trabalho; negociado sobre o legislado e arrecadação/contribuição previdenciária; o trabalho intermitente e a incidência de encargos trabalhista e previdenciário (MOCELIN; GUIMARÃES, 2019).

Sobre isso, Martinez (2018) relata que a publicação da referida MP ocorreu apenas três dias após a Reforma Trabalhista entrar em vigor; assim, alterando e revogando parte do Art. 452-A, e incluindo os Arts. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da CLT, assim como disciplinando e preenchendo certas lacunas da redação inicial da citada lei, no que tange o contrato de trabalho intermitente; o qual era objeto de críticas severas. Nesse sentido, Garcia (2018) expõe que para tornar-se lei, o Congresso Nacional deveria aprova-la até 23 de abril do mesmo ano, entretanto, a comissão competente para tratar do assunto sequer nomeou um relator; e por consequência a citada MP, perdeu sua validade.

Deste modo, a Reforma Trabalhista, de 2017, objetivou a flexibilização e a modernização da legislação trabalhista brasileira. Nesse sentido, é importante destacar que essa flexibilização exhibe como eixo norteador, uma redução significativa nos custos empresariais, assim como, uma ampliação das faculdades patronais no tocante à gestão da mão de obra (FRANÇA, 2017). O mencionado diploma legal, trouxe alterações não apenas à legislação trabalhista, mas cingindo estruturalmente no Direito do Trabalho, seus fundamentos e princípios. Na prática tais alterações impactaram mais de 200 dispositivos legais (GARCIA, 2018).

Portanto, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, é resultado,

[...] de um processo legislativo pautado em modificações sociais, políticas, econômicas, que influenciaram diretamente o cotidiano das relações de trabalho, sendo que, em decorrência das diversas mudanças ocorridas, desde o meio ambiente do trabalho, nas condições laborais, uso de novas

tecnologias, bem como, novas possibilidades de contratos de trabalho, que resultaram na criação de um novo conjunto de dispositivos normativos, com novas regras, orientações, que ainda estão sendo absorvidas pela sociedade brasileira, visto que, a mudança normativa e seus efetivos efeitos, vão sendo notados gradualmente (SANTOS, 2019, p.1).

Para Barbosa (2019), enquanto a CLT de 1943 é resultante de um projeto para a estruturação da industrialização no Brasil, o qual demandava a construção de um mercado de trabalho, e por consequência de um mercado de consumo, tendo a legislação trabalhista um papel imprescindível para a devida organização desse modelo; a “nova” CLT de 2017, por outro lado, simplesmente “tirou-se proveito” do momento vivenciado, totalmente permeado por vários escândalos e de grande instabilidade política, visando elevar ainda mais, as margens de lucro do grande capital e enfraquecer a classe trabalhadora.

De acordo com Antunes (2018, p. 266):

Na contraface desse ideário apologético e mistificador, afloraram as consequências reais no mundo do trabalho: terceirização nos mais diversos setores; informalidade crescente; flexibilidade ampla (que arrebenta as jornadas de trabalho, as férias, os salários); precarização, subemprego, desemprego estrutural, assédios, acidentes, mortes e suicídios.

Araújo e Moraes (2017), inferem que uma das consequências mais visíveis da tão almejada flexibilização do mercado de trabalho, tem sido claramente percebida pela precarização do trabalho, preconizando a propagação de formas de emprego de caráter flexível, e novas configurações de contratos e do conseqüente declínio da oferta de empregos típicos/permanentes. Nesse cenário se enquadra o contrato de trabalho intermitente, objeto deste estudo, instituído pela Lei nº 13.467/2017 com a promessa de redução do desemprego e da informalidade; o qual, tornou-se um dos institutos, mais questionados e criticados na atualidade.

2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: BASES CONCEITUAIS, REQUISITOS LEGAIS E A NULIDADE DA MP Nº 808/2017

2.1 BASES CONCEITUAIS DO TRABALHO INTERMITENTE

Além das modalidades de contratos excepcionais de empregos existentes, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, introduziu no âmbito do direito trabalhista mais um meio de contratação especial, inexistente até o momento no ordenamento jurídico brasileiro, o chamado Contrato de Trabalho Intermitente. A citada norma trabalhista revisou centenas de dispositivos da CLT, e trouxe mudanças drásticas nas condições empregatícias, segundo Campos (2017, p. 9) alterando "o equilíbrio existente entre proteções dos trabalhadores e liberdades dos empregadores".

O Art. 443, § 3º, da CLT, define o contrato de trabalho intermitente como:

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 (BRASIL, 2017).

Pautado no contexto de flexibilização surgiu esse novo modelo contratual, o qual é descrito como aquele onde a prestação de serviços não é contínua, embora haja subordinação. Trata-se de um contrato por tempo indeterminado, sem uma jornada definida; onde os períodos de prestação de serviços podem ser alternados, havendo períodos de inatividade, os quais podem ser de horas, dias e até meses; independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado e empregador. A única exceção é definida aos aeronautas, regidos por legislação própria (NORBIM, 2017).

Historicamente, o trabalho intermitente, tem suas bases alicerçadas no território Europeu na segunda metade do século XX, visto que,

[...] diante da crise do petróleo de 1973, a necessidade do desenvolvimento das comunidades econômicas internacionais, o desemprego e o avanço da tecnologia levaram à revisão de algumas leis trabalhistas que influenciaram na formação de propostas destinadas a deixar algumas delas mais flexíveis, para que não dificultassem a criação de novos tipos de contratos individuais de trabalho que permitissem o aproveitamento de trabalhadores

desempregados, como o contrato a tempo parcial, o contrato de reciclagem profissional por prazo determinado e a ruptura dos contratos de trabalho motivada por causas econômicas, técnicas ou de reorganização das empresas (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 71-72).

Assim, os empregadores brasileiros, passaram a ter como opção a adoção do trabalho sazonal, ou seja, de contratar um trabalhador, conforme a necessidade da empresa, por meio de uma convocação prévia que pode ser aceita ou não, sem os elevados custos vinculantes (SANTOS, 2018). No Brasil, há vários trabalhadores como: garçons, recepcionistas, cozinheiras, e outros, sobretudo do ramo da alimentação fora do lar, ou seja, bares restaurantes; que nunca foram funcionários fixos, pois eram prestavam serviço, apenas em algumas datas ou dias da semana.

Inúmeros estabelecimentos do ramo alimentício e do entretenimento em todo território brasileiro, frequentemente faziam a contratação do chamado "diarista"¹, visto que tratava-se do modo mais rápido e fácil para esses empregadores, quando necessitavam de uma quantidade maior de mão de obra em alguns dias do mês ou certos períodos do ano, quando seu fluxo de clientes era maior, como por exemplo: primeiros sábados e domingos de cada mês, final de ano, Réveillon, Carnaval, Semana Santa, e demais feriados prolongados, entre outros (SANTOS, 2018).

Na visão de Luciano Martinez (2018, p. 369-370), no contrato intermitente,

[...] a prestação dos serviços subordinados é oferecida de maneira fracionada, com alternância de períodos de atividade e de inatividade, segundo a lógica do *just in time*, vale dizer, do consumo fatiado, a granel, do número exato de horas, dias ou meses necessários à satisfação dos interesses patronais.

Na prática, conforme expõe Carvalho (2019), antes da Lei nº 13.467/2017, o trabalho intermitente era tratado como "bico" ou "*freelancer*"². Ao assumir um período de prestação de serviço, o indivíduo, não era contratado como garçom, visto que não havia formalização de sua jornada laboral neste caso. Para Martinez (2018), graças às condições empregatícias geradas pela revisão dos dispositivos da CLT, hoje, esses

¹ O termo "diarista" não se aplica apenas a faxineiras e passadeiras, que são as modalidades mais comuns nesta prestação de serviço. Abrange também jardineiros, garçons, babás, entregadores, cozinheiras, tratadores de piscina, acompanhantes e cuidadores de idosos ou doentes e, as "folguistas" que cobrem as folgas semanais de empregadas domésticas (PANTALEÃO, 2015).

² O termo em inglês, *Freelancer*, ou "freela", faz referência à profissionais liberais que prestam serviços para empresas ou pessoas de modo autônomo, e por períodos definidos de tempo.

trabalhadores contam com direitos trabalhistas, pois seus empregadores devem acatar as mesmas regras ditadas aos trabalhadores não-eventuais.

Portanto, pode-se afirmar que a Reforma Trabalhista,

[...] trouxe a expectativa não apenas de formalização destes postos de trabalho, como também da diminuição do desemprego, nem que seja por interesses meramente políticos, já que tais empregados, poderão quedar longos períodos sem prestar serviços para os empregadores e sem receber remuneração, mas constarão nas pesquisas como "empregados", já que possuirão seu (s) contrato(s) ativo(s) (KALED, 2019, p. 41).

Ferreira (2019) expõe que por serem autônomos³, os empregadores não tinham obrigação de assinar a CTPS, recolher as contribuições previdenciárias, e remunerá-los com base no salário mínimo ou alcançar décimo terceiro salário, vale-transporte, férias anuais, repouso semanal remunerado ou aviso prévio. Para Pantaleão (2015), ao contratar um diarista, além da economia com encargos sociais e garantias constitucionais, muitos buscavam, a facilidade em romper de forma direta e imediata o vínculo de prestação de serviços em caso de baixo desempenho.

Entretanto, estes empregadores tiveram uma surpresa com a instituição e devida regulamentação do trabalho intermitente, por lei. Com a nova legislação, as empresas podem admitir os trabalhadores por um período de horas, dias ou meses específicos, e, assim, os "bicos" ganharam respaldo legal. Segundo Pacheco (2019), a Lei nº 13.467/2017 prevê que "diarista é o trabalhador autônomo, que presta serviços para uma ou mais pessoas, por até 2 (dois) dias na semana, recebendo uma quantia pré-ajustada pelo dia trabalhado, doravante denominada diária".

Assim, cabe frisar que a grande vantagem para o empregador, na contratação de trabalhador intermitente, sobretudo no ramo de bares e restaurantes, é

[...] a possibilidade de contratação de empregados para trabalhar esporadicamente, pagando-lhes apenas pelo período em que prestarem serviços, podendo ser em horas, dias, semanas ou meses; ou seja, o contrato de trabalho intermitente surge como uma modalidade destinada a eventos que necessitem, em momentos específicos de aumento de mão de obra, onde há imprevisibilidade, porque, se houver previsibilidade, trata-se de contrato de trabalho normal e não intermitente (KALED, 2019, p. 49).

³ Trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. Organiza, dirige, executa suas atividades sem subordinação, é patrão de si mesmo; e a prestação de serviços é eventual e não habitual. Como exemplo pode-se citar: o contabilista, professor particular, advogado, médico, representante comercial, entre outros (PANTALEÃO, 2015).

A título de exemplo,

[...] um restaurante, durante toda semana, com exceção de sexta, sábado e domingo, pode funcionar com 3 garçons. Nos finais de semana, o movimento cresce e se faz necessária a contratação de mais 3 garçons. [...] não precisará ter um quadro grande de garçons fixos e registrados trabalhando todos os dias da semana, gerando mensalmente um gasto grande de contribuições, impostos e salários (PACHECO, 2019, p. 1).

O contrato intermitente é capaz de fornecer tanto ao trabalhador como às empresas, uma melhor e mais eficiente dinâmica de trabalho. Assim, nota-se uma tendência na contratação de trabalhadores por esse regime. Segundo Motta (2019) registros do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), em 2018, o trabalho intermitente criou de mais de 50 mil postos de trabalho. Todavia, muitos juristas são contrários a tal contrato, visto que o legislador deixou várias lacunas no texto legal, sobretudo no que tange os direitos mínimos dos trabalhadores.

2.2 DOS REQUISITOS LEGAIS

Conforme o Art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, e contendo o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele pago aos que exerçam igual função, em contrato intermitente ou não (VEIGA, 2019). A alteração deste artigo, pela MP nº 808/17, manteve sua celebração por escrito, devendo ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva (CASSAR; BORGES, 2018).

Segundo as disposições da MP nº 808/17, sobre a anotação na CTPS, a norma prevê que deverá conter: a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o devido valor da hora ou dia de trabalho; local e prazo referente ao pagamento da remuneração (MARTINEZ, 2018). Cabe ainda salientar que, o valor a ser pago pela hora ou dia de trabalho não poderá ser inferior ao valor horário ou diário estabelecido pelo salário mínimo, também assegurando-se a remuneração para o trabalho noturno, como sendo superior à do diurno (D'AMORIM, 2018).

Cassar e Borges (2018) advertem que o Art. 452-G, incluso pela MP nº 808/17 prevê que até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, se demitido, não poderá prestar serviços ao

mesmo empregador mediante contrato de trabalho intermitente por 18 (dezoito) meses, contados de sua demissão. Segundo D'Amorim (2018) a restrição confere segurança àquele em contrato por tempo indeterminado, não permitindo que sejam demitidos e, recontratados em seguida, por contratos intermitentes.

2.3 DA CONVOCAÇÃO PARA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

Segundo Cassar e Borges (2018) o trabalhador deve ser convocado com antecedência de três dias, por qualquer meio eficaz de comunicação, e informado da jornada a cumprir. O mesmo terá 24 horas para atender ou não a solicitação, sendo seu silêncio entendido como recusa. Foi a MP nº 808/17, que definiu o prazo de 24 horas para resposta à convocação, pois o texto original previa um dia. Para Silva (2017), a alteração objetivou substituir o conceito de dia útil, pelo de um dia qualquer, pois em vários casos as convocações são feitas aos finais de semana.

Monteiro e Granconato (2017) ressaltam que conforme disposto no § 3º do Art. 452-A da CLT, neste tipo de contrato, a recusa em prestar os serviços, não descaracteriza a subordinação própria do vínculo empregatício. Para Oliveira (2017), ao contrário da clássica relação de emprego, onde a recusa em prestar o serviço é entendida como insubordinação, podendo até mesmo acarretar na dispensa deste, por justa causa; no caso do contrato de trabalho intermitente, o trabalhador tem a plena liberdade de aceitar ou de recusar o chamado recebido para o serviço.

Segundo Garcia (2018), embora não haja proibição da recusa à convocação, na prática, os trabalhadores que o façam repetidamente, deixam de ser chamados, pois o empregador passará a priorizar àqueles que aceitam com assiduidade o chamado. Vale frisar que a lei não define quantas vezes o empregado pode recusar à oferta de trabalho, assim, deixando uma brecha na referida norma. Assim, como não há limites à recusa, a sua ocorrência torna o empregado mais vulnerável ainda, à subjetividade do julgamento de seu empregador.

2.3.1 Da multa por não atendimento à convocação

A redação inicial do § 4º do Art. 452-A, integralmente revogado pela MP nº 808/17, definia que, posteriormente ao aceite da oferta para prestação dos serviços,

a parte que a descumprisse, sem motivo justo, deveria no prazo de trinta dias, pagar à outra parte, uma multa referente a 50% da remuneração devida, sendo permitida a compensação dentro do mesmo prazo. O texto era desvantajoso aos trabalhadores intermitentes, autorizando uma multa de alto valor a estes, já submetidos a contratos com rendimentos muito baixos (BERNARDES; SCALERCIO; LIMA, 2018).

Porém se o trabalhador comparecesse e, não houvesse serviço no dia, teria direito a metade da diária somente. Para Silva (2017), tal situação, se mostra injusta ao trabalhador que, dentre opções de rendimentos baixíssimos, dispensasse outra oferta, acreditando que a convocação de um estabelecimento se concretizasse, assim, rendendo uma remuneração. O autor considera tal cláusula como abusiva, visto que permitia que o empregador tirasse proveito do trabalhador hipossuficiente, sem a demonstração de dano ou prejuízo. Vale frisar que § 1º do Art. 462, veda quaisquer descontos salariais que não seja derivado de dano.

O princípio da isonomia entre os trabalhadores, também era ferido com tal previsão. França (2017) cita que, o empregado efetivo que faltasse ao serviço sem justificativa, perderia os salários e benefícios referentes a um dia. O dispositivo revogado previa que o empregado que faltasse injustificadamente, além de perder a fêria do dia, pagaria meia diária ao empregador. A constitucionalidade de uma pena pecuniária é conflituosa; pois os débitos gerados, poderia afrontar o direito ao salário mínimo, fazendo com que se trabalhasse para saldar a dívida com o empregador.

Segundo Silva (2017) tal dispositivo criaria situações complexas para serem postas em prática e, em razão disso, vigorou por pouco tempo. Para França (2017) o texto original que previa a multa, revogado pela MP nº 808/17, não foi tão benéfico ao trabalhador quanto parece, pois embora o § 4º do Art. 452-A da CLT, tenha sido suprimido, ainda é possível que as partes definam no contrato de trabalho, uma reparação por não cumprimento dos serviços. A supressão da multa pela própria MP nº 808/17, possibilitou que esta seja cobrada por meio do Art. 452-B, inciso IV:

D'Amorim (2018) explica que o Art. 452-B, IV da CLT prevê que às partes venham a definir na celebração do contrato de trabalho um meio de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços por uma das partes. Sendo o trabalhador o lado mais vulnerável da relação laboral, mesmo se encontrando em desacordo, lamentavelmente, este acabará por submeter-se aos termos do contrato tendo em vista assegurar a sua remuneração, bem como o seu emprego.

2.4 DA FORMA DE PAGAMENTO

A previsão para o pagamento devido, na redação original da Lei nº 13.467/17, seria ao final de cada período de prestação de serviço (SILVA, 2017). Porém, não definia o que seria considerado como "período de prestação de serviço", e não especificava como seria realizado tal pagamento, se o empregado prestasse serviços por períodos superiores a 30 dias. A redação trazida pela MP nº 808/17, foi modificada o § 6º do Art. 452-A; estabelecendo que o pagamento deve ser efetuado em data a ser acordada entre empregado e empregador (GARCIA, 2018).

Assim, Furtado (2017) explica que conforme previsto no § 11º do mencionado artigo, caso o período de convocação venha a ser superior a um mês, o pagamento das parcelas devidas não pode ser saldado em um período superior a um mês, contados a partir do primeiro dia do período de prestação de serviços. O autor salienta para o fato de que, a alteração do texto fez com que, o mesmo, entrasse em conformidade com o Art. 459, parágrafo único da CLT, o qual impede que seja efetuado o pagamento em base superior ao módulo mensal.

O § 6º do Art. 452-A; prevê que no ato do pagamento o empregado deve receber: a remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. O empregador deve fornecer, o recibo de pagamento, contendo a discriminação dos valores pagos relativos a cada parcela devida. Cabe ainda ao empregador, recolher as devidas contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, pautando-se nos valores pagos no período mensal, bem como fornecer o comprovante de cumprimento de tais obrigações (OLIVEIRA, 2017).

Norbim (2017) cita que o pagamento é efetuado conforme o trabalho é executado, observando-se o período de prestação de serviços, em horas, dias ou meses. Vale advertir, que o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador; nesse período, a empresa não tem obrigações junto ao empregado. Se houver alguma remuneração pelo período de inatividade, o § 2º do Art. 452-C prevê que o referido tipo de contrato, é descaracterizado. Martinez (2018) frisa que a lei insistiu em esclarecer a mudança da natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente, caso seja pago o tempo à disposição.

Delgado e Delgado (2017) consideram que o rol de garantias estabelecidas no § 6º do Art. 452-A da CLT é meramente exemplificativo, pois, no entendimento dos autores, outras parcelas podem vir a incidir sobre os benefícios dos trabalhadores que estejam vinculados a contratos de trabalho intermitentes, como: o adicional noturno, adicional de insalubridade, periculosidade, e outros. Sobre isso, Silva (2017) cita que o vale transporte é devido a este trabalhador, sendo concedido a todos os dias que for convocado, mesmo que não haja trabalho efetivo.

Os autores supra, ainda frisam que embora a legislação específica sobre o trabalho intermitente nada mencione a respeito do vale transporte, o Art. 1º da Lei nº 7.419/1985, alterado pela Lei nº 7.619/87, prevê a concessão do mesmo. Os contratos clássicos consistiam em estabelecer um período em que o trabalhador deveria ficar à disposição do empregador, de forma geral, 40 horas semanais. Com o surgimento do conceito de trabalho intermitente, há a possibilidade de um trabalhador ficar à disposição do empregador aguardando pelo chamado para um serviço sem receber qualquer remuneração pelo período de espera.

No que tange à remuneração, Delgado e Delgado (2017, p. 154) definem salário como, "a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho". Os autores defendem que a noção de salário vem sendo desconstruída com a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, pois, considerando a literalidade da norma, o salário do trabalhador intermitente pode eventualmente existir, se e quando o mesmo, for convocado para o trabalho, assim, originando um "contrato de trabalho sem salário".

Essa modalidade de contrato de trabalho, trouxe uma nova modalidade de salário, ou seja, por unidade de obra; ou seja, salário mensal variável em função de uma produção realizada, segundo o Art. 483-G (SILVA, 2017). Isso porque, segundo a nova lei, o salário de um trabalhador intermitente deve ser calculado em função de sua produção no respectivo mês; sendo que esta produção deve ser estimada conforme o número de horas que, após sua convocação pelo empregador, o trabalhador efetivamente se colocou à disposição no ambiente de trabalho.

2.5 DA CONCESSÃO DE FÉRIAS

A cada doze meses, o trabalhador pode usufruir de um mês de férias, nos doze meses subsequentes. Neste período, não pode ser convocado pelo mesmo empregador para prestar serviços (BRAGHINI, 2017). Porém, MP nº 808/17, propôs que por meio de acordo prévio, o empregado pode gozar férias em três períodos, sendo um deles não inferior a quatorze dias corridos e, os demais não inferiores a cinco dias corridos, cada. Aos menores de 18 (dezoito) anos de idade e maiores de 50 (cinquenta), as férias serão concedidas de uma só vez (MARTINEZ, 2018).

Embora a lei defina que no período de férias o trabalhador não possa prestar serviços ao mesmo empregador, nada cita sobre a prestação de serviços a outros empregadores, logo, este trabalhador não está proibido de trabalhar, neste período, a outro empregador qualquer. Visando auferir renda, os trabalhadores buscarão outras opções de trabalho neste período. Assim, ferindo o direito constitucional ao repouso, pois deixa de assegurar o descanso prolongado e propiciar ao trabalhador, que recupere as forças físicas e mentais gastas com o labor (GARCIA, 2018).

Cassar e Borges (2018) afirmam que deixando o trabalhador de gozar do descanso necessário para que recupere suas forças, garantido por lei; o contrato de trabalho passa a não cumprir a função social de dar dignidade à pessoa humana. De acordo com o § 6º do Art. 452-A, quando de seus pagamentos, o trabalhador deverá receber o valor de suas férias proporcionais acrescidas de um terço. Acerca disso, França (2017) afiança que essa antecipação da remuneração, mês a mês das férias, permite que haja uma diluição deste direito no salário mensal do empregado.

Oliveira (2017) lembra que o valor a receber pelas férias será imediatamente empregado com despesas familiares, pois nenhum trabalhador intermitente fará um depósito bancário dos valores, visando fazer uma provisão para gozar de férias futuras. Na visão de Silva (2017) a antecipação do pagamento das férias, décimo terceiro, e demais benefícios vai contra todos os ensinamentos instituídos por tais benefícios trabalhistas, os quais jamais puderam ser antecipados, visando evitar a sua banalização, bem como embutir tais valores no cálculo do salário-base.

Para Silva (2017a) a constitucionalidade das férias é posta a prova, pois o § 9º do Art. 452-A, traz que trabalhador entrará em descanso, sem garantia de remuneração, exceto a média dos dias trabalhados no ano anterior, pondo em cheque,

o direito a férias anuais remuneradas. Para Delgado e Delgado (2017) este dispositivo não deve ser interpretado literalmente, pois viola o Art. 7º VXII da CF, que prevê que o direito a férias anuais remuneradas, com um terço a mais que o salário, e o pagamento do terço constitucional teria que ser simultâneo ao gozo das férias.

2.6 DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

2.6.1 Recolhimento da Contribuição Previdenciária

O § 8º do Art. 452-A, previa que o empregador deveria recolher a contribuição previdenciária e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pautado nos valores pagos no período mensal, fornecendo o comprovante do cumprimento de tais obrigações. Porém, sobre os meses sem pagamento, não havia previsão sobre um recolhimento mínimo; deste modo, comprometendo o financiamento da previdência e as contribuições do empregado (D'AMORIM, 2018). No entanto, a MP nº 808/17 revogou o referido parágrafo, e o substituiu pelo Art. 452-H, o qual estabelece que:

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.

A norma supracitada, ainda incluiu o Art. 911-A, que em seu § 1º que prevê:

Art. 911-A. Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Portanto, nos meses onde os ganhos auferidos forem menores que o salário mínimo, para que tenha cobertura dos benefícios previdenciários, é necessário que tenha um recolhimento mínimo mensal, que é fundamentado no piso da previdência, que se refere ao salário mínimo. Face ao exposto, compreende-se que a CLT determinou que, nestes casos, compete exclusivamente ao empregado, uma vez

segurado, a responsabilidade de complementar a sua contribuição previdenciária tendo em vista alcançar o valor mínimo estabelecido (D'AMORIM, 2018).

Para Silva (2017) a solução dada é conflituosa, pois obriga o trabalhador a custear a sua contribuição social, como se fosse autônomo, para atingir o patamar referente ao salário mínimo nos meses que sua atividade não obteve tal valor; conforme previsto no § 2º do Art. 911-A da CLT. O autor salienta também que, caso venha a acontecer do trabalhador não conseguir realizar o recolhimento de tais valores, ocorrerá uma renúncia dos benefícios previdenciários e da contagem dos períodos de carência e de manutenção na qualidade de segurado.

O trabalhador, que não alcançar a renda de um salário mínimo no mês, deve às suas próprias custas, recolher uma contribuição complementar, calculada por meio da alíquota de 8% sobre a diferença da remuneração recebida e o valor do salário-mínimo mensal; e efetuado até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação do serviço. É um procedimento burocrático ao trabalhador, que terá que somar os rendimentos de seus contratos, calcular a diferença para o salário mínimo, aplicar a alíquota e recolher o exato, pois a contribuição se pauta no recolhimento sobre 100% do salário mínimo; e valores menores serão desprezados (D'AMORIM, 2018).

Cassar e Borges (2018) alertam para a gravidade decorrente de possíveis casos onde o trabalhador não consiga complementar sua contribuição previdenciária em determinado mês, visto que, nesta circunstância, o mês cuja renda foi inferior ao salário mínimo não deve ser computado para fins previdenciários, como tempo de contribuição; inclusive no que tange a manutenção de sua condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), assim como para cumprimento de prazo de carência para futura concessão de benefícios previdenciários.

2.6.2 Auxílio Doença e Salário Maternidade

Cassar e Borges (2018) citam que o texto original da Lei nº 13.467/2017 nada previa sobre auxílio doença, sendo incluso pela MP nº 808/17 mediante o Art. 452-A, §13º, definindo que ao trabalhador intermitente segurado da previdência social, será concedido o auxílio-doença, a partir da data de início da incapacidade. Porém nos primeiros 15 (quinze) dias consecutivos do afastamento, caberá ao empregador pagar o salário integral, ao segurado.

2.7 DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A rescisão deste tipo de contrato, segundo Bernardes; Scalercio e Lima (2018) ocorre após um ano sem convocação do trabalhador, a partir da celebração do contrato, da última convocação ou último dia de prestação de serviços, o que for mais recente. Tal disposição trazida pela MP nº 808/17, preencheu uma brecha da Lei nº 13.467/17, que nada previa quanto à permanência dos trabalhadores com contratos "paralisados". Para Silva (2017a) o prazo de um ano para rompimento do contrato, embora extenso, em partes atende ao conceito de sazonalidade.

A MP nº 808/17 legislou quanto às verbas rescisórias devidas, e como devem ser calculadas. Segundo Martinez (2018), a rescisão do contrato, prevê as seguintes verbas: metade do aviso prévio indenizado, com base na média dos valores recebidos no curso do contrato de trabalho; metade da indenização sobre o saldo do FGTS, conforme §1º do Art. 18 da Lei nº 8.036/1990, que determina o depósito de valor igual a 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato, atualizados monetariamente e acrescidos de juros; e demais verbas integralmente.

Segundo Cassar e Borges (2018) a cessação do contrato intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada a até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. Cabe alertar que, o ex-empregado não poderá ingressar no Programa Seguro-Desemprego, conforme o Art. 452-E, advindo com a MP nº 808/17. Para Martinez (2018) ao prever o não ingresso destes ao seguro desemprego, o §2º do Art. 452-E, mostra a descrença governamental, sobre às arrecadações previdenciárias e do FGTS, vindas com este contrato.

Sobre a cessação do contrato de trabalho, Martinez (2018) observa que a legislação nada menciona acerca de possíveis circunstâncias geradoras de estabilidade para o trabalhador, embora o mesmo possa usufruir desta proteção, em situações como: a dispensa no período após o gozo de auxílio doença acidentário, licença maternidade, dentre outros. Deste modo, seria necessário que o Art. 452-D da CLT seja ressalvado perante determinadas situações jurídicas que possam vir a impedir a dispensa do trabalhador, de modo especial, as situações de estabilidade.

2.8 CONSEQUÊNCIAS DA PERDA DA VALIDADE DA MP n° 808/17

Como antes exposto, a Lei nº 13.467/2017 trouxe em seu texto a criação e regulamentação do contrato de trabalho intermitente por intermédio do Art. 443 e 452-A da CLT. Conforme explica Veiga (2019) a tão comentada modalidade de contrato de trabalho, surgiu com base no contexto da flexibilização e modernização da legislação trabalhista brasileira; sendo que tal flexibilização apresenta como eixo norteador, uma redução significativa nos custos empresariais, bem como uma ampliação das faculdades patronais no tocante à gestão da mão de obra.

A MP nº 808/2017 foi publicada três dias após a Reforma Trabalhista entrar em vigor, alterando e revogando parte do Art. 452-A, e incluindo os Arts. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da CLT, disciplinando a nova modalidade de contrato de trabalho; e preenchendo certas lacunas da redação inicial da citada lei, objeto de críticas severas (MARTINEZ, 2018). Para tornar-se lei, o Congresso Nacional deveria aprova-la até 23 de abril do mesmo ano, porém, a comissão competente para tratar do assunto sequer nomeou um relator (GARCIA, 2018).

Bernardes, Scalercio e Lima (2018) lembram que, a MP nº 808/17, só teve validade em sua vigência, entre 14 de novembro de 2017 a 22 abril de 2018. Assim, as alterações oriundas da mesma, deixaram de produzir efeito a partir de 23 de Abril de 2018, data em que o empregador passou a formalizar o contrato intermitente nos termos antes instituídos pela Reforma Trabalhista. Isto posto, Garcia (2018), elucida que a caducidade desta MP reverteu todas as regras do trabalho intermitente.

Antunes (2018) alerta que com o fim da MP, o trabalhador, pode ser demitido do contrato de trabalho atual, e ser recontratado na modalidade intermitente. O autor frisa que, esta nova forma de trabalho está em expansão no contexto brasileiro e mundial, devida às atuais requisições de acumulação do capital. Portanto, observa-se que o processo de precarização e desregulamentação do trabalho, vivenciados na atualidade, incidem nas condições de vida dos trabalhadores, visto que:

Estamos, portanto, diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, aumentando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização. Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades e modos de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos (ANTUNES, 2018, p. 156).

Bernardes, Scalercio e Lima (2018) salientam que um contrato intermitente celebrado enquanto a MP nº 808/2017 estava em vigor, pode ser mantido nos mesmos termos por tempo indeterminado sem prejuízo às partes. Embora os incisos I, II e III do Art. 452-A, inseridos pela extinta norma, não tenham mais validade, nada impede que o empregador conste tais informações no contrato de trabalho, assegurando os direitos e obrigações legais às partes, conforme o Art. 444 da CLT.

Outra consequência da caducidade da MP nº 808/17, sobrevém na multa de 50% (cinquenta) da remuneração imposta àquele que faltar ao chamado para prestação do serviço, já aceito, sem motivo justo (FRANÇA, 2017). Esta multa não possui qualquer condição de ser imposta sem violar o princípio da irredutibilidade salarial do trabalhador, transferindo ao mesmo, os riscos da atividade econômica. Com base nos princípios constitucionais, tal sanção é contraditória (SILVA, 2017a).

Há uma tendência crescente no número de empresas que contratam trabalhadores nesta modalidade de contrato; e a caducidade da MP trouxe a consolidação de regras mais duras na relação "capital *versus* trabalho", fazendo com que o capital tome frente, e se utilize expressivamente deste mecanismo. Para muitos doutrinadores e juristas, esforços deveriam ter sido despendidos para aprovar a MP, que já estava sendo aplicada, e a reversão trouxe insegurança às partes. A nova lei trabalhista gerou insegurança jurídica nas relações de trabalho.

Destaca-se ainda que vários magistrados consideram um absurdo legislar por meio de MP, o que demonstra que, para os atuais governantes, temas voltados à proteção da classe trabalhadora continuam sendo tratados de forma irrelevante, como foi o caso desta atual reformulação das regras da CLT. Com isso, algumas Confederações e Federações nacionais passaram a recorrer ao STF para questionar supostos abusos da reforma trabalhista relacionados ao trabalho intermitente, inclusive gerando Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI).

3 OS RETROCESSOS E O DESMONTE DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS TRAZIDAS PELA NOVA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO

As transformações previdenciárias propostas são reflexos da desarticulação dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários com precariedade e flexíveis para questionamentos onde e até qual ponto a sociedade brasileira participa dessa rearticulação não abrindo mão das garantias pétreas fixadas na Constituição Federal?

Segundo Bresser Pereira (1997), os caminhos de reforma devem ser alicerçados na delimitação do tamanho do Estado, essencial para que se torne mais barata e mais eficiente a realização das tarefas estatais, no sentido de aliviar o seu custo sobre as empresas nacionais que concorrem internacionalmente. Da mesma forma que respondem às demandas negociais, os ajustes empreendidos pelo Estado brasileiro também não podem deixar de responder aos trabalhadores, tão afetados pela desarticulação do mundo do trabalho. (PEREIRA, Bresser -1997).

3.1 AS CONTROVÉRSIAS ACERCA DO TRABALHO INTERMITENTE

Para expressiva parcela da sociedade brasileira, no ano de 2017, será continuamente lembrado como o ano que o Congresso brasileiro e o governo federal, empunharam contra os mais pobres um duro golpe ao aprovarem um verdadeiro desmonte dos direitos sociais e trabalhistas, os quais foram conquistados pelo povo brasileiro, a duras penas nos últimos cem anos. Visando atingir seu propósito, o legislador, com apoio de empresários convenceu milhares de operários que a reforma trabalhista seria uma “tábua de salvação”, pois propiciaria mais tempo disponível, maiores vínculos trabalhistas e, portanto, melhor remuneração e mais postos de trabalho.

Na ótica de Gonçalves e Teixeira (2018, p. 167):

As conquistas alcançadas por meio de árduas lutas - que consistem em um poderoso instrumento de dignificação do trabalho humano na sociedade brasileira - foram vilipendiadas pela lei 13467/2017. Bastante insatisfeito com os direitos fundamentais do trabalhador, de natureza imperativa, o atual governo promoveu campanha, capitaneou adeptos e se mobilizou no sentido da aprovação de regulamentações de cunho fortemente flexibilizatório e atentatório do pacto constitucional.

Acerca disso, Nascimento (2020), menciona que o discurso proferido pelos interessados na reforma trabalhista é de que esta traria benefícios consideráveis àqueles mais impotentes ou explorados na conjuntura social do trabalho até então vivenciada no país. No entanto, o que vem se observando após algum tempo de sua vigência é a comprovação de que as alterações realizadas principal lei trabalhista brasileira, ou seja, na CLT, seria na realidade, uma mudança muito grande e bastante abrupta nas relações de trabalho, a qual vem favorecendo de forma significativa as ambições dos grandes empresários.

Para Mocelin e Guimarães (2019, p. 13):

A tão propalada 'modernização trabalhista' do governo de Michel Temer, comprova o processo de precarização do trabalho, atingindo os jovens, ocupações que se caracterizam pelo trabalho manual, os quais na maioria das vezes possuem menores salários e maiores riscos ao trabalhador. Essa nova configuração do mercado de trabalho em nível nacional, mas também a nível mundial, representa uma nova fase de subsunção do trabalho ao capital, na qual é evidente o aumento dos níveis de precarização e desproteção social da classe trabalhadora.

A criação de novas formas de contratação, estabelecidas pela Lei nº 13.467/2017, embora acarretem menor custo aos empregadores, estimula demissões e substituições dos trabalhadores vinculados ao tradicional padrão de contrato, colocando-os em condições de trabalho muito inferiores. Com isso, há alta rotatividade da mão de obra, enfraquecendo o pacto constitucional; desestimulando o trabalhador e reforçando o círculo da miséria, além de contrariar a continuidade da relação de emprego, o bem estar do trabalhador no ambiente laboral, bem como, o aprimoramento e a qualificação da mão de obra (GONÇALVES; TEIXEIRA, 2018).

Nesse sentido, Nascimento (2020, p.1) assevera que:

Lamentavelmente, muitas das garantias e direitos atribuídos pela antiga redação da CLT, e até mesmo valores e normas constitucionais, adquiridos a duras penas ou pelezas, foram, ou serão, denegados pela Lei 13.467/17 sem se levar em consideração as lutas das massas trabalhadoras, as regras da CR/88 – valor social do trabalho (Art. 1º, IV), busca do pleno emprego (Art. 170, VIII) e dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III), *v. g.* – e a promessa da promoção da Justiça social e da melhoria da condição humana, no processo de produção de bens e riquezas, mas com dignas condições de trabalho e qualidade de vida para quem trabalha.

Segundo Kaled (2019) menciona que alguns estudiosos afirmam que, no Brasil, o trabalho intermitente, seria a solução para o problema da operacionalização

do direito trabalhista. Nesse contexto, de acordo com matéria vinculada no site jornalístico da BBC Brasil, Vera Mota (2019), destaca que ao legalizar este tipo de contratação no país, se transpôs barreiras para oportunizar a geração de renda, para empregadores e trabalhadores. Em seu texto, a autora ainda expõe que expectativa nos primeiros cinco anos de vigência da nova lei, sejam criados dois milhões de novos postos de trabalho apenas no setor de bares e restaurantes.

Por outro lado, no decorrer da matéria jornalística, Mota (2019) relata que desde sua instituição, o contrato intermitente é questionado no Supremo Tribunal Federal (STF), por Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI). Na citada ação, uma entidade sindical indaga a criação de regimes flexíveis como este, alegando violar os princípios constitucionais como o da dignidade humana e do valor social do trabalho. Com base nisso, nota-se que, de fato, a legalização do trabalho intermitente seria uma alternativa ao desemprego, garantindo "alguma renda" em momentos de crise; contudo, é inegável que, a mesma, veio para atender às demandas empresariais.

Uma pesquisa realizada por Mocelin e Guimarães (2019), durante o período de abril de 2018 a dezembro do mesmo ano; evidenciou um crescimento equivalente a 91% no número de trabalhadores contratados na modalidade intermitente. Esse expressivo crescimento, obviamente, induz a uma rápida adesão por parte do capital a essa modalidade de trabalho. De acordo com os autores, essa tendência crescente é também expressa quando foram analisados o número considerável de empresas e estabelecimentos comerciais que contrataram trabalhadores na modalidade de trabalho intermitente, no período estudado.

O referido estudo, apontou ainda que o número de trabalhadores que passaram a apresentar mais de uma admissão como trabalho intermitente foi crescente também, constituindo um aumento de 170%. Para os autores, esse dado demonstra de forma clara, logo no primeiro ano após a vigência da lei, a precarização das relações de trabalho, e, nomeadamente na vida do trabalhador, uma vez que a única forma para a sua sobrevivência e de sua família, é a venda de sua força de trabalho, e para isso, passando a se sujeitar aos desmandos do capital, para que consiga garantir suas condições mínimas de sobrevivência.

Sobre o contrato intermitente, Santos (2018) descreve que para uma grande parcela de estudiosos no ramo do direito trabalhista, este, se mostra profundamente prejudicial a classe trabalhadora, evidenciando claramente a precarização e a

desregulamentação do trabalho nos dias atuais. Para o autor, se, a vigência da MP 808/2017 causava 'insegurança jurídica e/ou trabalhista' aos que contratavam a força de trabalho nesta modalidade, com o fim da validade da MP e a consolidação das regras mais duras e cruéis na relação entre capital *versus* trabalho, o lado do capital ficou mais confiante e passou a utilizar em maior número tal mecanismo.

Na realidade, o trabalho intermitente trouxe modificações severas nas relações processuais do Direito do Trabalho, as quais requerem muita reflexão e debate. Em suma, após quase quatro anos de vigência da nova lei trabalhista, ainda não há evidências de que o trabalho intermitente possa trazer resultados que melhorem as condições de competitividade e produtividade da economia, com efeitos na geração de emprego. Na prática, o que tem se observado é que, a nova modalidade contratual, pode ter desmantelado a estrutura de uma gama de direitos trabalhistas em vigor a mais de 70 anos, como será discutido a seguir.

3.2 CONTRATO INTERMITENTE: DESMONTE DE DIREITOS?

Como anteriormente exposto, o contrato de trabalho intermitente, se configura como uma nova modalidade de trabalho, estabelecida por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Sobre isso, cabe destacar que a referida modalidade contratual, apresenta particularidades inéditas e bastante incomuns no âmbito do Direito do Trabalho. No entendimento de Carvalho (2019) do ponto de vista financeiro, o trabalho intermitente pode ser visto como uma opção para manter a oferta de emprego, e regularizar determinadas relações de trabalho que não exibiam proteção jurídica nenhuma da forma com que vinham sendo prestadas.

Carvalho (2019) ainda explica que o surgimento de várias novidades nas relações de trabalho, e as reiteradas tentativas de flexibilização dos direitos trabalhistas, contribuíram para a regulamentação de tais atividades, sem qualquer amparo legal até o momento. Para Campos (2017) de um modo geral, alterações advindas com a atual reforma trabalhista são extensas e profundas; uma vez que, modificou os princípios gerais organizadores do sistema, e várias regras específicas, voltadas ao trabalho assalariado, no que tange suas relações individuais e coletivas, assim como, às políticas e instituições envolvidas com esse tipo de trabalho.

O objetivo primordial da lei, segundo Melek (2019), foi flexibilizar a forma de contratação, para atender a uma situação específica, isto é, permitir que a Indústria, Comércio e Serviços pudessem contratar pessoas para fazer frente a diversas situações, típicas da dinâmica produtiva, sem ociosidade, norteados pela redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra. Carvalho (2019) destaca o posicionamento contrário ao trabalho intermitente por parte de inúmeros juristas, visto que há várias lacunas deixadas pelo legislador em seu texto legal, sobretudo no que tange aos direitos mínimos dos trabalhadores.

Nesse sentido, o renomado doutrinador Luciano Martinez (2018) assevera que dentro do campo do Direito Laboral, a referida modalidade contratual passou a ser considerada como um dos mais problemáticos e questionáveis institutos, criados pela nova norma trabalhista; uma vez que, o mesmo é caracterizado por admitir a licitude da conduta patronal ao se contratar um trabalhador e remunerá-lo, apenas quando os seus serviços se mostrarem necessários, e somente pelas horas efetivamente trabalhadas, sem que seja estabelecida uma jornada fixa de trabalho mínima, ou ainda, uma carga fixa semanal mínima a ser cumprida.

Na visão de Delgado e Delgado (2017, p. 156),

[...] este novo modelo de contratação poderá ter um efeito devastador quanto à depreciação do valor do trabalho na economia e sociedade brasileiras, uma vez que poderá levar bons empregadores não adotantes desta prática a mudarem sua estratégia de contratação para o trabalho intermitente, tão logo seus concorrentes iniciem este tipo de prática.

As controvérsias dessa modalidade de contratual, já se inicia no próprio Art. 452-A da Lei nº 13.467/2017; que a define de modo vago; não estabelecendo como se daria trabalho intermitente em horas, não se exclui a possibilidade de que seja definido a partir de poucos dias no decorrer de um mês ou ano, mas, não estipula qual a proporção mínima entre período de inatividade e prestação de serviços para caracterizá-lo como intermitente (CARVALHO, 2017). Todavia, no § 5º define que: “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (BRASIL, 2017).

Portanto, não há um tempo mínimo, visto que depende da oferta e de sua aceitação. Também, não há um máximo, uma vez que a legislação visa estimular a permanência, a continuidade, sendo que o trabalhador intermitente possui os mesmos direitos concedidos às normas autônomas (MELEK, 2019). Assim, nota-se que

prevalece a triste lógica de que a força de trabalho deva ser tratada como mercadoria, como um bem qualquer, sendo remunerada simplesmente como um aluguel de serviços, independente das necessidades daquele que realiza o serviço no decorrer do período em que o mesmo, não é prestado (CARVALHO, 2017).

No entendimento de Renan Leite Vieira (2018) um dos maiores malefícios do trabalho intermitente diz respeito, justamente, a essa ausência na previsão de uma jornada de trabalho específica. Nesse sentido, independentemente do fato de existir uma equiparação salarial, na concepção do autor, torna-se possível questionar a constitucionalidade deste tipo de contrato, haja vista que, não havendo qualquer definição de uma carga horária mínima de trabalho, o trabalhador encontra-se desamparado quanto à sua remuneração mensal, fato esse que, ao menos em tese, fere o disposto no Art. 7º, IV, da Carta Magna.

No que tange à garantia constitucional ao salário-mínimo no contrato de trabalho intermitente, observa-se que,

[...] a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência quanto à jornada mínima e, conseqüentemente, não trazendo nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo. Tanto é assim, que há a previsão de que o trabalhador deve complementar o recolhimento à previdência social, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo. Ora, a CF/88 estabelece que o trabalhador deve receber um salário mínimo, fixado em lei e ainda “capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”. Sob esta perspectiva, a falta de previsão de um número mínimo de horas de trabalho que garantam o atendimento a essas necessidades, não estaria indo de encontro à Constituição? (D’AMORIM, 2018, p. 38).

Isto posto, Ana Rodrigues de Sousa (2019) destaca que o ordenamento jurídico brasileiro, ao regular o trabalho intermitente, não determinou qual o tipo de atividade do trabalhador ou do empregador que pode se utilizar desse novo contrato de trabalho, excluindo somente os aeronautas, uma vez que são regidos por legislação própria. Ademais, também não se estabeleceu parâmetros com relação à atividade do empregador (serviços, turismo, comércio, hotelaria, etc.), deste modo, conduzindo a interpretação de que toda atividade, mesmo que contínua, possa ser alvo da prestação de serviços intermitentes.

Acerca disso, a autora supra, evidencia a existência de um grande equívoco na atual legislação celetista, quando esta determinou a possibilidade de se firmar os

contratos intermitentes para quaisquer tipos de serviços ou de atividades, não limitando a referida modalidade contratual a atividades efetivamente de caráter e demandas intermitentes, uma vez que, a ausência dessa limitação, é vista como uma verdadeira incoerência no que diz respeito ao propósito do contrato do trabalho intermitente em sua essência, além, é claro, de representar um grande risco de concorrência aos contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Sendo assim, o trabalho intermitente,

[...] rompe com as noções de duração do trabalho, jornada e de salário, como parcela de contraprestação devida e paga em virtude da existência de contrato de trabalho, vez que o salário pode existir ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado. Outrossim, cria o conceito de tempo à disposição do empregador sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição conforme previsto na CLT (DELGADO; DELGADO, 2017, p.154-155).

Nesse contexto, Veiga (2019) ainda adverte que o trabalho intermite estimula a precariedade das relações de trabalho, primeiro porque a descontinuidade dos períodos de trabalho infringe o princípio da primazia da continuidade do contrato de trabalho. O autor explica que a intermitência é caracterizada por uma relação que compreende períodos de trabalho e de inatividade; de descontinuidade e de intensidade variável da atividade econômica. Sendo assim, para um trabalhador a descontinuidade no trabalho se configura como imprevisibilidade e instabilidade; ou seja, traz consigo a impossibilidade de poder programar o seu futuro.

Nessa nova modalidade contratual, a preocupação do legislador ordinário celetista, de acordo com Gabriela Kaled (2019) foi de, simplesmente, assegurar a permanência de um vínculo formal de emprego, mesmo que o trabalho venha a ocorrer em períodos descontínuos. A autora também explica que a norma em questão estabelece, de forma intrínseca, a existência de períodos de inatividade, e trata tais períodos de maneira rigorosa como suspensão contratual e não de ruptura contratual, haja vista que não atribui qualquer obrigação aos empregadores entre os períodos em que não ocorre a efetiva prestação de serviços.

Vieira (2018) lembra que outro ponto negativo do trabalho intermitente incide na quantidade de vezes em que o trabalhador pode vir a recusar a convocação feita pelo empregador. Em razão da legislação não apresentar uma previsão expressa, em tese, o trabalhador poderia recusar quantas vezes quiser, e sem que isso possa se caracterizar como insubordinação. Por outro lado, na prática, por ser a parte

economicamente mais vulnerável dessa relação, o trabalhador, acaba sujeitando-se ao subjetivismo do empregador, trazendo ainda mais dificuldades para o seu planejamento familiar, econômico e social no cotidiano.

Sobre isso, Mariana Correia D'Amorim (2018, p. 31), se posiciona:

Observa-se que, apesar de não haver proibição quanto à recusa ao chamado, na prática, os empregados que reiteradamente declinem o serviço acabarão deixando de ser chamados, vez que o empregador dará prioridade àqueles que costumam aceitar o chamado com assiduidade. É importante ressaltar, que a legislação não deixa explícito quantas vezes o trabalhador poderia recusar à oferta de trabalho, deixando uma lacuna não preenchida. Como não há um limite à recusa regulamentado por lei, a sua ocorrência torna o trabalhador ainda mais vulnerável à subjetividade do julgamento do empregador.

No entendimento de Sousa (2019) uma das maiores problemáticas acerca da regulamentação dessa modalidade de contrato, é, se de fato, o trabalho intermitente traz alguma vantagem ao trabalhador brasileiro, uma vez que trouxe legalidade à certas atividades que antes eram realizadas sem segurança legal alguma. Nesse sentido, um dos principais questionamentos da citada autora é com relação a possibilidade do trabalhador ser contratado, porém não ser chamado para a realização de atividade alguma, deste modo deixando de receber uma remuneração, o que é de suma importância para sua subsistência e de toda a sua família.

Acerca disso, Marlos Augusto Melek (2019, p. 77), afirma:

À evidência que pelo princípio da primazia da realidade, a mera contratação sem convocações do intermitente, apenas para cumprir a quota legal sem convocações ou trabalho efetivo, pode conduzir à exegese da simulação no negócio jurídico firmado, cujo vício pode conduzir à nulidade do ato.” **Caso um trabalhador seja contratado como intermitente, mas nunca seja convocado, o empregador nada deverá a ele ou ao Estado, nem taxas, nem impostos, nem contribuições”.** (Grifo meu)

Nesse sentido, de nada adianta o trabalhador estar com a carteira assinada e, não ter garantias de uma remuneração mínima. Tal condição faz com que o mesmo, viva em situação de angústia, sem poder fazer planos financeiros familiares, em razão da insegurança em ser será convocado ou não, a prestar serviços, e qual será o salário. Na concepção de Araújo e Moraes (2017), o trabalho intermitente favorece o isolamento social, enfraquece a identidade coletiva e de classe dos trabalhadores de

modo geral, verificando-se claramente a precarização da prestação de serviços, e tratando-se de um contrato que protege muito mais o empregador que o empregado.

Sobre a inclusão socioeconômica dos trabalhadores, Kaled (2019) afirma que esse tipo de contrato, atinge de forma direta a categoria dos trabalhadores em bares, restaurantes, bufês ou similares que não terão qualquer estabilidade salarial, e terão que trabalhar em diversos estabelecimentos para garantir uma base salarial suficiente para sustentar sua família. E ainda pior, justamente por trabalharem para vários empregadores, caso o trabalhador seja acometido de doença profissional, a dificuldade em permear os contratos vigentes e delimitar o suposto nexos de causalidade existente entre a doença e trabalho executado, será muito grande.

Luciano Martinez (2018), por sua vez, menciona que diante das diversas brechas que foram deixadas por todo o texto da Lei nº 13.467/2017, e tendo em vista que a medida em que a MP nº 808/2017 perdeu a sua validade; qualquer trabalhador, pode vir a ser demitido de seu atual contrato de trabalho, e ser novamente recontratado pelo mesmo empregador na modalidade intermitente. De fato, esse ponto torna-se algo bastante relevante, e que na concepção do Kaled (2019) será necessária uma intensa atividade integrativa da jurisprudência sobre todo o funcionamento prático do trabalho intermitente.

Frente ao exposto, é importante evidenciar que:

A realidade econômica brasileira, após a implementação da Reforma Trabalhista, tem caminhado a diminuição do desemprego generalizado. Todavia, é preciso avaliar não apenas os números obtidos, mas a sua qualidade, isto é, analisar a capacidade desses empregos de promover ao trabalhador uma condição mínima de sobrevivência, o denominado direito a inclusão socioeconômica (SILVA; SANTOS; BEZERRA, 2019, p. 16).

No Brasil e no mundo, essa nova e atual morfologia do trabalho vem se expandindo progressivamente, em razão das novas requisições de acumulação do capital; pautando-se nas formas de intensificação e superexploração do trabalho, e associado à burla dos direitos sociais, com uma vivência entre a formalidade e a informalidade, assédios, adoecimentos (ANTUNES, 2018). Assim sendo, se faz necessário refletir acerca do contexto econômico em consonância aos direitos sociais, de modo que não se pode combater os altos índices de desemprego às custas da degeneração dos direitos sociais (SILVA; SANTOS; BEZERRA, 2019).

Embora o popular “bico” tenha sido previsto e regulamentado, pela Lei nº 13.467/2017 como uma nova modalidade de contrato de trabalho, denominado de intermitente; a maneira com que foi redigido, trouxe a supressão de uma gama de direitos arduamente conquistados pelo trabalhador brasileiro. A regulamentação do trabalho intermitente, deu uma verdadeira rasteira no Direito do Trabalho, visto que tal contrato extingue os benefícios das trocas de responsabilidades inerentes aos contratos bilaterais onerosos, podendo ser considerado como um desmonte direitos trabalhistas, pois coloca, o trabalho e o trabalhador, em condição de mercadoria.

É inegável que a legislação brasileira acompanhe as evoluções transcorridas no âmbito trabalhista. Compete ao legislador resguardar os interesses da classe trabalhadora, se pautando nos princípios que regem o Direito do Trabalho, mediante a criação de relações de emprego mais equilibradas e justas. Contudo, ao instituir e regulamentar o contrato de trabalho intermitente, o legislador omitiu-se quanto às garantias do trabalhador. Tal omissão, é evidenciada pela substituição da proteção ao trabalhador em prol dos interesses do mercado, resultando em uma perigosa mudança nas relações laborais em favor dos anseios dos empresários brasileiros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Além da CLT, a própria Constituição Federal de 1988, em seus inúmeros dispositivos, tratou de estabelecer diversas e valiosas normas visando a proteção da classe operária em todo o território nacional, frente ao poder econômico dos empregadores, assim como do poder político; uma vez que, este último não apenas influencia, mas também interfere de forma direta no Poder Legislativo, para a elaboração de uma norma laboral mais favorável a situação dos milhares de empresários existentes, visto que, é isto que leva a crer na formação das famosas bancadas da câmara dos deputados.

As recentes alterações implementadas na legislação trabalhista, promoveram um incontestável desmantelamento do pacto constitucional. O Congresso brasileiro, ao aprovar de forma tão rápida o texto dado à Reforma Trabalhista, estabeleceu o desmonte dos direitos do trabalhador, evidenciando um verdadeiro e grave retrocesso nas relações laborais em mais de 150 anos. Observa-se que todas as tutelas garantidas, até então, na legislação celetista foram completamente agredidas; e a Lei nº 13467/2017, por sua vez, ao permitir a flexibilização dos direitos imperativos trabalhistas, a norma atacou de forma violenta o trabalhador.

A literatura consultada demonstra que a reforma trabalhista, veio como parte de um processo nefasto para a reorganização da acumulação capitalista, onde o trabalho é visto como um elemento flexível que pode ser moldado, tendo em vista, uma maior produção com apropriação menor da riqueza por quem, de fato, produz. Foi possível constatar que a atual legislação coloca a classe operária brasileira em uma situação de mercadoria sem direitos, onde: os salários, a jornada, o descanso e os intervalos, bem como, as férias, os adicionais, as horas extras, e ainda, os contratos intermitentes podem ser livremente adotados pelos empregadores.

Uma das maiores evidências da precarização e da degradação do trabalho foi regulamentada mediante a figura do trabalhador intermitente. A nova espécie de contratação apresenta a possibilidade de que um trabalhador possa ter diversos e simultâneos contratos de trabalho com empregadores distintos, sem, porém, ter a garantia de ser chamado por qualquer um deles; assim como, sem saber se terá alguma remuneração para receber ao final de cada mês ou, caso seja convocado, quanto receberá. Demonstrando claramente os maléficos trazidos aos trabalhadores

com sua regulamentação, sobretudo com a perda seus direitos, fazendo com que, cada vez mais, fique desamparado pelo Estado e pela legislação trabalhista. De acordo com os autores supra, o Congresso brasileiro, estimulado pela lógica economicista do capital financeiro, fez o povo assistir a um grande retrocesso no ramo jurídico trabalhista, o qual vem se refletindo em todo seu ordenamento jurídico. Com vistas em flexibilizar os direitos trabalhistas, a regulamentação do trabalho intermitente, promoveu graves efeitos a toda sociedade, além de incitar as relações precárias e descartáveis de venda do trabalho humano. O intento dessa lei é reforçar o capitalismo e mercantilizar a classe operária, a qual depende de seu trabalho para sobreviver, levando-a ao massacre de seus direitos.

O trabalho intermitente, de fato, trouxe não apenas uma expectativa de formalização destes postos de trabalho, mas também, da diminuição nos índices nacionais de desemprego, nem que seja visando os interesses políticos, visto que tais trabalhadores, podem ficar longos períodos sem prestar serviços e sem remuneração, no entanto, constarão nas pesquisas como “empregados”, pois, seus contratos se encontrarão ativos. Em face desse retrocesso, torna-se de fundamental importância gerar efetividade aos dispositivos constitucionais, sobretudo no que diz respeito ao trabalho digno e à repressão à rebaixamento da condição humana. Visando atingir seu propósito, o legislador, com apoio de empresários convenceu milhares de operários que a reforma trabalhista seria uma “tábua de salvação”, pois propiciaria mais tempo disponível, maiores vínculos trabalhistas e, portanto, melhor remuneração e mais postos de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. De Vargas a Lula: caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil. **Pegada**, Presidente Prudente, v. 7, n. 2, p. 83-88, Nov. 2006. Disponível em: <https://adrianonascimento.webnode.com.br/_files/200000125-9cfda9df7b/Pegada7n2_20065Ricardo%20Antunes.pdf> Acesso em: 10 Ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de.; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 1, 2017, p.1-13. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/issue/view/10641/CPST_20_1> Acesso em: 02 Jun. 2020.

BARBOSA, Barbara Angélica Gonçalves. **A trajetória do Direito do Trabalho no Brasil: do protecionismo à segregação dos direitos dos trabalhadores**. 2019, 28 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Federal do Tocantins – UFT, Palmas, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2007.

BERNARDES, Simone Soares; SCALERCIO, Marcos; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Reforma trabalhista - teses interpretativas - atualizadas à luz da Lei 13.467/17 e da MP 808/17**. Salvador: Juspodivm, 2018., 352 p.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista. Flexibilização das normas sociais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Constituição Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 5 Out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 20 Ago. 2020.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 06 Out.2020.

_____. **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 nº 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em : 22 Jun. 2020.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições** - Texto para discussão. Brasília: Ipea, 2017, 34 p.

CARVALHO, Letícia Brito. O Trabalho Intermitente Consoante a Reforma Trabalhista no Brasil à Luz do Direito Comparado. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, Out. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-intermitente-consoante-a-reforma-trabalhista-no-brasil-a-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 05 Mai. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma Trabalhista. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, n. 63, Out. 2017, p. 81-94. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>> Acesso em: 25 Nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10ª ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014, 1349 p.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista: De acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. 2ª Ed. São Paulo: Método, 2018. 304 p.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018, 68f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Federal da Bahia - UFBA, Faculdade de Direito. Salvador, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Vinícius Sousa. As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, Mar. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>> Acesso em: 28 Abr. 2020.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). **Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 107-116

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Análise Crítica da Lei 13.467/2017 - Conforme a Medida Provisória 808/2017**. 3ª Ed. rev. atual e ampl. Salvador: **Juspodivm**, 2018.

GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva; TEIXEIRA, Érica Fernandes. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 03, n. 03, jul./set. 2018, p. 167-180.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Revista Percorso**, Curitiba, v. 1, n. 28, 2019. p. 39-55. Disponível em:

<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>> Acesso em: 19 Abr. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2015, 164 p.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista** - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELEK, Marlos Augusto. Trabalho intermitente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez. 2018/jan. 2019.

MENDES, Vitor Luan Marinho. **Uma análise sobre as consequências da nova regulamentação 13.467/17, denominada como reforma trabalhista**. 2018, 52 p. Monografia (Bacharelado em Direito). Centro Universitário de Anápolis - UniEvangélica, Anápolis, 2018.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOCELIN, Cassia Engres; GUIMARÃES, Gleny Terezinha Duro. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise de discurso. In: 7º Encontro Internacional de Política Social e 14º Encontro Nacional de Política Social. Vitória, 2019, **Anais...** Vitória: UFPE, Jun. 2019, p. 1-15. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/25327/17470>> Acesso em: 28 Ago. 2020.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

MOTA, Camilla Veras. Trabalho sem salário fixo e com jornada reduzida avança e já representa 12% das novas vagas formais. **BBC News Brasil**, São Paulo, Ago. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-49213852>> Acesso em: 25 Abr. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, José Manuel. O “desmonte” do trabalhador: concisas anotações sobre a reforma trabalhista brasileira e suas consequências nas relações sociais do trabalho. **Jus.Com.br**, Mai. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/82679/o-desmonte-do-trabalhador-concisas-anotacoes-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira-e-suas-consequencias-nas-relacoes-sociais-do-trabalho>> Acesso em: 22 Nov. 2020.

NORBIM, Luciano Dalvi. **A Reforma Trabalhista ao seu Alcance**. São Paulo: Líder, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

PACHECO, Gabriel. Contrato de Trabalho intermitente: Veja o mais novo contrato de trabalho instituído pela Reforma Trabalhista. **JusBrasil**, São Paulo, Mai. 2019. Disponível em: <<https://gabrielpm.jusbrasil.com.br/artigos/703992637/contrato-de-trabalho-intermitente>> Acesso em: 05 Mai. 2020.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Diarista - trabalhadora autônoma ou empregada doméstica? **Guia Trabalhista**, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diarista_domestica.htm> Acesso em: 13 Ago. 2020.

PAULO, Alex. **O impacto do contrato intermitente no ordenamento jurídico brasileiro**. 2019, 67 p. Monografia (Bacharelado em Direito). Centro Universitário Católico Salesiano "Auxilium" (UniSALESIANO). Lins, 2019.

SANTOS, Valter dos. Entenda o que é contrato de trabalho intermitente: hipóteses e vantagens. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, Jul. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67765/entenda-o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-hipoteses-e-vantagens>> Acesso em: 18 Abr. 2020.

SANTOS, Maria Claudia Rodrigues dos. A Reforma Trabalhista Com o Advento da Lei 13.467 de 2017. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, Out. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/>> Acesso em: 15 Mai. 2020.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2ª Ed. São Paulo: RT, 2017.

_____. **E agora, Tarsila? Dilemas da Reforma Trabalhista e as Contradições do mundo do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: RT, 2017a.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos.; BEZERRA, Stefani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de Precarização do trabalho? **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília: ENIT, Ano 3, jan./dez. 2019, p. 14-36.

SOUSA, Ana Rodrigues de. **Contrato de trabalho intermitente: vantagens e desvantagens na perspectiva do trabalhador brasileiro**. 2019, 34 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Centro Universitário UNINOVAFAPI. Teresina, 2019.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Rev. eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150672>> Acesso em: 18 Set. 2020.

VIEIRA, Renan Leite. Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista. **Jus.Com.br**, Nov. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/70232/os-desafios-do-trabalho-intermitente-a-luz-da-reforma-trabalhista>> Acesso em: 28 Nov. 2020.