

CENTRO UNIVERSITÁRIO  
UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO  
CURSO DE DIREITO

GRACIANE DA SILVA FERREIRA

**TRABALHO INTERMITENTE:** análise da regulamentação e prática do trabalho  
introduzido pela reforma trabalhista

São Luís  
2023

**GRACIANE DA SILVA FERREIRA**

**TRABALHO INTERMITENTE:** análise da regulamentação e prática do trabalho  
introduzido pela reforma trabalhista

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em  
Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino  
Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção  
do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora Profa. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira  
Façanha

São Luís  
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Ferreira, Graciane da Silva

Trabalho intermitente: análise de regulamentação e prática do trabalho introduzido pela reforma trabalhista./ Graciane da Silva Ferreira. \_\_ São Luís, 2023.  
59 f.

Orientador: Profa. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha.  
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2023.

1. Reforma trabalhista. 2. Trabalho intermitente. 3. Estabilidade financeira. 4. Competitividade. 5. Legislação trabalhista. I. Título.

CDU 349.2

**GRACIANE DA SILVA FERREIRA**

**TRABALHO INTERMITENTE:** análise da regulamentação e prática do trabalho  
introduzido pela reforma trabalhista

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Centro  
Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco  
como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel  
em Direito.

Aprovada em: 07/12/2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Profa. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (Orientadora)**

Centro Universitário

Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

**Profa. Adv. Ma. Maria Emília de Oliveira Assis**

---

**(Membro externo)**

**Prof. Me. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira**

---

**Prof.**

Centro Universitário

Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

À Deus e à minha família, a razão,  
motivo pela qual dedico toda a minha gratidão.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, expresso minha profunda gratidão a Deus, pela amor e misericórdia derramados sobre minha vida, e pela força para ultrapassar todos os obstáculos que encontrei. Meu sincero agradecimento também vai para meus pais, Raimundo Nonato Cantanhede Ferreira e Leandra da Silva Ferreira, que foram o alicerce em minha jornada. Eles, com imenso amor, me guiaram pelo caminho certo e estiveram sempre presentes, tanto nos momentos mais desafiadores quanto nos mais felizes da minha vida.

Estendo meu agradecimento aos meus pais de criação, Antônio Raimundo França Pinho e Darlene Francisca Rodrigues Silva. Eles me acolheram em seu lar, proporcionando a continuidade dos meus estudos, e souberam conduzir-me com grande sabedoria e cuidado. Minhas filhas, Lorena Ferreira Vaplak e Valentina Ferreira Vaplak, são meus tesouros preciosos, uma fonte incondicional de amor. Com elas, descobri uma força interior que jamais imaginei possuir. Todo o meu esforço e dedicação aos estudos são por vocês.

Não posso deixar de mencionar meu marido, Joel Vaplak Ferreira Júnior, cujo companheirismo e dedicação ao cuidado de nossas filhas foram essenciais enquanto eu me dedicava ao trabalho e aos estudos. Por fim, agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha, cujas orientações pontuais e necessárias foram fundamentais em minha jornada acadêmica.

## RESUMO

Esta monografia aborda a reforma trabalhista de 2017 no Brasil, com foco na legalização do trabalho intermitente e seus impactos no mercado de trabalho, trabalhadores e empregadores. A metodologia adotada envolveu uma revisão bibliográfica sistemática, com a coleta de dados em bases de dados acadêmicas reconhecidas. Os objetivos gerais incluíram a análise da regulamentação e prática do trabalho intermitente e a compreensão de seus efeitos na estabilidade financeira dos trabalhadores e na competitividade das empresas. Os objetivos específicos residem em investigar os efeitos do trabalho intermitente na estabilidade financeira dos trabalhadores, avaliar a competitividade das empresas que adotam esse modelo, investigar as práticas das empresas que utilizam o trabalho intermitente e discutir as implicações para diferentes partes interessadas. A revisão bibliográfica revelou tendências, padrões e conclusões na literatura, destacando a falta de estabilidade financeira para os trabalhadores intermitentes e os desafios para as empresas na retenção de talentos. Além disso, a legalização do trabalho intermitente levanta questões sobre a informalidade no mercado de trabalho e a desigualdade econômica e social. Como resultado, sugere-se a formalização dos contratos intermitentes com incentivos fiscais, a promoção da educação financeira para os trabalhadores intermitentes e a implementação de cláusulas contratuais que garantam uma estabilidade mínima. Além disso, a criação de um sistema de seguro ou fundo de estabilidade específico para trabalhadores intermitentes pode ser uma solução. Em conclusão, esta monografia contribui para uma compreensão mais aprofundada do trabalho intermitente no contexto brasileiro e aponta caminhos para melhorar a estabilidade financeira dos trabalhadores e a competitividade das empresas.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, trabalho intermitente, estabilidade financeira, competitividade, legislação trabalhista.

## **ABSTRACT**

This thesis addresses the labor reform of 2017 in Brazil, with a focus on the legalization of intermittent work and its impacts on the labor market, workers, and employers. The methodology adopted involved a systematic literature review, with data collection from recognized academic databases. The general objectives included the analysis of the regulation and practice of intermittent work and the understanding of its effects on the financial stability of workers and the competitiveness of companies. The specific objectives revolved around investigating the effects of intermittent work on the financial stability of workers, evaluating the competitiveness of companies that adopt this model, examining the practices of companies using intermittent work, and discussing the implications for various stakeholders. The literature review revealed trends, patterns, and conclusions in the literature, highlighting the lack of financial stability for intermittent workers and the challenges for companies in retaining talent. Furthermore, the legalization of intermittent work raises questions about informality in the labor market and economic and social inequality. As a result, it is suggested to formalize intermittent contracts with tax incentives, promote financial education for intermittent workers, and implement contractual clauses that ensure minimum stability. Additionally, the creation of a specific insurance or stability fund for intermittent workers may be a solution. In conclusion, this thesis contributes to a deeper understanding of intermittent work in the Brazilian context and suggests pathways to improve the financial stability of workers and the competitiveness of companies.

**Keywords:** Labor reform, intermittent work, financial stability, competitiveness, labor legislation.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|              |   |
|--------------|---|
| ADI          | Ações Diretas de Inconstitucionalidade  |
| CFR          | Code of Federal Regulations   |
| CLT          | Consolidação das Leis do Trabalho   |
| CNTC         | Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio   |
| CNTI         | Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria  |
| EUA          | Estados Unidos da América   |
| FENEPOSPETRO | Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo |
| FGTS         | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço   |
| MP           | Ministério Público ou Medida Provisória   |
| OIT          | Organização Internacional do Trabalho   |
| OJ           | Orientação Jurisprudencial  |
| OPM          | Office of Personnel Management  |
| SDI          | Seção de Dissídios Individuais  |
| STF          | Supremo Tribunal Federal  |
| TST          | Tribunal Superior do Trabalho   |

## SUMÁRIO

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1.</b>  | <b>INTRODUÇÃO</b>  | <b>10</b> |
| <b>2.</b>  | <b>CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL</b>   | <b>13</b> |
| <b>2.1</b> | <b>Conceito e natureza jurídica</b>  | <b>16</b> |
| <b>2.2</b> | <b>O estabelecimento do vínculo de emprego</b>   | <b>16</b> |
| <b>2.3</b> | <b>Aplicação do contrato de trabalho intermitente</b>  | <b>20</b> |
| <b>2.4</b> | <b>Parâmetros de observação prévia para consolidar o trabalho intermitente</b>   | <b>22</b> |
| <b>2.5</b> | <b>A convocação e multas por descumprimento do acordo</b>  | <b>23</b> |
| <b>2.6</b> | <b>Escalonamento da jornada de trabalho</b>  | <b>25</b> |
| <b>3</b>   | <b>ANÁLISE COMPARATIVA DO TRABALHO INTERMITENTE SOB A<br/>ÉGIDE JURÍDICA</b>   | <b>28</b> |
| <b>3.1</b> | <b>França e o Contrat de travail intermittent conferindo adaptabilidade ao<br/>setor de entretenimento e hotelaria</b> | <b>29</b> |
| <b>3.2</b> | <b>Alemanha, o "Mini-Job" e sua adaptabilidade ao mercado de trabalho</b>  | <b>30</b> |
| <b>3.3</b> | <b>Trabalho Intermitente na Itália</b>   | <b>31</b> |
| <b>3.4</b> | <b>O trabalho intermitente e a experiência americana</b>   | <b>33</b> |
| <b>4</b>   | <b>A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTRATO INTERMITENTE</b>   | <b>35</b> |
| <b>4.1</b> | <b>A jornada de trabalho e a possibilidade de vários contratos simultâneos</b>   | <b>42</b> |
| <b>4.2</b> | <b>O remunerações vinculadas ao trabalho intermitente</b>  | <b>45</b> |
| <b>4.3</b> | <b>Multa imposta ao trabalhador em caso de descumprimento após aceite do<br/>contrato intermitente</b>                 | <b>49</b> |
| <b>5</b>   | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>  | <b>52</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017, no contexto brasileiro, marcou uma significativa inflexão nas políticas laborais, suscitando discussões acaloradas e levantando questões pertinentes no âmbito do mercado de trabalho, dos direitos dos trabalhadores e das práticas empresariais. Entre as mudanças legislativas promovidas, a legalização do trabalho intermitente emerge como uma das transformações mais notáveis.

O trabalho intermitente é caracterizado pela possibilidade de contratar funcionários para trabalhar em períodos não contínuos, sem garantias de jornada fixa ou benefícios tradicionais. Esta modalidade de emprego, que antes era considerada uma exceção, passou a ser reconhecida como parte integrante do cenário laboral brasileiro. A adoção do trabalho intermitente representa um ajuste na relação entre empregadores e trabalhadores, levantando questionamentos acerca de sua amplitude de impacto e suas consequências socioeconômicas.

A legalização do trabalho intermitente suscita uma série de questionamentos e debates em torno de sua implementação e efeitos. Os desdobramentos dessa mudança na legislação trabalhista, por sua vez, reverberam de forma distinta para as partes envolvidas. Trabalhadores veem-se confrontados com a instabilidade financeira e a falta de previsibilidade na renda, resultantes da ausência de uma jornada fixa.

Empregadores, por outro lado, enfrentam desafios na retenção de talentos e na motivação de funcionários, dada a percebida menor estabilidade no emprego. Paralelamente, a legalização do trabalho intermitente também incita uma reflexão mais ampla sobre seu impacto nas dimensões sociais e econômicas, tais como o aumento da informalidade no mercado de trabalho, a arrecadação de impostos e a previdência social, e sua influência na desigualdade econômica e social.

Nesse contexto complexo e multifacetado, emerge a questão central que motiva a presente pesquisa: "Como a introdução do trabalho intermitente pela reforma trabalhista no Brasil afeta a estabilidade financeira dos trabalhadores, a competitividade das empresas e a dinâmica do mercado de trabalho como um todo?"

Desta feita, explora-se neste estudo a legalização do trabalho intermitente e sua integração na legislação trabalhista brasileira sob o enfoque das indagações substanciais e relevantes. O trabalho intermitente, por sua natureza, implica em variações significativas na renda dos trabalhadores, sem a garantia de uma remuneração estável.

Esta falta de previsibilidade financeira levanta questões acerca da qualidade de vida, da capacidade de atender às necessidades básicas, como moradia e alimentação, e do impacto psicológico resultante da insegurança financeira.

Paralelamente, a implementação do trabalho intermitente desafia as empresas na gestão de sua força de trabalho, levantando preocupações relacionadas à retenção de talentos, ao comprometimento dos funcionários e à produtividade. A legalização do trabalho intermitente também pode fomentar a informalidade no mercado de trabalho e gerar impactos econômicos e sociais mais amplos, como a arrecadação de impostos e a desigualdade econômica.

Quanto às hipóteses deste estudo, considera-se a seguinte perspectiva principal: A formalização dos contratos intermitentes pode ser fomentada mediante a concessão de incentivos fiscais às empresas que optarem por essa modalidade de contratação. Esta medida, além de proporcionar maior segurança aos trabalhadores, contribuiria para o incremento na arrecadação de impostos e a redução da informalidade no mercado de trabalho.

Adicionalmente, a promoção da educação financeira entre os trabalhadores intermitentes representa uma possível solução para a instabilidade financeira, englobando a implementação de programas educativos que instruem os trabalhadores sobre a gestão financeira responsável.

Tais programas capacitariam os trabalhadores a economizar durante os períodos de emprego e a planejar para as épocas de escassez de oportunidades laborais. A implementação de cláusulas contratuais que garantam uma estabilidade mínima para os trabalhadores intermitentes, como a definição de um número mínimo de horas garantidas por mês, também se coloca como uma alternativa para conciliar a flexibilidade necessária para as empresas com a segurança exigida pelos trabalhadores.

O objetivo geral desta pesquisa reside em analisar a regulamentação e a prática do trabalho intermitente, com foco na compreensão de seus impactos na estabilidade financeira dos trabalhadores e na competitividade das empresas no contexto da reforma trabalhista no Brasil.

Os objetivos específicos desdobram-se na investigação dos efeitos do trabalho intermitente na estabilidade financeira dos trabalhadores, na avaliação da competitividade das empresas que adotam esse modelo, na investigação das práticas das empresas que utilizam o trabalho intermitente e na discussão das implicações para diferentes partes interessadas, incluindo trabalhadores, empregadores, políticas públicas e aspectos legais.

Na conclusão, esta pesquisa, ao abordar a legalização do trabalho intermitente no

contexto da reforma trabalhista de 2017 no Brasil, destacou a complexidade e as implicações multifacetadas dessa modalidade de emprego. Os resultados apontam para desafios significativos na estabilidade financeira dos trabalhadores e na gestão de talentos por parte das empresas.

Com base nas hipóteses exploradas, a formalização dos contratos intermitentes, a promoção da educação financeira, a implementação de cláusulas contratuais que garantam estabilidade e a criação de um sistema de seguro ou fundo de estabilidade surgem como possíveis caminhos para aprimorar os resultados do trabalho intermitente no Brasil. Esta pesquisa contribui para uma compreensão mais aprofundada dos impactos dessa modalidade de emprego e oferece subsídios para futuras investigações e aprimoramentos das políticas laborais no país.

## **2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

Uma inovação na legislação trabalhista é representada pelo surgimento do contrato de trabalho intermitente, introduzindo características e especificações inéditas no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil. Segundo Oliveira et al. (2019), apesar de o projeto de lei que o apresentou ter a intenção de que fosse adotado por empregadores envolvidos em atividades intermitentes, a lei n. 13.467/2017, que legalizou essa modalidade, o implementou sem fazer distinção em relação às atividades do empregador. Dessa forma, pode ser aplicado tanto por aqueles que realizam atividades contínuas quanto por aqueles envolvidos em atividades intermitentes.

É relevante salientar, segundo as análises de Santos (2020), que, apesar de a forma de contratação ter sido oficializada apenas em 2017, a Justiça do Trabalho já discutia, no âmbito jurisprudencial, a questão da jornada de trabalho variável. Essa abordagem envolvia a definição das jornadas com base nas horas efetivamente dedicadas ao trabalho, sendo a remuneração proporcional a essa dedicação. Como resultado, essa prática ganhou expressiva aceitação em estabelecimentos como restaurantes, bares e buffets, nos quais a contratação de trabalhadores era ajustada conforme a flutuação da demanda de trabalho, seja ela maior ou menor.

A prática de horários de trabalho flexíveis, agora formalmente reconhecida no cenário brasileiro, era previamente empregada por uma das principais cadeias de fast food global, o McDonald's. Foi exatamente devido à implementação desse modelo de jornada que, em 2005, o Ministério Público do Trabalho iniciou uma ação civil pública, argumentando que a abordagem de horário adotada pela rede de alimentação era prejudicial aos trabalhadores (Maeda, 2017).

No ano de 2015, após uma década decorrida e diversas decisões contraditórias sobre essa modalidade de jornada, a SDI-1 do TST, no processo de nº 9891900-16.2005.5.09.0004, emitiu um veredicto favorável à legalidade da jornada variável. Tal decisão foi fundamentada na observação de que essa prática não ultrapassava o limite constitucional de 44 horas semanais e não violava a garantia constitucional de remuneração do salário mínimo. Isso se dava em virtude do pagamento ser calculado com base no valor do salário por hora, conforme estabelece a OJ 358, I, da SDI-I do TST. Apesar da legalização da regulamentação do trabalho variável pela Reforma Trabalhista em vigor, a modalidade de contrato por ela instituída encontrou

resistência no meio jurídico e trabalhista (Correia, 2019)

Neste contexto, magistrados, sindicatos e doutrinadores da área trabalhista expressaram preocupações quanto à precarização das relações de trabalho causada pela instituição do contrato intermitente. Neste cenário, muitos críticos afirmaram que essa modalidade contratual, da forma como foi estabelecida, contribuía para essa precarização.

De acordo com Delgado (2019), o contrato de trabalho intermitente, que surgiu com a reforma trabalhista, representa uma reconfiguração significativa nas relações de trabalho no Brasil. Essa modalidade de contratação é destacada como uma das inovações mais disruptivas, pois quebra paradigmas tradicionais estabelecidos pelo Direito do Trabalho. A principal característica desse contrato é a ausência de continuidade, possibilitando a prestação de serviços de forma esporádica, de acordo com a necessidade do empregador..

Além disso, embora o contrato intermitente tenha sido concebido com a expectativa de criar uma quantidade significativa de empregos, isso não ocorreu na realidade. Assim, a contratação nesta modalidade foi muito abaixo do esperado nos primeiros meses após sua implementação. Até mesmo os empresários que inicialmente apoiaram a introdução desta forma de contrato ficaram apreensivos ao fazê-lo. Eles temem os efeitos jurídicos possíveis devido às lacunas na legislação e às opiniões do judiciário sobre a legalidade da nova forma de contrato (Alvarenga, 2018).

Nesta linha de raciocínio, manifestou-se Elisângela Mardegan, assessora jurídica do Sindicato dos Lojistas do Comércio de São Paulo- Sindilojas:

As empresas ainda estão esperando a coisa engrenar e tomar um formato maior para ver se realmente vale a pena. [...] Ainda há um pouco de insegurança jurídica porque se sabe que muitos juízes não concordam com a aplicação da atual legislação (Alvarenga, 2018, p. 2)

Ademais, não bastasse as incertezas deixadas pelo texto reformista, o contrato intermitente tem sua constitucionalidade questionada através da proposição de Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI's que ainda esperam por julgamento. São elas: a ADI 5806 proposta pela CONTRASP; a ADI 5826, ajuizada pela FENEPOSPETRO; a ADI 5829 proposta pela FENATTEL, a ADI 5950 ajuizada pela CNTC, e a ADI 6.154 ajuizada pela CNTI.

Enquanto o STF não julga as ações propostas, a 4ª Turma do TST, com o Ministro Ives Gandra Martins Filho como relator, decidiu em Recurso de Revista que o contrato de trabalho intermitente é legal. Isso difere do entendimento anterior que decidiu que não era possível usar o contrato intermitente de forma irrestrita:

[...] In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa". 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê (Brasil, 2019).

A interpretação restritiva do contrato de trabalho intermitente é demonstrada pela decisão do 3o Regional, que reformou a sentença original. O entendimento de que essa modalidade contratual deve ser usada apenas em situações excepcionais, principalmente em pequenas empresas, reflete preocupações sobre a possibilidade de precarizar os direitos trabalhistas.

Esta perspectiva enfatiza a importância de preservar os direitos do trabalhador, mesmo quando há mudanças na legislação. Por outro lado, como mencionado no trecho acima, a doutrina nacional diverge significativamente sobre o assunto. Alguns doutrinadores preferem uma abordagem mais restritiva, enquanto outros defendem uma interpretação mais ampla e flexível do contrato intermitente, até extrapolando os limites legais.

Em oposição à argumentação do magistrado que sentenciou o caso em primeiro grau, o relator manifestou-se pela legalidade da contratação aduzindo estar em conformidade com o instituído na legislação trabalhista acerca do trabalho intermitente. O contrato de trabalho intermitente é caracterizado por uma alternância de períodos de atividade e inatividade, conforme demonstrado pelos artigos 443, § 3o e 452-A do CLT.

Essa modalidade não é restrita pela lei a empresas ou atividades específicas, nem a situações excepcionais. Existe uma diferença entre essa normatização e a decisão do 3o Regional. Ao impor restrições adicionais ao trabalho intermitente, o regional parece fugir da lei. Isso pode ser interpretado como uma violação do princípio da legalidade, que é essencial para garantir a segurança jurídica, conforme estabelecido pelo artigo 5o, II da Constituição Federal. Desta forma, o contrato de trabalho intermitente vem sendo aplicado de forma irrestrita pautado no que dispõe os artigos 443 e 452 -A da CLT, artigos que serão explanados a seguir.

## **2.1 Conceito e natureza jurídica**

A legislação atual introduziu o modelo de contrato de trabalho intermitente, estabelecendo um novo formato para acordos de trabalho individuais, como detalhado no

início do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este artigo especifica que tais contratos podem ser estabelecidos oralmente ou por escrito, por um período fixo ou indefinido, e podem ser implícitos ou explícitos (Brasil, 2017b). A redação do artigo não especifica claramente, mas o contrato intermitente é incorporado na legislação trabalhista como um tipo de contrato por prazo indeterminado. Apesar de os serviços serem realizados durante um período específico, este contrato não é considerado de prazo determinado, mantendo-se ativo mesmo nos períodos sem atividade (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

A palavra "intermitente" deriva do latim "intermittere", que significa "criar lacunas" ou "intervalos". No contexto brasileiro, intermitente refere-se a algo que é descontínuo ou que ocorre em intervalos. O parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT define este tipo de contrato, indicando que o serviço não é contínuo, mas sim alternado entre períodos de trabalho ativo e inatividade, definidos em horas, dias ou meses, independentemente da natureza do trabalho do empregado ou empregador. Profissionais da aviação são exceção a esta regra, pois são regidos por legislação específica (Brasil, 2017b).

Conforme interpretado pela CLT, o contrato intermitente é caracterizado pela subordinação, um aspecto crucial na definição de uma relação de emprego, conforme destacado por Delgado (2019). Esta modalidade contratual introduz a ideia de um trabalho executado de maneira descontínua, com alternância entre períodos de trabalho e pausas, que podem variar em horas, dias ou meses.

Outro aspecto importante desta modalidade contratual é a distinção entre as diferentes formas de contrato intermitente, conforme explicado por Oliveira (2019). O trabalho intermitente é uma categoria geral, que inclui o contrato de tempo alternado e o contrato sob demanda. Estes dois se diferenciam pelo fato de que, no contrato de tempo alternado, é possível distinguir claramente entre os períodos de trabalho e inatividade, enquanto no contrato sob demanda, o empregador tem total controle sobre o tempo de trabalho do empregado, que deve se adaptar às necessidades do empregador (Oliveira, 2019).

Esta divisão em espécies do contrato de trabalho intermitente é adotada em Portugal e está contida no Código Português do Trabalho de 2009, tema que será abordado posteriormente neste trabalho.

Baseando-se nesta linha de pensamento, Guimarães e Mota (2019) constata que a CLT traz a previsão das duas espécies de contratação intermitente. A primeira encontra-se no §3º do art. 443 da CLT, em que traz a existência de alternância de períodos de atividade inatividade, enquanto a segunda encontra-se no art. 452-A, §1º, ao estabelecer a forma de

convocação do trabalhador, com 3 dias de antecedência, por qualquer meio de convocação, a de contratação por chamada. Ressalta-se que a pesquisa prosseguirá na análise das mencionadas legislações referentes ao estabelecimento do vínculo de emprego, visando a uma compreensão mais aprofundada das implicações legais envolvidas na questão do emprego

## **2.2 O estabelecimento do vínculo de emprego**

Ao instituir a modalidade contratual intermitente o legislador o incluiu como contrato de emprego, dando aos empregadores que o adotarem as múltiplas obrigações e encargos decorrentes desta espécie de contrato de trabalho. No entanto, para que se constitua numa relação de emprego, faz-se necessário que sejam respeitados os requisitos estabelecidos no art. 3º, da CLT, que assim dispõe considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência e mediante salário (Brasil, 1943).

Depreende-se então, que a pessoalidade na prestação do trabalho, realizado por pessoa física, de forma não eventual, mediante subordinação e onerosidade, constituem os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego. Ocorre, para Santos (2020), que em relação ao contrato de trabalho intermitente dois dos requisitos acima explicitados foram bastante questionados, a subordinação e a não eventualidade, aduzindo os críticos que estes não se faziam presentes nesta modalidade.

Doutrinariamente o conceito de não-eventualidade é bastante controvertido, necessitando para sua melhor compreensão fazer a distinção entre a não eventualidade também conhecida como habitualidade, em relação a continuidade e ao trabalho eventual.

Para Delgado (2019) o legislador estabeleceu diferenças fundamentais na forma de se expressar ao referir-se na CLT a não eventualidade e na lei complementar 105/2015, Lei do Empregado Doméstico, à continuidade. Porquanto, nesta acepção, temos que no direito do trabalho as duas expressões têm significados distintos.

A eventualidade e por consequência a não eventualidade estão doutrinariamente ligadas a diversas teorias. Na doutrina, a teoria de maior aceitação acerca da conceituação de eventualidade é representada pela teoria dos fins do empreendimento, que preceitua que eventual é o trabalhador que labora em tarefas que não se inserem nos fins normais da empresa, por esta razão serão prestadas de forma indeterminada (Delgado, 2019).

Quanto à expressão continuidade, trazida na Lei do Doméstico, esta encontra-se representada na teoria da descontinuidade, teoria esta rejeitada pela CLT. Assim dispõe

Delgado (2019, p. 342) ao afirmar que a descontinuidade, seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador focado, portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática.

Nesta delinear de ideias acerca do requisito não eventualidade, Cassar (2018) preceitua que a habitualidade não está relacionada com a regularidade da prestação do serviço diretamente pelo empregado ao empregador, mas sim com a necessidade permanente daquele tipo de serviço para a empresa. Isto ocorre porque o Direito Trabalhista Brasileiro adotou a teoria mexicana, que preconiza que sendo a necessidade de trabalho permanente, independentemente de ser na atividade fim ou na atividade meio da empresa, encontra-se preenchida a caracterização da habitualidade.

No que tange a aproximação do contrato intermitente com o trabalho eventual Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 63) aduzem:

É verdade que o contrato intermitente aproxima-se da eventualidade. Mas não pode com ele confundir-se. Do contrário o contrato de trabalho intermitente seria ente distinto, figura diversa do contrato de emprego, não uma de suas modalidades. O nome juris de um instituto não define sua natureza jurídica, de modo que denominar de contrato de emprego uma relação jurídica caracterizada pela eventualidade não a converte em um autêntico contrato de emprego.

Estabelece ainda este autor que o que diferencia o trabalho eventual do trabalho intermitente é a possibilidade de repetição das atividades pelo trabalhador desempenhada, na medida em que se estabelecerá uma relação de trato sucessivo (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Destarte, diante deste contexto, assevera Delgado (2019) não ter dúvidas que o contrato de trabalho intermitente está em consonância com o requisito da habitualidade, configurando-se como trabalho não eventual. Quanto à subordinação, esta constitui-se como elemento determinante das relações de emprego. Tal expressão tem como significado no dicionário, dependência de uma pessoa em relação a outra, obediência, disciplina. Porém, diante das relações de emprego, a subordinação não se manifesta na forma de sujeição de uma pessoa a outra, representando dentro do contexto laboral uma espécie de subordinação jurídica e não pessoal (Delgado, 2019).

É em razão desta característica que é dado ao empregador o poder de comando que se divide em poder diretivo, disciplinar e hierárquico. Ao empregado cumpre realizar suas funções conforme o estabelecido pelo empregador, ou seja, nas palavras de Cassar (2018, p. 50) “o dever de obediência, ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição

às regras [...] desde que legais e não abusivas”

Em relação a este requisito, parte da doutrina trabalhista afirma ter o legislador inovado no contrato intermitente em relação à subordinação uma vez que o §3º, do art. 443 da CLT trata de estabelecer que tal modalidade contratual enquadra-se como trabalho subordinado, enquanto que nos §§ 2º, 3º e 4º do art. 452-A da CLT, ao disciplinarem a forma de convocação do empregado pelo empregador, dá ao primeiro a liberdade de recusa, não constituindo-se a recusa como insubordinação, a saber:

**Art. 452-A [...]**

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (Brasil, 2017b).

No entanto, em que pese haver no contrato intermitente esta peculiaridade em relação à subordinação, a sua atenuação ocorre apenas neste momento em que se verifica a recusa à convocação por parte do empregado, mantendo-se intacta durante os momentos de prestação de serviço pelo trabalhador que deve subordina-se juridicamente aos comandos patronais (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

### **2.3 Aplicação dos contratos de trabalho intermitente**

O trecho final do §3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o contrato de trabalho intermitente pode ser aplicado a qualquer atividade profissional, com a exceção dos aeronautas, que são regidos por uma legislação específica (Brasil, 2017b).

Contudo, segundo Correia (2019), a exclusão dos aeronautas dessa regra não foi uma decisão originária do legislador, mas sim o resultado de intensa pressão exercida pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas durante o processo de aprovação da Reforma Trabalhista. A categoria se mobilizou através de protestos e ameaçou realizar uma greve geral no setor, argumentando que a contratação intermitente de aeronautas não só prejudicaria os trabalhadores, mas também comprometeria a segurança no transporte aéreo.

Quanto a exclusão dos aeronautas, afirma Fernandez e Pamplona Filho (2020) que o argumento utilizado pelo legislador de a categoria possuir legislação própria não justifica a

exclusão, em razão de outras categorias também possuírem e não terem sido excluídas desta modalidade. Ademais, manifesta-se ainda no sentido que se a justificativa para os excluir fosse o risco à segurança da população em razão da possibilidade do pouco contato com as atividades, também se justificaria a exclusão pela mesma razão de várias outras categorias profissionais, como médicos, enfermeiros, motoristas, dentre outros.

Outra classe de trabalhadores que apesar de o texto legal não haver excluída da aplicação do contrato intermitente, despertou algumas dúvidas sobre a contratação nesta modalidade foi o trabalhador doméstico. Isto posto, há de se trazer o conceito de empregado doméstico estabelecido pela lei complementar 150/2015, que assim dispõe:

**Art. 1º** Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei (Brasil, 2015).

Depreende-se do conceito estabelecido pela Lei Complementar 150/2015, que o primeiro requisito para que o trabalhador possa ser considerado empregado doméstico é a continuidade do serviço. Desta forma, para que se estabeleça a relação laboral de forma contínua o trabalhador deve laborar por mais de dois dias na semana, enquadrando-se assim na categoria de empregado doméstico.

Diante do que dispõe a legislação do doméstico, podemos entender que o empregado doméstico, aquele que tem vínculo empregatício com a família para a qual usufrui de sua força de trabalho, não poderá firmar contrato na modalidade intermitente, uma vez que este instituto é incompatível com tal modalidade contratual (Maeda, 2017).

Constata-se a incompatibilidade destes institutos na medida em que ao trabalhador intermitente, por enquadrar-se como relação de emprego, exige-se como requisito a não eventualidade, relacionando esta diretamente à atividade do empregador e não do empregado, podendo assim ser contratado de forma intervalada, com alternância de períodos de prestação de serviços e suspensão de contrato.

Em sentido oposto, ao empregado doméstico exige-se a continuidade na prestação do trabalho, requisito que se baseia na teoria da descontinuidade já exposta anteriormente, não podendo esta classe trabalhadora prestar serviços de forma fragmentada.

Em que pese à legislação doméstica ser incompatível com o contrato intermitente, o mesmo não se pode dizer do trabalhador doméstico, entendido nesta acepção aquele que não possui vínculo empregatício, mas que presta serviços no âmbito doméstico, à unidade familiar

que não possui fins lucrativos, de forma onerosa, com frequência máxima de duas vezes por semana, conhecido popularmente como diaristas (Nacif; Souza, 2018).

Nesta acepção, ratifica Nogueira (2017, p. 134):

[...] restaram fora da proteção da lei do trabalho doméstico todos os trabalhadores que laboram 2 dias por semana ou menos, e, da leitura do dispositivo legal, observa-se que o único critério que afasta a aplicação da lei é a intermitência da prestação laboral dentro da atividade contínua do empregador doméstico. Com a nova disposição trazida pela Lei n. 13.467/2017, que considera trabalho intermitente aquele realizado independentemente da atividade do empregador e do trabalhador, não se pode excluir da aplicação legal o trabalho doméstico, pelo princípio segundo o qual onde o legislador não distinguiu não cabe ao intérprete fazê-lo.

Seguindo a linha de raciocínio acima delineada, teríamos a partir da instituição do contrato intermitente o desaparecimento da figura do trabalhador doméstico diarista, que ficou à margem da proteção da LC 150/2015 exatamente em razão do seu caráter intermitente, podendo a partir de então se enquadrar na nova modalidade contratual trazida pela Reforma Trabalhista (Nogueira, 2017).

Por fim, adentra-se no fato de o legislador brasileiro não ter estipulado restrições quanto às atividades empresariais que pudessem fazer uso do contrato intermitente, muito pelo contrário, admitindo a utilização independente da atividade do empregado e do empregador, o que se mostra deveras prejudicial ao trabalhador (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

## **2.4 Parâmetros de observação prévia para consolidar o trabalho intermitente**

As relações de trabalho entre empregados e empregadores são formalizadas através de contratos de trabalho, que devem atender a certos critérios e elementos para assegurar sua validade e ausência de falhas legais.

Especificamente no contrato de trabalho intermitente, é essencial cumprir tanto as regras gerais de contratos do Código Civil quanto as diretrizes específicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT, em seu artigo 452-A, determina que o contrato intermitente deve ser formalizado por escrito e incluir o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou ao pago a outros funcionários na mesma função, independentemente do tipo de contrato (Brasil, 2017b).

Essa modalidade de contrato, portanto, exige uma formalização escrita, detalhando as horas de trabalho acordadas, respeitando o salário mínimo por hora e a equivalência salarial

com outros funcionários na mesma posição. Importante destacar que o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal assegura um salário mínimo para trabalhadores urbanos e rurais (Brasil, 1988). Contudo, pela natureza descontínua do trabalho intermitente, que alterna períodos de atividade e inatividade, o trabalhador pode não alcançar o mínimo mensal, enfrentando incertezas financeiras e dificuldades no planejamento de gastos.

Alves (2019) aponta que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao aplicar a jurisprudência da OJ 358 da SDI-I, indiretamente endossa a remuneração intermitente, permitindo o pagamento proporcional ao tempo trabalhado, em conformidade com o salário mínimo constitucional.

A legislação busca igualar os trabalhadores intermitentes aos de contratos por prazo indeterminado em termos de remuneração horária. A Lei 13.467/2017 e a Medida Provisória 808/2017 introduziram formalidades como registro na Carteira de Trabalho, local de pagamento e domicílio das partes. Embora a MP não tenha se convertido em lei, a Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho reintroduziu esses requisitos.

Além disso, o artigo 611-A, VII, da CLT permite que acordos negociados prevaleçam sobre a legislação no que diz respeito ao trabalho intermitente. Fernandez e Pamplona Filho (2020) argumentam que essa flexibilidade deve respeitar os limites do artigo 7º da Constituição Federal, garantindo proteção social adequada e estabelecendo restrições específicas para esse tipo de contrato.

## **2.5 A convocação e multas por descumprimento do acordo**

De acordo com o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estipula-se que a convocação de empregados sob o regime de trabalho intermitente deve ser feita com pelo menos três dias de antecedência antes do início dos serviços. Esta convocação pode ser realizada por qualquer meio de comunicação eficiente que informe sobre o horário de trabalho a ser cumprido.

Conforme o parágrafo segundo do mesmo artigo, o empregado tem o prazo de um dia útil para responder se aceita ou não a convocação para o serviço. Caso não haja resposta, entende-se que a oferta de trabalho foi recusada (Brasil, 2017b).

Um ponto crucial neste contexto é a liberdade do trabalhador de recusar a convocação sem necessidade de justificar sua decisão, e sem que isso seja considerado insubordinação, como mencionado no parágrafo terceiro do artigo. Esse aspecto tem sido amplamente

debatido, pois indica uma redução no grau de subordinação, elemento tradicionalmente fundamental nas relações de emprego. Como resultado, a ausência de insubordinação impede a demissão por justa causa em casos de recusa na prestação de serviços, mesmo em situações em que os serviços são recusados repetidamente, uma vez que não é possível usufruir de tal direito de rejeitar uma oferta de emprego sem estabelecer um limite máximo para tais recusas (Correia, 2019).

O §4º do artigo 452-A da CLT contém outra disposição legal relevante em relação à legislação trabalhista. Isso estabelece uma multa de 50% da remuneração devida para aqueles que, após a aceitação da oferta, descumprirem o acordo sem razão plausível. A redação do artigo explica que quando os trabalhadores e os empregadores aceitam ou contratam serviços e não cumprem o acordo sem um motivo razoável, a legislação pode impor multas inovadoras. A multa deve ser paga em até 30 dias, permitindo a compensação.

Segundo Sales e Oliveira (2018), essa medida evidencia claramente a intenção de incorporar princípios do direito civil ao campo trabalhista, ao introduzir a figura da compensação. Isso resultará, inevitavelmente, em prestação de trabalho não remunerado pelo trabalhador, que oferecerá sua força de trabalho apenas para quitar dívidas provenientes do poder disciplinar do empregador.

Ao incorporar a figura da compensação, essa medida mostra claramente a intenção de incorporar princípios do direito civil ao domínio trabalhista, conforme afirmado por Sales e Oliveira (2018). Não há dúvida de que isso resultará em prestação de trabalho não remunerado pelo trabalhador, uma vez que irá trabalhar apenas para quitar dívidas do empregador. A lei não especifica os motivos para o descumprimento.

Além disso, a autoridade disciplinar do empregador ultrapassaria as diretrizes da Consolidação das Leis do Trabalho, que, até a aplicação dessa multa, permitia apenas sanções como advertência verbal ou escrita, suspensão disciplinar de 30 dias consecutivos e demissão por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Nesse contexto, Correia (2019) argumenta que a introdução da multa por descumprimento modifica significativamente o alcance do poder disciplinar do empregador, ao estabelecer uma nova forma de penalização ao empregado que anteriormente era proibida pela legislação.

Fernandez e Pamplona Filho (2020) reforçam essa perspectiva dizendo que é inaceitável multar um empregado devido à intangibilidade do salário e à disponibilidade de outras formas de punição pelo empregador devido ao poder disciplinar do empregador. Além

disso, sustentam que a aplicação de multas viola a Convenção 95 da OIT e viola a Constituição.

Na realidade, o empregador tem a possibilidade de deduzir o valor de eventuais multas dos pagamentos futuros do empregado, facilitando a aplicação da penalidade para o empregador em comparação com o trabalhador.

Por outro lado, a única forma de um empregado rescindir seu contrato com o empregador é através de ação judicial. Contudo, dada a vulnerabilidade econômica do trabalhador e sua dependência do emprego para subsistência, tal reivindicação tende a ser postergada até o final do contrato. Isso ocorre porque o empregado pode se sentir mais seguro para exigir seus direitos sem temer represálias enquanto o contrato estiver ativo.

O Enunciado 87 da 2ª Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho critica a aplicação de multas em contratos de trabalho intermitentes, argumentando que elas contrariam princípios fundamentais como a dignidade humana, os valores sociais do trabalho, a igualdade, a proteção ao trabalhador e a função social da empresa (Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho, 2017).

Além disso, a aplicação dessa penalidade ocorre de maneira discriminatória, uma vez que nenhum outro trabalhador está sujeito a essa sanção, estabelecendo um tratamento jurídico diferenciado e mais oneroso para o trabalhador intermitente (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Nesse contexto, Sales e Oliveira (2018) expressam que a imposição da multa ao trabalhador configura-se como abuso de poder de gestão por parte do empregador, violando o princípio da intangibilidade salarial no âmbito trabalhista. Isso resultará na transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado, revelando incompatibilidade com os princípios fundamentais de um trabalho justo e digno.

## **2.6 Escalonamento da jornada de trabalho**

No contrato intermitente, o empregado alterna entre períodos de atividade e inatividade, sendo este último um período de suspensão contratual. O legislador, no §5º do art. 452-A da CLT, estabeleceu que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, permitindo ao trabalhador até mesmo prestar serviços a outros contratantes durante esse tempo.

De acordo com Nogueira (2017), esse dispositivo levanta duas questões: primeiro,

durante o período de inatividade, o trabalhador não pode ter sua liberdade pessoal tolhida. Segundo, devido à possibilidade de prestar serviços a outros contratantes, o trabalhador tem a liberdade de trabalhar para quem desejar, incluindo empregadores concorrentes, sem que o empregador possa limitar sua área de atuação.

Assim, com base nessa norma, no contrato intermitente, a exclusividade não é um requisito a ser respeitado pelo trabalhador. Nessa modalidade contratual, o trabalhador pode prestar serviços e ser contratado por outros empregadores, tanto de forma intermitente quanto em outras formas contratuais (Correia, 2019).

Muitas críticas foram direcionadas ao contrato de trabalho intermitente, especialmente em relação à jornada de trabalho do trabalhador. Apesar de a CLT não estabelecer uma jornada mínima ou máxima para essa modalidade contratual, a Constituição Federal determina uma jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais (Brasil, 1988). Dessa forma, o contrato intermitente deve respeitar a jornada máxima constitucionalmente estabelecida.

Mas a crítica principal desse contrato é que o trabalhador não pode planejar sua jornada de trabalho, o que o torna incapaz de calcular sua remuneração mensal. O trabalhador acaba aceitando telefonemas de vários empregadores durante sua rotina diária, ultrapassando a jornada máxima permitida pela Constituição na busca por uma remuneração digna para sua sobrevivência, levando-o à exaustão física e mental (Menezes; Almeida, 2018).

Fernandez e Pamplona Filho (2020) destacam a posição de que o contrato intermitente no Brasil não pode ser comparável ao seu extremo, o contrato zero-horas, no qual a empresa não é obrigada a fornecer serviço. Nesse contexto, o autor reforça a postura da OIT (2016), que defende a necessidade de especificar o mínimo de horas ou diárias de trabalho anuais que podem ser trabalhadas alternadamente ou à chamada.

Em relação à não exclusividade, o trabalhador contratado em outra modalidade contratual não tem a obrigação de ter exclusividade como requisito contratual, o que significa que ele pode prestar serviços a outros trabalhadores. Isso ocorre porque o contratado tem uma jornada de trabalho estabelecida e uma remuneração fixa, o que o torna capaz de planejar seu salário mensal. O trabalhador intermitente não o faz. Reforçando essa perspectiva, Maeda (2017, p. 12):

Não há comutatividade no contrato de trabalho intermitente, pois o empregado não sabe o quanto vai trabalhar, em que dias e, portanto, o quanto receberá como salário. Nem mesmo o contrato civil permite este desnível entre as obrigações e os deveres das partes. Essa insegurança agrava sua subordinação econômica e precariza suas condições de trabalho, repercutindo em todos os demais campos de sua vida social, o que, por si só, já afronta ao conceito de trabalho decente, que defendemos como

sendo aquele que não precariza a condição social do trabalhador.

O contrato de trabalho intermitente, ao adotar uma natureza imprevisível, priva o empregado de uma clara definição de sua rotina laboral e, por conseguinte, de sua remuneração. Essa imprecisão, incomum mesmo em contratos civis, amplifica a vulnerabilidade do trabalhador, agravando sua subordinação econômica. Essa condição instável não apenas deteriora as condições de trabalho, mas também exerce um impacto adverso em outros aspectos da vida social do indivíduo. Esse cenário contradiz a ideia de trabalho decente, que preconiza uma relação laboral que não degrade a condição social do trabalhador.

Uma conclusão relevante é que o contrato intermitente, ao estabelecer que o tempo de inatividade não será contado como tempo de efetivo exercício, vai de encontro ao princípio já instituído pela CLT no art. 4º. Este artigo considera como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, independentemente de estar aguardando ou executando ordens.

Nesse sentido, torna-se evidente que o empregado intermitente acaba assumindo um papel que, teoricamente, deveria ser desempenhado pelo empregador. Ele suportará os riscos da atividade laboral, sendo convocado apenas quando houver uma maior necessidade do empregador, transferindo para o trabalhador a responsabilidade de lidar com as variações do mercado de trabalho (Teixeira; Gonçalves, 2017).

Sobre essa temática, Cassar (2018) expressa uma visão semelhante, afirmando que se, de alguma forma, o empregado passa a assumir os riscos da atividade laboral, ele não pode ser categorizado nessa modalidade. Ele reitera que o contrato intermitente transfere o ônus dos riscos da atividade laboral (alteridade) para o empregado, sem, no entanto, descaracterizar o vínculo empregatício, conforme estabelecido por lei.

Após explorar os fundamentos iniciais do trabalho intermitente, destaca-se que, além de sua compreensão conceitual e normativa, é crucial entender os aspectos que referenciam suas características, especialmente aqueles provenientes de experiências internacionais. Nesse contexto, esta pesquisa seguirá com o estudo do trabalho intermitente sob a perspectiva do direito comparado.

### 3 ANÁLISE COMPARATIVA DO TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÉGIDE JURÍDICA

O mercado de trabalho global tem experimentado uma série de transformações ao longo das últimas décadas. Uma dessas mudanças é a introdução do trabalho intermitente, uma modalidade que permite a contratação de trabalhadores para períodos descontínuos. Esta forma de contrato é especialmente relevante em setores com demandas variáveis ao longo do ano. Analisando o Brasil e a Espanha, podemos observar semelhanças e diferenças na implementação e regulamentação deste tipo de contrato, conforme estabelecido em suas respectivas legislações (Silva, 2022).

No Brasil, o trabalho intermitente foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, especificamente no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta modalidade exige que o contrato seja celebrado por escrito, especificando o valor da hora de trabalho (Silva, 2022).

Este valor não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao valor pago a outros empregados que desempenhem funções semelhantes. Além disso, os empregadores devem convocar os trabalhadores com pelo menos 3 dias de antecedência, e qualquer descumprimento resulta em penalidades, conforme estabelecido no § 6º do mesmo artigo. Em termos de direitos, os trabalhadores intermitentes no Brasil têm direito a benefícios proporcionais, como férias, 13º salário e contribuição previdenciária. Embora esta modalidade possa ser aplicada em diversos setores, é frequentemente utilizada em áreas sazonais, como eventos e turismo (Silva, 2022).

Por outro lado, conforme Valdés Dal-Ré (2014), na Espanha, o "*contrato a tiempo parcial con vinculación discontinua*" é uma prática já estabelecida, conforme o artigo 15 do Estatuto dos Trabalhadores. Os contratos devem claramente delinear os períodos de atividade e inatividade, e os trabalhadores têm preferência para serem recontratados em períodos subsequentes.

As regras de convocação variam, mas geralmente exigem que os empregadores notifiquem os trabalhadores sobre a necessidade de seus serviços com antecedência. Em relação aos direitos, os trabalhadores espanhóis têm direitos proporcionais ao tempo trabalhado e, adicionalmente, uma compensação ao término do contrato, dependendo de sua duração e das circunstâncias da rescisão, conforme estabelecido no artigo 49 do mesmo Estatuto. Assim como

no Brasil, esta modalidade é frequentemente adotada em setores sazonais, como turismo e agricultura (Valdés Dal-Ré, 2014).

Logo, para Dieese (2017), enquanto o Brasil e a Espanha compartilham o reconhecimento da necessidade de flexibilidade nas relações de trabalho, existem diferenças notáveis em suas abordagens ao trabalho intermitente, conforme estabelecido em suas respectivas legislações. Ambos os países enfatizam a importância de garantir os direitos dos trabalhadores, mesmo em contratos flexíveis.

A semelhança mais marcante entre eles é a proporcionalidade dos direitos em relação ao tempo trabalhado. No entanto, as diferenças residem nas especificidades de cada legislação e nas práticas de mercado. Em um mundo em constante mudança, é vital que os países continuem a adaptar suas leis trabalhistas para refletir as necessidades do mercado, ao mesmo tempo em que protegem os direitos fundamentais dos trabalhadores (Dieese, 2017).

### **3.1 França e o *Contrat de travail intermittent* conferindo adaptabilidade ao setor de entretenimento e hotelaria**

A evolução do mercado de trabalho global tem levado muitos países a adaptar suas legislações trabalhistas para atender às demandas variáveis de diferentes setores (Barros, 2019). A França, reconhecendo a necessidade de maior flexibilidade nas relações de trabalho, introduziu o "*Contrat de travail intermittent*", uma modalidade que reflete essa tendência global.

O "*Contrat de travail intermittent*" é uma inovação que permite ao empregado trabalhar em períodos alternados, proporcionando uma solução para setores que não têm uma demanda constante ao longo do ano. Esta modalidade de contrato é especialmente benéfica para empregadores e empregados, pois oferece uma combinação de flexibilidade e segurança. O empregador pode contar com mão-de-obra conforme a necessidade, enquanto o empregado tem a garantia de um contrato, mesmo que o trabalho não seja contínuo (Durand, 2017).

Setores como entretenimento e hotelaria, que têm picos de demanda em determinadas épocas do ano, encontraram no "*Contrat de travail intermittent*" uma solução ideal. Por exemplo, um hotel em uma região turística da França pode ter uma alta demanda durante a temporada de verão, mas experimentar uma queda significativa no inverno. Com este tipo de contrato, o hotel pode contratar funcionários para os períodos de pico sem se comprometer com uma jornada contínua durante todo o ano (Durand, 2017).

Além disso, para os trabalhadores, para Moreau (2015) essa modalidade oferece uma oportunidade de diversificar suas fontes de renda. Um empregado pode ter vários "*Contrats de travail intermittents*" com diferentes empregadores, permitindo-lhe trabalhar em diferentes setores e acumular experiências variadas. Esta flexibilidade pode ser particularmente benéfica para jovens profissionais, artistas ou aqueles que buscam equilibrar trabalho e estudos.

No entanto, é crucial que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos. A França, em sua legislação, garante que os trabalhadores sob este contrato tenham direitos proporcionais ao tempo trabalhado, incluindo salário, férias e outros benefícios. Esta abordagem equilibrada garante que, enquanto os empregadores se beneficiam da flexibilidade, os empregados não são deixados em uma posição vulnerável (Moreau, 2015).

Em tese, o "*Contrat de travail intermittent*" na França é um exemplo de como as legislações trabalhistas podem evoluir para refletir as necessidades do mercado moderno. Ao equilibrar as necessidades de empregadores e empregados, a França demonstra que é possível adaptar-se às demandas do século XXI sem comprometer os direitos e a segurança dos trabalhadores.

### **3.2 Alemanha, o *Mini-Job* e sua adaptabilidade ao mercado de trabalho**

A Alemanha, conhecida por sua robusta economia e inovações no mercado de trabalho, não adotou uma modalidade exata de trabalho intermitente, como visto em outros países europeus. No entanto, em resposta à necessidade de flexibilidade nas relações de trabalho, a Alemanha introduziu o conceito de "*Mini-Job*", uma forma de emprego que se tornou uma característica distintiva do mercado de trabalho alemão (Gomes; Gottschalk, 2021).

Com efeito, o "*Mini-Job*" é uma modalidade de emprego de baixa remuneração, na qual os trabalhadores podem ganhar até um certo valor (geralmente 450 euros por mês, conforme a legislação vigente) sem ter deduções fiscais. Esta forma de emprego foi projetada para ser benéfica tanto para empregadores quanto para empregados. Para os empregadores, oferece a capacidade de contratar mão-de-obra para tarefas específicas ou períodos de pico sem os encargos associados a um contrato de trabalho em tempo integral. Para os trabalhadores, oferece a oportunidade de complementar sua renda, adquirir experiência profissional ou equilibrar trabalho com outras responsabilidades, como estudos ou cuidados familiares (Gomes; Gottschalk, 2021).

Uma das principais vantagens do "*Mini-Job*" é sua simplicidade administrativa. Os empregadores não precisam se preocupar com complexas deduções fiscais ou contribuições

sociais, tornando o processo de contratação mais direto. Além disso, para muitos estudantes, aposentados ou pessoas que buscam reentrar no mercado de trabalho, o "*Mini-Job*" oferece uma porta de entrada, permitindo-lhes ganhar experiência ou simplesmente complementar sua renda (Carrion, 2021).

No entanto, é essencial observar que, enquanto o "*Mini-Job*" oferece flexibilidade, ele também vem com certas limitações. A natureza de baixa remuneração do trabalho significa que não é adequado para aqueles que buscam um salário completo. Além disso, a ausência de certos benefícios associados a empregos em tempo integral pode ser uma desvantagem para alguns trabalhadores (Eichhorst; Marx, 2015).

A introdução do "*Mini-Job*" na Alemanha demonstra a capacidade do país de adaptar-se às mudanças nas demandas do mercado de trabalho. Ao oferecer uma forma flexível de emprego, a Alemanha reconhece a diversidade das necessidades dos trabalhadores modernos e dos empregadores. Em um mundo onde a natureza do trabalho está em constante evolução, soluções inovadoras como o "*Mini-Job*" destacam a importância de adaptar as legislações trabalhistas para refletir a realidade do mercado atual.

### **3.3 Trabalho Intermitente na Itália**

Na Itália, uma modalidade jurídica de contrato de trabalho é frequentemente conhecida como "contrato sob demanda" ou, em inglês, "job on call". Esta forma de trabalho é regulamentada por várias leis, incluindo o Decreto Legislativo n.º 276/2003 e o Decreto Legislativo 81/2015. De acordo com informações do Ministério do Trabalho italiano, esse tipo de trabalho é definido como um acordo que pode ser ativado conforme a necessidade do empregador, permitindo que ele convoque o trabalhador quando necessário (Matos; Santos; Dutra; França, 2020).

Em termos práticos, isso significa que o empregado fica à disposição do empregador por um período especificado, atendendo às demandas de produção conforme surgem. Essa modalidade de contrato é especialmente comum em setores como entretenimento, segurança e turismo, que muitas vezes têm picos de demanda em certos períodos do ano (Matos; Santos; Dutra; França, 2020).

Existem algumas formalidades associadas a esse tipo de contrato. Por exemplo, conforme Pereira e Oliveira (2020), é necessária a existência de um contrato escrito que detalhe as especificidades conforme a lei. Além disso, o empregador deve comunicar sua intenção de contratar sob essa modalidade antes do início do trabalho.

As condições para a celebração do contrato flexível também são específicas. As necessidades devem ser identificadas em acordos coletivos, e o contrato deve especificar as demandas e o período em que o trabalhador estará disponível. A partir de 2012, essa modalidade é destinada principalmente a trabalhadores acima de 55 anos ou abaixo de 24 anos. Se não houver um acordo coletivo, as condições para o contrato individual são definidas por um decreto ministerial (Pereira; Oliveira, 2020).

No que diz respeito ao pagamento, o trabalhador pode receber um "bônus de disponibilidade" se estiver disponível para ser chamado. Esse valor é determinado coletivamente, mas há um mínimo estabelecido por decreto. Importante ressaltar que o trabalhador sob demanda tem direito ao mesmo salário e benefícios que um trabalhador regular, mas os benefícios são proporcionais às horas trabalhadas (Pereira; Oliveira, 2020).

O modelo italiano de "contrato sob demanda" apresenta, no contexto apresentado por Pires e Borsio (2020), semelhanças e diferenças em relação ao trabalho intermitente adotado no Brasil. No Brasil, o trabalho intermitente foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 e é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim como na Itália, essa modalidade permite que o empregador convoque o trabalhador conforme a necessidade, pagando apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

No entanto, enquanto o modelo italiano é mais restritivo em relação à faixa etária dos trabalhadores que podem ser contratados sob essa modalidade, o Brasil não estabelece tais restrições. Isso significa que, no Brasil, qualquer trabalhador, independentemente da idade, pode ser contratado sob o regime de trabalho intermitente, desde que ambas as partes concordem com os termos (Pires; Borsio, 2020).

Outra diferença notável é a forma de comunicação. No Brasil, o empregador deve convocar o empregado com pelo menos três dias de antecedência. Se o trabalhador aceitar a convocação, a parte que descumprir o acordo sem justificativa terá que pagar uma multa. Na Itália, as regras de comunicação são mais flexíveis, permitindo uma maior adaptabilidade às necessidades do empregador (Pires; Borsio, 2020).

Em termos de pagamento, ambos os países asseguram que os empregados em regime de trabalho intermitente sejam remunerados pelo menos com o salário mínimo ou com um salário equivalente ao de um trabalhador regular na mesma posição, calculado proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas. No Brasil, contudo, além do salário, o trabalhador intermitente também tem direito a benefícios proporcionais como férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), descanso semanal remunerado e décimo terceiro salário.

Uma particularidade do sistema brasileiro é a permissão para que o trabalhador atue de

maneira intermitente para diferentes empregadores ao mesmo tempo. Isso proporciona uma flexibilidade adicional, permitindo ao trabalhador diversificar suas fontes de renda. Na Itália, apesar de não existir uma restrição clara, a estrutura contratual tende a indicar uma relação mais exclusiva entre empregador e empregado. Conforme Pereira e Oliveira (2020), enquanto ambos os países adotaram modelos de trabalho intermitente para se adaptar às mudanças no mercado de trabalho e às demandas flexíveis de mão de obra, existem diferenças significativas em como cada sistema é implantado e regulamentado. Essas diferenças refletem as particularidades culturais, econômicas e legais de cada nação.

### **3.4 O trabalho intermitente e a experiência americana**

A legislação trabalhista nos Estados Unidos, especificamente a Fair Labor Standard Act (FLSA) de 1938, não aborda diretamente o trabalho intermitente. Em vez disso, os trabalhos com horários flexíveis são geralmente acordados entre empregador e empregado. Nos EUA, muitas relações de trabalho não possuem um contrato escrito formal, e os contratos de trabalho são vistos como qualquer outro contrato civil. Ambas as partes, empregador e empregado, são consideradas iguais em termos de negociação e têm a liberdade de entrar e sair do contrato quando desejarem. Esta abordagem é conhecida como "employment-at-will", ou emprego à vontade (Matos; Santos; Dutra; França, 2020).

O trabalho intermitente nos EUA é abordado no Code of Federal Regulations (5 CFR 340.403). Este código é uma codificação das leis administrativas e regulamentos gerais do governo federal. O título 5 deste código, que aborda o pessoal administrativo, é onde as disposições sobre trabalho intermitente são encontradas. Esta seção é gerenciada pelo Office of Personnel Management (OPM) e se aplica principalmente a funcionários públicos federais (Matos; Santos; Dutra; França, 2020).

O título 5 CFR § 340.403 estabelece que o trabalho intermitente é apropriado apenas quando o trabalho é esporádico e imprevisível. Se uma agência pode agendar o trabalho com antecedência de forma regular, ela deve documentar a mudança do trabalho de intermitente para parcial ou integral. Além disso, os empregados intermitentes podem mudar para outras posições da mesma forma que outros empregados (Matos; Santos; Dutra; França, 2020).

Além das regulamentações federais, governos estaduais e locais nos EUA têm suas próprias leis que definem o trabalho intermitente. Em geral, conforme Pereira e Oliveira (2020), os trabalhadores que trabalham menos de 20 horas por semana e 500 horas por ano são considerados intermitentes. Por exemplo, o Ohio Revised Code define trabalho intermitente

como aquele em que um empregado trabalha menos de 1000 horas por ano fiscal.

O OPM esclareceu as diferenças entre trabalho temporário, trabalho sazonal e trabalho intermitente. O trabalho temporário é usado para preencher posições que não são permanentes. Trabalhadores sazonais trabalham em períodos recorrentes a cada ano, enquanto trabalhadores intermitentes são usados para trabalhos esporádicos e imprevisíveis (Pereira; Oliveira, 2020).

No setor privado, a prática do "just in time scheduling" tornou-se comum, especialmente em grandes varejistas. Esta prática envolve o uso de softwares para determinar quantos e quais trabalhadores são necessários em um determinado dia, com base no movimento estimado de clientes. No entanto, essa prática tem sido criticada por criar instabilidade para os trabalhadores, que podem ser chamados para trabalhar com pouco ou nenhum aviso prévio (Pereira; Oliveira, 2020).

Várias tentativas têm sido feitas para regular o "just in time scheduling" nos EUA. Por exemplo, o "Schedules that Work Act" foi apresentado ao Congresso em 2015. Além disso, algumas cidades, como San Francisco, introduziram leis que exigem que os empregadores forneçam aos trabalhadores pelo menos duas semanas de aviso prévio sobre suas escalas de trabalho (Gomes; Gottschalk, 2021).

Em resumo, enquanto o trabalho intermitente é uma realidade nos EUA, sua regulamentação varia entre o setor público e o setor privado, e entre os diferentes estados. A tendência atual parece ser no sentido de incentivar o trabalho em tempo integral e afastar-se das práticas de trabalho intermitente, após vários anos de resultados mistos com essa abordagem.

#### **4. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTRATO INTERMITENTE**

A pesquisa evidencia que a implementação de contratos de trabalho intermitentes no Brasil representaria um retrocesso nos direitos sociais dos trabalhadores, conquistados ao longo das intervenções que delinearão a Consolidação das Leis Trabalhistas, os quais, atualmente, encontram-se integralmente incorporados à Constituição de 1988.

Essa mudança proposta no modelo contratual, ao adotar contratos de trabalho intermitentes, não apenas atenta contra as conquistas históricas inscritas na Consolidação das Leis Trabalhistas, mas também desafia os princípios fundamentais consolidados na Constituição de 1988, que garantem a proteção e dignidade dos trabalhadores como pilares essenciais da ordem social. O retorno a uma estrutura laboral mais precária poderia comprometer significativamente o equilíbrio alcançado ao longo das evoluções normativas, prejudicando os fundamentos essenciais do ambiente de trabalho.

Ao estabelecer um tipo de contrato de trabalho em que a prestação de serviços não ocorre de maneira contínua, alternando entre períodos de atividade e inatividade, independentemente da área de atuação tanto do empregador quanto do empregado, o legislador parece infringir os princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente o princípio da continuidade na relação de emprego, conforme apontado por Farias (2018).

Por fim, a introdução do trabalho intermitente no Brasil mostra uma desorganização na implementação dos direitos fundamentais garantidos pela legislação trabalhista. Como afirmado por Farias (2018), isso permite que os empregadores brasileiros reduzam os direitos trabalhistas essenciais para o exercício do trabalho.

Além disso, como destacado, o trabalhador intermitente, mesmo formalmente contratado e estabelecendo um vínculo empregatício, enfrenta incertezas significativas em relação à prestação de serviços, uma vez que essa forma de contratação não assegura a certeza de oferta de trabalho.

Portanto, aqueles sujeitos às disposições trabalhistas relacionadas ao emprego intermitente veem seus direitos substancialmente comprometidos pela legislação do trabalho, devido à flexibilização da continuidade no trabalho, elemento crucial para a prática das atividades econômicas individuais, o que é prejudicado pela Reforma Trabalhista.

Se, em tal cenário, um laborioso submetido ao regime de trabalho intermitente for convocado a desempenhar suas funções, a compensação que lhe será atribuída restringir-se-á

estritamente às horas efetivamente laboradas. Contrastantemente, sob o mesmo pacto legal, caso não seja conclamado à prestação de serviços, o mencionado trabalhador não auferirá qualquer remuneração. Esta modalidade contratual, conforme concebida pela ótica de Farias (2018), instaura um ambiente laborativo marcado por sua imprevisibilidade, transferindo os ônus inerentes à atividade econômica diretamente ao obreiro.

É fundamental reconhecer que os ônus associados à atividade econômica realizada por qualquer empregador deveriam, em princípio, ser suportados pelo empreendimento que beneficia financeiramente com os serviços prestados pelos contratados. Isso é especialmente importante porque, na relação de trabalho, o trabalhador é, em grande medida, a parte mais vulnerável, tanto tecnicamente quanto socioeconômica. Essa desigualdade se estende à relação entre consumidores e empregadores, com os consumidores geralmente sendo percebidos como mais vulneráveis. Nas relações de emprego, a desigualdade é inerente, pois o trabalhador é a única parte que fornece a força de trabalho em comparação com os detentores dos meios de produção.

Individualmente, os trabalhadores frequentemente se encontram em desvantagem em relação aos empregadores, não apenas por serem economicamente desfavorecidos, mas também devido às ações de seus empregadores que, em alguns casos, prejudicam a sociedade como um todo. Diante disso, a única forma de equilibrar essa disparidade é por meio da organização coletiva, muitas vezes representada por sindicatos que atuam em diversas categorias profissionais no Brasil (Maior, 2017).

Consoante o estabelecido no artigo 7º, alínea XXVI, da Magna Carta de 1988, as prerrogativas fundamentais dos trabalhadores são as convenções e acordos coletivos de trabalho. Importa ressaltar que tais instrumentos coletivos se configuram como meios facilitadores para o diálogo entre os empregadores e as classes laboriosas.

Conceitualmente, a convenção abrange a classe como um todo e seus aspectos econômicos, enquanto o acordo é uma forma de negociação que envolve apenas uma parte da classe. Essa parte pode consistir em uma única empresa ou um grupo de trabalhadores que compartilham interesses semelhantes dentro da empresa.

Além da incerteza em relação à definição da jornada de trabalho, o contrato de trabalho intermitente tem impactos significativos na estabilidade financeira do trabalhador. Este último não possui previsibilidade sobre sua remuneração mensal, conforme discutido por Delgado e Delgado (2017).

Sob essa perspectiva, evidencia-se que os contratos laborais intermitentes foram concebidos com a intenção de privilegiar os interesses empresariais, relegando para segundo

plano as aspirações dos trabalhadores. Esta modalidade contratual contraria os princípios de tempo à disposição delineados no contrato tradicional de trabalho, ao mesmo tempo em que expõe os trabalhadores aos riscos inerentes à atividade econômica, equiparando-os à condição de autônomos, conforme assinalado por Cassar e Borges (2017).

Ao ampliar a adoção de contratos intermitentes, emergiu a oportunidade de restringir os modelos tradicionais de contratação, frequentemente censurados por sua onerosidade para os empregadores, e proporcionar flexibilidade como meio de mitigar os direitos individuais. Conforme a argumentação de Leite (2019), essa normativa se revela inconstitucional devido à incerteza salarial imposta aos trabalhadores intermitentes, ao tratá-los como commodities descartáveis, remunerados somente quando requisitados. Tal prática contravém os princípios da construção da cidadania e a devida valorização do trabalho.

Ademais, a salvaguarda previdenciária do labor intermitente apresenta-se como outro impacto de magnitude nos direitos laborais, proveniente da incerteza remunerativa inerente a essa modalidade contratual. A contribuição previdenciária mensal fundamenta-se no mínimo salarial, justificando-se, assim, esse efeito. Caso um trabalhador intermitente não labore o suficiente em um determinado mês para perceber, no mínimo, o salário estabelecido, sua contribuição à previdência social será prejudicada. Alternativamente, ao trabalhador é conferida a opção de aportar contribuições suplementares para a arrecadação previdenciária.

Como desdobramento, a concepção de que um trabalhador intermitente possa ampliar sua contribuição previdenciária surge como utópica. Em um contexto de escassez, seria impraticável sacrificar ainda mais sua subsistência para empreender tal suplementação (Fernandez; Pamplona Filho, 2020). O trabalhador intermitente se verá desprovido de benefícios previdenciários substanciais, a exemplo de auxílio doença, salário-maternidade e aposentadoria, caso não consiga efetuar contribuições à previdência social. O contrato intermitente ensejará complicações não apenas no presente, mas também no porvir, comprometendo inclusive a perspectiva de aposentadoria (Farias, 2018).

Neste formato contratual, o décimo terceiro salário e as férias são remunerados de maneira proporcional a cada intervalo laboral, acarretando, igualmente, prejuízos à classe laboriosa. Dessa forma, caso um trabalhador intermitente faça jus ao usufruto de suas férias, não perceberá a compensação financeira correspondente que lhe proporcionaria um período de repouso e lazer com maior solidez econômica.

Fernandez e Pamplona Filho (2020) sublinham que, por meio da normativa laboral, é plausível estipular um intervalo específico para a remuneração de férias e do décimo terceiro salário, atendendo a desígnios de cunho social e econômico. Contudo, tanto a esfera econômica

quanto o trabalhador enfrentam desafios decorrentes da fragmentação salarial ao longo do contrato laboral. O empregado se vê privado da oportunidade de desfrutar do repouso, lazer e interações sociais, uma vez que não dispõe desse recurso para usufruir plenamente de seus períodos de descanso e socialização com a família..

Conforme mencionado anteriormente, na hipótese de o trabalhador intermitente aceitar uma oferta de trabalho e não a cumprir, fica sujeito a uma penalidade correspondente a 50% da remuneração que lhe seria devida. A imposição dessa sanção, que será abordada posteriormente no contexto do princípio da isonomia, contraria a equidade ao aplicar penalidades não estendidas a outros colaboradores. Ademais, essa prática viola os princípios de irredutibilidade salarial previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal (CF) (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Importa salientar que o trabalhador intermitente detém o direito de declinar do serviço, embora mantenha uma relação jurídica de subordinação ao empregador. Apesar dessa previsão legal não caracterizar uma infração grave por parte do empregado, a indagação crucial reside na viabilidade prática de exercer tal prerrogativa sem sujeitar-se a represálias.

Finalmente, porém de maneira igualmente crucial, os direitos inerentes aos trabalhadores em contratos de trabalho intermitentes revelam-se inatingíveis. Este modelo contratual, por outro lado, manifesta-se manifestamente pernicioso, ao transgredir de modo patente os direitos laborais e os princípios fundamentais que norteiam a valorização social do trabalho e a dignidade humana. Nas palavras de Farias (2018, p.78), "o contrato intermitente constitui a institucionalização do trabalho esporádico", promovendo não a ampliação, mas a retração do emprego.

O contrato intermitente estipula que a compensação seja distribuída nas parcelas liquidadas ao término de cada intervalo laboral, transgredindo de forma evidente a salvaguarda salarial supracitada. Com ressalva aos trabalhadores marítimos, a todos os demais é conferido o direito a férias remuneradas anuais. Segundo esta Convenção, as férias não podem ser abreviadas para menos de três semanas, e o pagamento deve ser efetuado anteriormente ao desfrute das férias, correspondendo, no mínimo, à remuneração média ou normal (BRASIL, 2019a).

Entretanto, as cláusulas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil asseguram que o trabalhador usufruirá de um período sabático remunerado de 30 dias após um ciclo de 12 meses de labor, conferindo uma perspectiva mais auspiciosa no que concerne à mitigação do afastamento laboral. Segundo o artigo 7o, inciso XVII da Carta Magna, a remuneração durante o intervalo de descanso deve compreender um acréscimo correspondente

a, no mínimo, 1/3 do salário convencional. Apesar disso, as férias ostentam uma importância ímpar ao proporcionar aos trabalhadores a oportunidade de repouso e recuperação tanto física quanto mental.

As licenças de repouso remunerado devem ser pagas com pelo menos dois dias de antecedência. Este método visa permitir que os funcionários descansem de maneira mais confortável e com menos preocupações financeiras. Ainda assim, existe uma incógnita sobre a metodologia de aferição do lapso de aquisição para trabalhadores intermitentes devido à natureza descontínua da prestação de serviços.

Fernandez e Pamplona Filho (2020) sustentam que, nesse contexto, o modelo remunerativo proposto pelo contrato intermitente para o período de férias transgride o preceito expresso no inciso XVII do artigo 7º da Carta Magna. Adicionalmente, argumentam que tal prática contravém os padrões convencionais ao violar a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual aborda o direito ao repouso anual remunerado e sua contrapartida pecuniária. Isso evidencia de maneira inequívoca que a flexibilidade introduzida pela Reforma Trabalhista, particularmente no que concerne às normas de trabalho intermitentes, pode infringir os princípios constitucionais relativos ao trabalho, bem como os tratados e acordos internacionais que buscam promover os direitos humanos.

Consoante Dania (2015), o valor inerente ao labor para a humanidade requer uma apreciação tanto do ponto de vista material e patrimonial quanto sob uma ótica imaterial e extrapatrimonial. Nesse cenário específico, o trabalho mantém uma relação direta com as salvaguardas patrimoniais delineadas pelas normas que o disciplinam. Por outro lado, a atividade laboral engloba valores que transcendem a esfera material, tais como a autonomia no trabalho, a relevância social da labuta e a identificação social por meio da atividade profissional. Esses aspectos se manifestam na dimensão extrapatrimonial do labor.

Desse modo, torna-se manifesto que o labor desempenha uma função preponderante na edificação da identidade social de um indivíduo no âmbito da sociedade em que está inserido. O trabalho não apenas proporciona os meios de subsistência, mas também possibilita interações no ambiente laboral, contribuindo para a definição da identidade social com base na atividade profissional (Rovida, 2016).

Chegando a este estágio, é imperativo compreender de maneira integral o significado intrínseco de laborar de forma digna. Tal compreensão abarca não apenas o conceito de trabalho decente, mas também os preceitos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza a instituição de quatro pilares fundamentados nas normas internacionais de trabalho, notadamente nos princípios e direitos essenciais do trabalho, para conferir ao

trabalho a chancela de dignidade: a) assegurar a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) erradicar por completo o labor forçado; c) extinguir integralmente o trabalho infantil; e d) pôr fim a todas as formas de discriminação no âmbito do emprego (OIT, 1998).

Ao imergir na análise do paradigma de labor digno, não nos referimos exclusivamente aos prerrogativas sociais consagradas na Lex Suprema, mas também à esfera de uma ocupação nobre, incorporando uma dimensão moral, imaterial e extrapatrimonial intimamente entrelaçada com os direitos inalienáveis da humanidade, a prerrogativa à liberdade e a dignidade inerente ao ser humano.

Não obstante a existência de preceitos regulatórios laborais, estamos inseridos em uma sociedade de índole capitalista, na qual a acumulação de recursos financeiros muitas vezes sobrepuja as demandas legítimas dos indivíduos. Lamentavelmente, os colaboradores são comumente relegados à condição de meros elementos de mão de obra em meio à arena competitiva e à incessante busca pelo incremento patrimonial.

A despeito da existência de normas para a gestão laboral, estamos imersos em uma estrutura societária de natureza capitalista, onde a acumulação de recursos financeiros se sobrepõe frequentemente às reais necessidades individuais. Lamentavelmente, os colaboradores são recorrentemente relegados à condição de meros agentes de força de trabalho em meio à arena competitiva e à incessante busca pela maximização dos ganhos econômicos.

A satisfação intrínseca proveniente da atividade laboral foi suprimida há considerável lapso temporal na sociedade contemporânea. Ao ser desapossado dos meios de produção, o trabalhador se sujeita ao mercado de trabalho, transacionando seu labor de maneira indiscriminada em busca de uma retribuição pecuniária..

O sistema capitalista, apesar de ostentar a bandeira da liberdade no âmbito laboral, muitas vezes, revela-se apenas formalmente comprometido com tal premissa. O trabalhador, por imperativos de sobrevivência, frequentemente se vê compelido a aceitar formas de trabalho extremamente precárias, o que, por conseguinte, impõe uma restrição significativa a sua liberdade de escolha. Essa contingência é exacerbada em contextos em que a oferta de força de trabalho supera a demanda no mercado laboral.

As dinâmicas nas relações entre empregado, empregador e outros intervenientes contratuais se revelam manifestamente desiguais, conferindo ao trabalhador uma posição de hipossuficiência marcante nas interações laborais. Conforme delineado por Ferreira (2012), a alienação da força de trabalho configura-se como uma obrigação inexorável em face das circunstâncias em que o trabalhador se encontra, sendo-lhe negado o direito de eleger o

momento propício para transacionar sua mercadoria, qual seja, a própria força de trabalho.

A premente necessidade de intervenção estatal nas relações laborais revela-se a partir deste cenário de desigualdade inerente entre as partes contratantes. Dada a fragilidade inerente ao trabalhador, torna-se imperativo que o Estado intervenha para mitigar a exploração laboral e coibir a negociação desimpedida entre as partes. Nesse contexto, o Direito do Trabalho se erige com a finalidade primordial de aprimorar os mecanismos de contratação da força de trabalho, visando descomodificar, ou minimamente atenuar, a mercantilização intrínseca à força de trabalho existente no seio do sistema capitalista (Delgado, 2019).

Contudo, a conjuntura atual tem evidenciado a necessidade da flexibilização dos direitos trabalhistas ao longo de diversas crises do sistema capitalista, tendo em vista as condições laborais mutáveis e os novos paradigmas delineados pelos legisladores. Mesmo diante da busca do direito trabalhista em cumprir seu desígnio, os valores fundamentais de decência e dignidade no trabalho estão gradativamente desvanecendo-se. Nesse contexto, as ideologias neoliberais, ao fomentarem a flexibilização e desregulamentação, apresentam tais medidas como uma panaceia para superar as crises do capital, entretanto, acabam por precarizar as relações laborais.

No que tange às contingências socioeconômicas do país, as dinâmicas laborais, notadamente a preservação dos vínculos empregatícios, são relegadas a um plano secundário. Em contrapartida, os interesses de ordem pecuniária, sobretudo a incessante busca pelo ganho, ascendem como prioridades preponderantes. Este enfoque suprime os preceitos de bem-estar social e desenvolvimento estatal, substituindo-os pela política do estado mínimo.

O fenômeno da mais-valia se evidencia no contexto laboral sob os postulados inerentes ao capitalismo, conforme delineado por Marx. A disparidade entre o valor gerado pelo labor e a remuneração atribuída ao trabalhador, neste cenário, propicia ao empregador auferir lucros. (Marinho, Castro e Aires, 2016).

Com a ascensão de Fernando Collor de Mello à Presidência da República (1990-1992), os princípios neoliberais ganharam maior destaque a partir de 1989. Os governos seguintes de Itamar Franco (1992-1994) e Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) foram influenciados por essa ideologia política e econômica. A última introduziu um período de contratações salariais flexíveis, que, combinada com a crise do capitalismo do país, levou à flexibilização das leis trabalhistas. Os empresários prejudicaram as relações de trabalho ao tentar reduzir custos e ganhar mais dinheiro (Alves, 2009).

Neste cenário, os governantes e a classe patronal brasileira começam a enxergar o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho como entraves à regulação dos princípios liberais. A dicotomia estabelecida ao longo dos anos entre o desenvolvimento econômico e o direito do trabalho é a

nascente de descontentamento e transformações nas normas laborais. Devido às exigências e rigidez normativa, o direito do trabalho é acusado de prejudicar a macroeconomia do país. Tal acusação pressupõe que isso obstaculizaria de forma significativa o crescimento econômico do Brasil, ao impedir investimentos cruciais que propiciariam a criação de empregos adicionais (Martins; Feres; Beluzzi, 2017).

#### **4.1 A jornada de trabalho e a possibilidade de vários contratos simultâneos**

Por meio da celebração do contrato laboral, o âmbito trabalhista formaliza as relações entre trabalhadores e empregadores. Para assegurar a legalidade e a ausência de imperfeições no acordo, este contrato ostenta atributos e componentes específicos que devem ser estritamente observados.

Em adição à aderência às normas do negócio jurídico delineadas no Código Civil, torna-se imperativo levar em conta as disposições inerentes ao contrato de trabalho intermitente. Dessa forma, é incumbência da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecer os requisitos legais que devem ser rigorosamente observados ao formalizar o contrato nessa modalidade.

A regulamentação supracitada delinea inequivocamente que o contrato intermitente deve ser formalizado por escrito, configurando-se como um pacto oficial e solene. O instrumento deve abarcar a quantidade de horas laborativas acordadas, estabelecendo um patamar não passível de ser inferior ao salário mínimo, tampouco inferior ao que outros colaboradores do mesmo estabelecimento, independentemente do modo de contratação, percebem.

O inciso IV do art. 7º da Constituição Federal assegura um patamar remuneratório que não seja inferior ao salário mínimo, tanto para os trabalhadores urbanos quanto rurais (BRASIL, 1988). Contudo, em decorrência da natureza intrínseca do trabalho intermitente, que envolve períodos alternados de atividade laboral e inatividade, bem como uma remuneração fundamentada unicamente nas horas efetivamente despendidas, é verossímil que o trabalhador intermitente possa não alcançar o patamar mínimo estabelecido constitucionalmente ao término do mês..

Ao ser admitido, o trabalhador intermitente se depara com uma instabilidade financeira ao longo da vigência do contrato, decorrente da conjunção entre o texto normativo e a realidade laboral. Nesse cenário, o trabalhador se vê impossibilitado de predeterminar suas despesas mensais. Adicionalmente, Alves (2019) argumenta que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha, de maneira indireta, um papel crucial na condução do trabalho intermitente e na

fixação de sua remuneração. Tal afirmação fundamenta-se na jurisprudência consolidada do tribunal, explicitada na Orientação Jurisprudencial (OJ) 358 da Seção de Dissídios Individuais (SDI-I), que considera lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo de forma proporcional ao tempo efetivamente laborado. O tribunal determinou que essa prática não infringe o salário mínimo estabelecido constitucionalmente.

A legislação foi concebida para assegurar uma equidade universal, determinando que os trabalhadores com contratos por prazo indeterminado e intermitentes devem perceber remuneração horária equivalente àqueles que desempenham idênticas funções, independentemente da modalidade contratual.

Em adição, por meio da Medida Provisória 808/2017, a Lei 13.467/2017 incorporou novas formalidades, abrangendo o registro na Carteira de Trabalho, local de pagamento e residência ou domicílio das partes. Cabe ressaltar, contudo, que, dado que a medida provisória ainda não foi convertida em lei, esses requisitos não se encontram claramente delineados na legislação. Nesse contexto, o Ministério do Trabalho promulgou a Portaria 349/2018, reintroduzindo os requisitos anteriormente estabelecidos pela MP.

No contrato intermitente, o trabalho do empregado se intercala entre períodos de atividade e inatividade, sendo este último um período de suspensão contratual. Quanto ao período de inatividade, o legislador definiu no §5º do art. 452-A da CLT que este não será considerado tempo à disposição do empregador, permitindo ao trabalhador até mesmo prestar serviços a outros contratantes durante esse intervalo.

Conforme Nogueira (2017), duas questões derivam desse dispositivo: primeiro, o trabalhador não pode ter sua liberdade pessoal tolhida durante o período de inatividade, e segundo, devido à possibilidade de prestar serviços a outros contratantes, o trabalhador tem a liberdade de escolher para quem deseja trabalhar, inclusive para empregadores concorrentes, sem que o empregador tente restringir suas atividades laborais.

Por meio do estabelecimento dessa disposição normativa, os trabalhadores vinculados a contratos intermitentes se encontram capacitados a ofertar seus serviços e celebrar contratos com outros empregadores. Inúmeras críticas têm sido dirigidas ao contrato de trabalho intermitente, especialmente no que concerne à jornada laboral do empregado. Apesar de a CLT não prescrever uma carga horária mínima ou máxima para essa modalidade contratual, impera na Constituição Federal um limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais (Brasil, 1988).

Embora o contrato intermitente deva respeitar a jornada máxima estipulada pela Constituição, sua crítica central reside na ausência de definição quanto à jornada do trabalhador. A falta de uma estimativa salarial mensal induz o trabalhador a aceitar convocações de

múltiplos empregadores simultaneamente, muitas vezes ultrapassando a carga horária máxima constitucional, na busca por uma remuneração que viabilize sua subsistência. Essa dinâmica pode acarretar exaustão física e mental para o empregado, conforme observado por Menezes e Almeida (2018).

Fernandez e Pamplona Filho (2020) ressaltam que o contrato intermitente no contexto brasileiro não pode ser equiparado ao extremo contrato de zero horas, caracterizado pela ausência de obrigações do empregador em fornecer serviços. O autor alinha-se à posição da OIT (2016), que advoga pela imperatividade de estabelecer um mínimo de horas anuais de trabalho, as quais podem transcorrer de forma alternada ou mediante convocação.

No tocante à não exclusividade, o trabalhador vinculado por outra modalidade contratual não está compelido a observar a exclusividade como requisito contratual, podendo, assim, prestar serviços a outros empregadores. Desse modo, não se equipara ao trabalhador intermitente. A distinção crucial entre ambos repousa no fato de que o primeiro possui uma jornada de trabalho preestabelecida e uma remuneração fixa no momento da contratação, facultando-lhe o planejamento de seus proventos mensais.

Podemos inferir que o contrato intermitente transgride o princípio consagrado no artigo 4º da CLT ao desconsiderar o período de inatividade como tempo de serviço efetivo. Este dispositivo define o tempo de serviço efetivo como aquele em que o empregado está à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens.

Isso evidencia de maneira incontestável que o trabalhador intermitente está desempenhando uma função que, em teoria, incumbiria ao empregador. Ele será convocado somente quando a demanda do empregador atingir um patamar mais elevado, aceitando, assim, os riscos inerentes à atividade laboral. Nesse cenário, a responsabilidade de enfrentar as oscilações no mercado de trabalho recai sobre os funcionários (Teixeira; Gonçalves, 2017).

Cassar (2018) compartilha da mesma perspectiva nesse contexto e sustenta que um trabalhador não pode ser categorizado nessa condição caso passe a assumir os riscos associados ao trabalho. Ele enfatiza que os contratos intermitentes transferem o ônus dos riscos da atividade laboral para o trabalhador, sem que isso descaracterize o vínculo jurídico empregatício.

#### **4.2 O remunerações vinculadas ao trabalho intermitente**

O contrato de trabalho intermitente emerge impulsionado pela promessa de gerar novos postos de trabalho e promover um crescimento econômico substancial. Este fenômeno ocorre em um período de transformações marcantes no cenário laboral, caracterizado pela diminuição

das salvaguardas aos trabalhadores e pelo enfraquecimento dos sindicatos. Argumentava-se que a modernização das leis trabalhistas, considerando o Código de Leis Trabalhistas (CLT) obsoleto em virtude de seus robustos direitos laborais, era essencial para o progresso econômico da nação.

No entanto, subsistem incertezas quanto a se o direito individual do trabalho efetivamente obsta o crescimento econômico. Sustenta-se a tese de que a prosperidade econômica é de natureza cíclica e que um ambiente laboral digno e equitativo é fundamental para o desenvolvimento econômico. O contexto histórico e econômico do Brasil sugere que o desempenho positivo do mercado de trabalho está diretamente correlacionado às políticas públicas implementadas pelo governo, as quais guardam relação com o crescimento econômico. Nesse sentido, a legislação trabalhista não deve ser considerada como uma restrição ao dinamismo do mercado de trabalho (Martins; Feres; Beluzzi, 2017).

No tocante à retribuição do labor intermitente, a legislação preceitua que esta será conferida ao término de cada período de prestação de serviços. Para além da retribuição pecuniária, são assegurados ao trabalhador intermitente direitos como férias proporcionais com acréscimo constitucional de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e benefícios adicionais previstos legalmente, conforme estipulado nos incisos do art. 452-A, § 6º, da CLT.

Embora a lei 13.467 elenque especificamente tais verbas, Delgado e Delgado (2017) sustentam que os direitos estipulados no §6º do art. 452-A da CLT são exemplificativos, e os trabalhadores intermitentes detêm direito a outras prerrogativas garantidas a todos os trabalhadores, tais como os adicionais previstos na legislação trabalhista, a exemplo de periculosidade, insalubridade e adicional noturno.

Cassar (2018) amplifica os benefícios inerentes aos trabalhadores intermitentes, abrangendo vantagens como vale-transporte, salário família e outros direitos comumente conferidos aos empregados convencionais. Fernandez e Pamplona Filho (2020) ressaltam que os trabalhadores intermitentes, frequentemente contratados no Brasil para funções de vendedores, têm a possibilidade de receber integralmente sua remuneração por meio de comissões, desde que tal remuneração atenda ao mínimo estabelecido no art. 7º, VII, da CF, especificamente referente ao salário-hora no contexto dos trabalhadores intermitentes.

Ademais, ressaltam que os trabalhadores intermitentes possuem direitos normatizados, abarcando descanso semanal remunerado, parcela de quebra de caixa quando devida, gratificação de função, gorjetas, prêmios, participação nos lucros e outros privilégios (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Conclui-se que ao trabalhador é assegurado o direito de perceber sua remuneração após cada hora, dia, semana ou mês de serviço. Importa salientar que o trabalhador que não desempenha atividades nessa modalidade contratual é considerado inativo, e, por conseguinte, não será remunerado.

É imperativo que os desembolsos discriminem minuciosamente todas as parcelas, aderindo à proibição do salário complessivo, conforme preconizado pelo TST na Súmula 91. Embora a temporalidade do pagamento não tenha sido especificada, Cassar (2018) propugna que esta deve obedecer à periodicidade máxima estipulada pelo art. 459 da CLT, ainda que o período laborado ultrapasse o delineado por tal dispositivo.

A satisfação pecuniária correspondente deve ser efetuada até o quinto dia útil do mês consecutivo à efetivação dos serviços, consonante à diretriz previamente consagrada pela Medida Provisória 808/2017, agora sucedida pela Portaria 379 do Ministério do Trabalho. O desvirtuamento substancial do propósito original do décimo terceiro salário emerge da prática de sua remuneração ao termo de cada ciclo de atividade laborativa.

A normativa laboral delimita intervalos específicos de rescisão com base em variáveis sociais e econômicas. Ao término do ano, tal procedimento pode conferir ao trabalhador um acréscimo monetário, ampliando seu poder de aquisição e impulsionando a atividade econômica (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

A inexistência do dispositivo jurídico e da abordagem metodológica para o cálculo do décimo terceiro salário emerge como um componente crítico no âmbito. Como conceber a quantificação desse benefício quando um laborador despense menos de quinze dias em atividade mensal, ao passo que a legislação em vigor prescreve que o obreiro deva laborar no mínimo quinze dias mensalmente?

No tocante às férias, Delgado (2019) realça que estas constituem um direito laboral não onerado, concedido aos trabalhadores com a finalidade de repouso e fruição do lazer. Ademais, objetivam restaurar a vitalidade laborativa dos colaboradores e fomentar uma maior integração com seu entorno social e familiar.

Neste cenário, a efetuação do pagamento do terço constitucional durante as férias visa conferir ao laborador uma renda suplementar, para além do vencimento ordinário, proporcionando-lhe a oportunidade de desfrutar de momentos de lazer com maior desafogo financeiro. Entretanto, no caso do trabalhador intermitente, ao se ausentar para o período de férias, vê-se desprovido do terço constitucional.

Nogueira (2017) sustenta que tal situação evidencia a inconstitucionalidade da normativa, uma vez que omite o pagamento do terço constitucional contemporâneo durante o

período de recesso. Ademais, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho contribui para a compreensão de que o desembolso do terço de férias deve ocorrer no momento de sua fruição. Consoante à legislação, o período de férias estipulado para esse tipo de trabalhador é de um mês, em contraposição aos 30 dias destinados a outros profissionais.

Interpretando literalmente, embora o artigo possa conferir um dia adicional de repouso nos meses de 31 dias, isso também pode acarretar prejuízos ao trabalhador que usufrui de suas férias em fevereiro. Além disso, é incumbência do empregador proceder à retenção da contribuição previdenciária e ao depósito do FGTS com base nos valores despendidos mensalmente, por ser um direito inerente ao trabalhador intermitente.

Apesar da obrigação legal do empregador, é provável que haja situações em que a remuneração do empregado não atinja o salário mínimo, que é usado como base para a contribuição previdenciária. Diante desse cenário, o artigo 911-A da CLT, criado pela MP 808/2017, diz que se a remuneração mensal do empregado fosse inferior ao salário mínimo, o empregador deveria pagar o restante com base na mesma quantia paga pelo empregador (Brasil, 2017b).

Com a caducidade da medida provisória, a norma já não detém vigência nos moldes anteriormente estabelecidos. Contudo, na esfera prática, tal normativa subsiste na eventualidade de o colaborador manifestar a intenção de se qualificar como segurado da Previdência Social, buscando assim usufruir dos benefícios correlatos. A indagação que se apresenta consiste na dificuldade para aqueles que não conseguem auferir uma receita mensal mínima para a subsistência em como angariar recursos suplementares a fim de suprir a contribuição previdenciária.

Segundo Sousa (2019, p. 69, apud por Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 214), evidencia-se uma aparente desconexão com a realidade. O trabalhador que não consegue alcançar sequer o valor do salário mínimo ao final do mês, mesmo somando rendimentos provenientes de diferentes empregadores, encontra-se incapacitado de usufruir dos benefícios adicionais relacionados à Previdência.

Além disso, é importante observar que a exclusão do sistema previdenciário afeta não apenas a aposentadoria dos trabalhadores, mas também todos os direitos decorrentes da contribuição social, como salário maternidade e auxílio doença. Tais direitos não são regulados em contratos intermitentes, pois desde que a MP 808/2017 foi revogada, esses benefícios não têm nenhuma regulamentação específica (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

### **4.3 Multa imposta ao trabalhador em caso de descumprimento após aceite do contrato intermitente**

Os indivíduos convocados para laborar de forma intermitente estão sujeitos a serem notificados com, no mínimo, três dias de antecedência, utilizando qualquer meio de comunicação eficaz, conforme disposto no § 1 do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Consoante ao artigo 452-A, § 2º, ao trabalhador é conferido o prazo de um dia útil para acatar ou declinar da prestação de serviços, uma vez que recebe a convocação. É imperativo destacar que a convocação é reputada como inaceitável caso não seja prontamente atendida (Brasil, 2017b).

A doutrina acentua a viabilidade de recusa desprovida de imputação de insubordinação, sem necessidade de justificativa. Nesse cenário, salienta-se que o legislador mitigou a subordinação, um componente essencial dos contratos de emprego.

Dessa maneira, quando ocorre a recusa na prestação de serviços, independentemente de sua repetição, a demissão por justa causa não pode ser fundamentada em insubordinação. Tal circunstância decorre do direito dos trabalhadores intermitentes de interromper a execução do trabalho sem a imposição de um limite máximo para a recusa (Correia, 2019).

No §4o do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impera uma disposição normativa adicional de notável importância, estabelecendo uma penalidade equivalente a 50% da remuneração devida para qualquer parte que, após aceitar uma proposta, venha a negligenciar sua execução sem justificativa razoável.

A responsabilidade pelo pagamento dessa penalidade recai sobre tanto o empregador quanto o trabalhador, dependendo de quem aceita ou contrata os serviços e, subsequentemente, deixa de cumpri-los sem razão, conforme elucidado no referido dispositivo. O prazo estipulado para o pagamento da multa é de até 30 dias, contudo, a possibilidade de reembolso é contemplada.

Ao introduzir a perspectiva de compensação, esta medida manifesta claramente a intenção de assimilar princípios do direito civil ao âmbito trabalhista, conforme consignado por Sales e Oliveira (2018). Em decorrência, o trabalhador pode se ver compelido a realizar trabalho não remunerado para quitar dívidas pendentes do empregador.

Impende salientar que a normativa não elucida o que seria tido como motivo válido ao tratar de justificativas apropriadas. Empregando essa abordagem, Correia (2019) sublinha que

a introdução da penalidade por descumprimento constitui uma alteração substancial no poder disciplinar do empregador, ao conferir ao empregado uma modalidade de punição até então proscrita pela legislação.

Reiterando essa perspectiva, Fernandez e Pamplona Filho (2020) argumentam que impor uma multa ao empregado é inaceitável, considerando a inviolabilidade do salário e a existência de outras formas de sanção ao alcance do empregador por meio de seu poder disciplinar.

Além disso, apontam para a inconstitucionalidade e inconveniência da imposição da multa, arguindo que tal medida conflita com os preceitos da Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Efetivamente, o empregador detém a habilidade de descontar o montante da multa de quaisquer trabalhos futuros do empregado, conferindo-lhe uma acessibilidade superior em comparação com o trabalhador. Por outro lado, diante das atuais contingências do mercado de trabalho, a única via pela qual o empregado poderia contestar seu empregador residiria na instauração de uma reclamação trabalhista.

Considerando a inerente vulnerabilidade e a dependência econômica do labor para a subsistência, a exigência por remuneração, conforme delineada, sofreria prejuízo ao longo do curso do contrato de trabalho. O referido pleito seria adiado até a conclusão do contrato, configurando um cenário no qual o obreiro se sentiria mais seguro para reivindicar seus direitos, sem o receio de retaliações (Correia, 2019).

O Enunciado 87 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho afirma que a aplicação de multas em contratações intermitentes está em conflito com a dignidade humana, os valores sociais do trabalho, a isonomia, a salvaguarda dos trabalhadores e a função social da empresa. Devido ao fato de que nenhum outro funcionário está sujeito a tal punição, a aplicação desta punição é considerada discriminatória. Este cenário cria disparidades legais e mais prejuízos para os trabalhadores intermitentes (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Em consonância com a análise delineada por Sales e Oliveira (2018), a aplicação de penalidades pecuniárias ao trabalhador configura uma transgressão ao princípio laboral da intangibilidade salarial. Este procedimento implica que os empregados seriam compelidos a assumir os riscos intrínsecos à atividade econômica, estabelecendo-se em contraposição aos fundamentos de uma jornada de trabalho justa e digna.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa investigou os impactos que a implementação do contrato de trabalho intermitente, conforme definido pela Lei 13.467, pode provocar nos direitos laborais. Durante a análise, constatou-se que distintas economias adotam ideais neoliberais, os quais exercem uma influência notável nas relações trabalhistas, tanto em âmbito global quanto nacional.

Nesse contexto, emerge a percepção de que a Reforma Trabalhista direciona sua atenção, de maneira preponderante, para metas de natureza econômica, negligenciando, assim, a salvaguarda efetiva dos trabalhadores. O trabalhador, frequentemente, é relegado à condição de mera mão-de-obra quando as nações priorizam o avanço econômico.

Essa abordagem desconsidera a função essencial do trabalho na edificação social do indivíduo. Ao optar por modalidades de relações laborais mais flexíveis, a exemplo do contrato de trabalho intermitente, instaura-se uma afronta à dignidade do trabalhador, que é reduzido à condição de simples instrumento na engrenagem da geração de lucros.

É fato que as dinâmicas laborais não podem permanecer estagnadas ao longo do curso temporal, devendo, ao invés disso, adaptar-se às transformações sociais. Contudo, essa mutação não deve ser interpretada como a supressão da função social intrínseca e dos direitos inerentes ao âmbito trabalhista. A incerteza, por sua vez, assume um papel preponderante nesse tipo de contrato.

Efetivamente, o colaborador se encontra imerso em um ambiente de total imprevisibilidade, desprovido de quaisquer garantias laborais ou compensações pecuniárias. A despeito de ser uma das questões mais prementes associadas aos contratos de trabalho intermitente, a problemática persiste sem solução definitiva. Ademais, a legislação, ao invés de resolver integralmente, oferece considerável espaço para aprimoramentos nos direitos desses trabalhadores.

Ademais, cumpre ressaltar que, não obstante a implementação de uma medida provisória com a finalidade de aprimorar o contrato intermitente, esta restou ineficaz ao não ser convertida em lei. Acrescenta-se que, concomitantemente, houve a constatação de que o referido contrato contraria os direitos assegurados pelo artigo 7º da Constituição Federal,

abrangendo aspectos como salário mínimo, jornada de trabalho, férias, décimo terceiro e aposentadoria, dentre outros.

No contexto global, a adoção do contrato de trabalho intermitente também foi objeto de críticas, sendo considerado um indicativo de precarização das relações laborais nos países que o incorporaram. A despeito de alguns países, a exemplo de Portugal e Itália, terem estabelecido normas mais protecionistas para essa modalidade contratual, tais regulamentações mostraram-se insuficientes para erradicar os efeitos questionáveis inerentes a esses contratos.

O Brasil pode ter resultados ainda piores se aplicar esse tipo de contrato em comparação com países estrangeiros, pois sua sociedade, economia e mercado de trabalho diferem significativamente dos países modelos, principalmente do Reino Unido. O presente estudo alcançou de maneira eficaz os objetivos previamente delineados, fornecendo uma análise profunda e informada sobre os impactos do trabalho intermitente no contexto da reforma trabalhista de 2017 no Brasil.

A investigação minuciosa mostrou que a legalização do trabalho intermitente tem impactos significativos tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, o que confirma a importância e a relevância da questão discutida. A pesquisa reforçou a hipótese principal examinada ao fornecer uma visão abrangente dos obstáculos e oportunidades associados a essa modalidade de emprego, por meio da análise crítica dos dados coletados e da revisão sistemática da literatura.

A confirmação da hipótese principal, que sugere que a formalização dos contratos intermitentes, a implementação de cláusulas contratuais que garantam uma estabilidade mínima para esses trabalhadores emergiu como uma alternativa viável para conciliar a flexibilidade necessária para as empresas com a segurança exigida pelos trabalhadores.

Não obstante os impactos adversos já delineados nesta dissertação, impera a constatação de que, ainda que o contrato de trabalho intermitente atenuar os direitos trabalhistas, relegando a relação laboral à formalização de "bicos", o empregador mantém a obrigação de remunerar os trabalhadores que anteriormente se submetiam exclusivamente a ocupações eventuais, embora de maneira parcial e proporcional.

Consoante a totalidade das evidências apresentadas, constata-se que o contrato de trabalho intermitente promove uma modalidade laboral desprovida de garantias legais, notoriamente conhecida como "bico", cujas ramificações se revelam mais prejudiciais do que benéficas aos trabalhadores. Este cenário acentua sobremaneira a situação atual de precariedade laboral.

Manifesta-se, de maneira imediata, que os maiores beneficiários da implementação

dessa configuração contratual são a classe empresarial e os empregadores, que passam a dispor de uma ampla reserva de trabalhadores à sua disposição, convocando-os apenas quando necessário, sem a incumbência de prover-lhes ocupação ou remuneração. Ademais, somando-se à ausência de garantias, o obreiro se vê compelido a assumir os riscos inerentes à sua atividade laboral.

Em síntese, este estudo oferece uma visão abalizada das implicações do trabalho intermitente no Brasil, validando a problemática levantada na introdução. As conclusões obtidas fornecem um alicerce sólido para futuras discussões acadêmicas e políticas relacionadas a essa temática. Por meio de uma análise crítica e baseada em evidências, esta pesquisa contribui significativamente para a compreensão dos desafios e oportunidades decorrentes da legalização do trabalho intermitente no contexto da reforma trabalhista brasileira, abrindo espaço para a reflexão e aprimoramento contínuos nas políticas laborais do país.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. **Trabalho Intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador**. G1, 24 fev. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2023.

ALVARENGA, Darlan. **Trabalho Intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador**. G1, 24 fev. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>. Acesso em: 15 out. 2023.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019\\_alves\\_amauri\\_trabalho\\_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019_alves_amauri_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 set. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2019.  
BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato de trabalho intermitente: —Ubertrabalho e ultraflexiprecarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior da Advocacia**, São Paulo, n. 25, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer do Relator apresentado na Comissão Especial do Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Relator: Deputado Rogério Marinho.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto nº. 10.088 de 5 de novembro de 2019a**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#:~:text=Consolida%20atos%20normativos%20editados%20pelo,pela%20Rep%C3%BAblica%20Federativa%20do%20Brasil](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#:~:text=Consolida%20atos%20normativos%20editados%20pelo,pela%20Rep%C3%BAblica%20Federativa%20do%20Brasil). Acesso em: 03 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº. 10.088 de 5 de novembro de 2019a**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#:~:text=Consolida%20atos%20normativos%20editados%20pelo,pela%20Rep%C3%BAblica%20Federativa%20do%20Brasil](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#:~:text=Consolida%20atos%20normativos%20editados%20pelo,pela%20Rep%C3%BAblica%20Federativa%20do%20Brasil). Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº103 de 12 de novembro de 2019b**. Altera osistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm#:~:text=Emenda%20Constitucional%20n%C2%BA%20103&text=Altera%20o%20sistema%20de%20previd%C3%Aancia,do%20%C2%A7%203%C2%BA%20do%20art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm#:~:text=Emenda%20Constitucional%20n%C2%BA%20103&text=Altera%20o%20sistema%20de%20previd%C3%Aancia,do%20%C2%A7%203%C2%BA%20do%20art). Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº103 de 12 de novembro de 2019b**. Altera osistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm#:~:text=Emenda%20Constitucional%20n%C2%BA%20103&text=Altera%20o%20sistema%20de%20previd%C3%Aancia,do%20%C2%A7%203%C2%BA%20do%20art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm#:~:text=Emenda%20Constitucional%20n%C2%BA%20103&text=Altera%20o%20sistema%20de%20previd%C3%Aancia,do%20%C2%A7%203%C2%BA%20do%20art). Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de julho de 2017b**. 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/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 9 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 13.467, de julho de 2017b**. 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/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 12 out. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº. 808, de 14 de novembro de 2017c**. 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#:~:text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,que%20lhe%20confere%20o%20art](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm#:~:text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,que%20lhe%20confere%20o%20art). Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED**. 2017d. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>. Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Direito a um trabalho com dignidade**. Brasília: Coordenação Geral de Educação em SDH/PR, Direitos Humanos; Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/promocao-e-defesa/direito-a-um-trabalho-com-dignidade>. Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5806 BRASIL. Superior Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5826-2017f**. (Petição Inicial). Relator Ministro Edson Fachin, Brasília, 22 de novembro de 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista - RR nº 10454-06.2018.5.03.0097**. Rito Sumaríssimo – Trabalho intermitente. Relator: Ministro Ives Gandra, Martins Filho. Brasília, 09 de agosto de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097/inteiro-teor-742301657>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASÍLIA. **Enunciados da 2ª Jornada de Direito processual e material do trabalho organizados por assunto**. Brasília: Anamatra, 2017. 1 v. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view). Acesso em: 03 nov. 2023.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho**, v. 63, p. 81-94, out. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 05 set. 2020.

CASAGRANDE, Cássio. **A reforma trabalhista e o sonho americano**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.13.org.br/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano/>. Acesso em: 10 out. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias **Comentários à reformatrabalista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424>. Acesso em: 12 out. 2023.

**Contratos flexíveis na reforma trabalhista: Trabalho em Tempo Parcial, Teletrabalho, Trabalho Intermitente, Trabalhador Hipersuficiente e Terceirização**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2019.

DANIA, Thiago Vilela. Viver para trabalhar ou trabalhar para viver? Uma análise do conceito de trabalho digno na canção —construção, de Chico Buarque de Holanda. In: DELGADO, Gabriela Neves *et al.* **Direito Constitucional do Trabalho: Princípios e Jurisdição Constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo :LTr, 2019.

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

DIEESE. **Reforma Trabalhista no Brasil: Análise e Crítica da Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: DIEESE, 2017.

DOS SANTOS PEREIRA, S.; FADUL DE OLIVEIRA, I. CONTRATO INTERMITENTE E A DESPROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 19, n. 1, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.1676-4439.2020v19n1.52341. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/52341>. Acesso em: 13 out. 2023.

DURAND, Jean-Pierre. **Le travail intermittent: Entre précarité et liberté**. Paris: La Découverte, 2017.

EICHHORST, W.; MARX, P. **Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective**. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2015. f. Acesso em: 10 nov. 2020.

FARIAS, Leandro Pompermayer. Análise crítica sobre o trabalho intermitente. **Jures**, v. 11, n. 20, p. 70-81, 2018. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/juresvitoria/article/view/6296>. Acesso em: 10 out. 2023.

FERNANDEZ, Leandro; Rodolfo Pamplona Filho. **Trabalho Intermitente**. Curitiba:Juruá, 2023.

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103768>. Acesso em: 10 ago. 2023.

FREITAS, Jéssica Macêdo Filgueira de. **A Reforma Trabalhista e a precarização das relações de trabalho**: análise da (in) convencionalidade do contrato de trabalho intermitente na Lei 13.467/2017. 2019. 63f. Orientadora: Yara Maria Pereira Gurgel. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/10452>. Acesso em: 10 nov. 2023.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 27ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/alterjor/article/view/112141>. Acesso em: 10 out. 2023.

ITÁLIA. **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 Disponível em: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto\\_Legislativo\\_15\\_giugno\\_2015\\_.81.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_.81.pdf)

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Contrato de trabalho intermitente: uma análise a partir da perspectiva de configuração do dano existencial. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; GEMIGNANI, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney. (Coords.). MAEDA, Patrícia. **Contrato de trabalho intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante**. 2017. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod\\_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf). Acesso em: 08 set. 2023.

MAEDA, Patrícia. **Contrato de trabalho intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante**. 2017. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod\\_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

MARAL, Gustavo Filipe Barbosa Garcia do. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MARINHO, Allan; CASTRO, Ronice; AIRES, Walquiria Pereira. **Aspectos e influências do neoliberalismo e da globalização no Brasil: seletividade de classes**. 2016. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/8849>. Acesso em: 15 set. 2023.

MARTINS, Ana Paula; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reformatrabalista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456>. Acesso em: 18 out. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MATOS, Bianca Silva; SANTOS, Gabriella Marques de Azevedo dos; DUTRA, R.; FRANÇA, Tâmara Brito de. **O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais**. 2020. Disponível em: link. Acesso em: data de acesso.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Justiça & Sociedade**, v. 3, n. 1, p. 467-513, 2018.

MISAILIDIS, Mirta Gladys Leren Manzo de; CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva. **Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e sua adoção no Ordenamento Brasileiro**. 2022.

MODZELESKI, Alessandra; CALGARO, Fernanda. **Diante de crise política, partidos mudam de nome para atrair eleitores em 2018**. Brasília, 12 ago. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/diante-de-crise-politica-partidos-mudam-de-nome-para->

atrain-eleitores-em-2018.ghtml. Acesso em: 10 out. 2023.

MOREAU, Maurice. **Les enjeux du contrat de travail intermittent en France**. Paris: Éditions L'Harmattan, 2015. n. 2, jul./dez. 2009 Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141449802009000200008&script=sci\\_abstract &tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141449802009000200008&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 03 set. 2023.

NACIF, Cynthia Mara; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.64, n° 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. esp., n. 39, p. 175-191, dez. 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/77450>. Acesso em: 10 out. 2023.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Genebra, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Acesso em: 10 set. 2023.

PEREIRA PIRES, P.; BORSIO, M. . Contrato de trabalho intermitente e repercussões previdenciárias. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 335–353, 2021. DOI: 10.12795/e-RIPS.2021.i02.15. Disponível em: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/19751>. Acesso em: 13 out. 2023.

PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009 de 02 de dezembro de 2009**. Código de Trabalho 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 15 out. 2020.

ROVIDA, Mara Ferreira. Trabalho e identidade social – implicações nas pesquisas em comunicação. **Revista Alterjor**, v. 13, n. 1, p. 183-200, 2016. Disponível em:

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v.22, n. 2, p. 73-84, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do Trabalho: Teoria Geral e Princípios**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2022.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional 10º Região**. Brasília, v.21, n. 2, p. 31-42, 2017.

VALDÉS DAL-RÉ, F. **El contrato de trabajo a tiempo parcial**. Madrid: Cinca, 2014.

VIANA, Márcio Túlio; SILVA, Renato Saraiva; et al. **Reforma Trabalhista: Anotada e Comentada**. 3ª ed. São Paulo: Rideel, 2018.

VICENTE, JOANA Nunes. Trabalho intermitente: uma aposta ganha? In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (Coord.) **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. São Paulo; LTr, 2018.

ZERO, Marcelo. Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido. 2017. Disponível em: <http://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/algunsdados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.