



FACULDADE

ViaSapiens

A IDENTIDADE DO CONHECIMENTO

FACULDADE VIASAPIENS – FVS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA CRISTINA TREVIA DE LIMA

O TRABALHO INTERMITENTE APÓS A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Orientador: Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes

TIANGUÁ – CE

2025.2

ANA CRISTINA TRÉVIA DE LIMA

O TRABALHO INTERMITENTE APÓS REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

Monografia apresentada a Faculdade ViaSapiens – FVS como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Professor (a) Me. Francisco Danilo de Souza Gomes

Orientador metodológico: Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE

2025.2

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Faculdade ViaSapiens
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L732 LIMA, ANA CRISTINA TREVIA DE .
O TRABALHO INTERMITENTE APÓS A REFORMA
TRABALHISTA NO BRASIL: / ANA CRISTINA TREVIA DE
LIMA - 2025.
49 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Faculdade ViaSapiens,
Bacharelado em Direito, . 2025
Orientação: Me. FRANCISCO DANILO DE SOUZA GOMES
Coorientação: Me.

1. Trabalho intermitente. 2. reforma trabalhista. 3. direitos sociais. I.
Titulo.


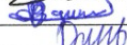

CDD 340

FACULDADE VIASAPIENS – FVS
ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO

Em 16 de dezembro de 2025, às 17h30min, no Auditório 01 da Faculdade ViaSapiens, de modo presencial, compareceram para a **DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA** do curso de graduação Direito, requisito obrigatório para a obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, o (a) aluno (a): **ANA CRISTINA TRÉVIA DE LIMA**, tendo como título do Trabalho **“O TRABALHO INTERMITENTE APÓS A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL”**, e os professores que constituíram a Banca Examinadora:

- a) Professor (a) – orientador (a): Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes;
- b) Professor (a) – examinador (a): Prof. Esp. Benedito Yuri Azevedo Aguiar
- c) Professor (a) – examinador (a): Prof. Esp. Daniel de Vasconcelos Melo

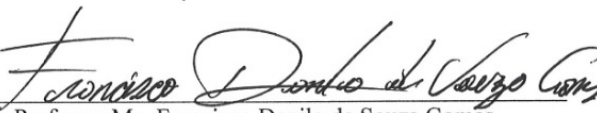
Após a apresentação da Monografia e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi APROVADO, com média 10, (Dez), a partir das seguintes notas:

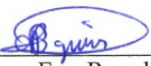
EXAMINADOR(A)	NOTA	VISTO
Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes	10,0	
Prof. Esp. Benedito Yuri Azevedo Aguiar	10,0	
Prof. Esp. Daniel de Vasconcelos Melo	10,0	

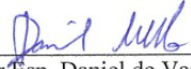
Eu, Francisco Danilo de Souza Gomes, professor-orientador, lavrei a presente ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

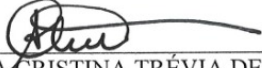
Reformulações:

- Não.
- Sugeridas
- Exigidas


 Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes
 Orientador


 Professor Esp. Benedito Yuri Azevedo Aguiar
 Examinadora


 Professor Esp. Daniel de Vasconcelos Melo
 Examinador


 ANA CRISTINA TRÉVIA DE LIMA
 Aluna

Dedico esse estudo monográfico a minha mãe, meu pai, meu esposo e a todos que me apoiaram durante a graduação.

AGRADECIMENTOS

A Deus em primeiro lugar que me proporciona saúde, sabedoria e paz;

A meu esposo que me incentivou e incentiva sempre a ser melhor;

A minha família, por ter proporcionado um ambiente próspero;

A Faculdade e aos professores que se dedicaram a ensinar com paciência.

“Pouco conhecimento faz com que as pessoas se sintam orgulhosas. Muito conhecimento, que se sintam humildes. É assim que as espigas sem grãos erguem desdenhosamente a cabeça para o céu, enquanto que as cheias as baixam para a terra, sua mãe.”

Leonardo da Vinci

RESUMO

Sobre a premissa que o ser humano só pode existir se puder garantir sua própria sobrevivência individual e coletiva. A Lei da Reforma, tampouco os ordenamentos internacionais conceituam expressamente o instituto de trabalho intermitente, mas da leitura do art. 443, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode-se conceituar o trabalho intermitente como modalidade de contrato de trabalho não contínua, prestado com subordinação, mediante a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. O contexto de aprovação da Lei n. 13.467/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, estava rodeado pelo alto índice de desemprego e baixo desenvolvimento econômico que assolavam o país, dando espaço para a precarização do emprego. Para melhor compreender o contexto normativo no aspecto social do contrato de trabalho Intermitente, passa-se ao estudo dos princípios que regem esse o campo específico do direito individual do trabalho. São eles o princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação de emprego. Não podemos deixar de falar dos seus efeitos no Regime Geral da Previdência Social, uma vez que a legislação trabalhista afeta diretamente as contribuições previdenciárias, bem como alguns requisitos essenciais para a concessão de prestações previdenciárias. A aplicação do contrato intermitente para classes especiais como, empregado doméstico que trabalha como diarista, os foguistas que trabalhando nos fins de semana, motoristas, babás e outros que não possuem vínculo empregatício.

Palavras-chave: Trabalho intermitente; reforma trabalhista; direitos sociais..

ABSTRACT

This is based on the premise that human beings can only exist if they can guarantee their own individual and collective survival. Neither the Reform Law nor international regulations expressly define the concept of intermittent work, but from reading Article 443, §3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), intermittent work can be defined as a type of non-continuous employment contract, performed under subordination, through alternating periods of service and inactivity. The context of the approval of Law No. 13.467/2017, which gave rise to the Labor Reform, was surrounded by the high unemployment rate and low economic development that plagued the country, creating space for the precariousness of employment. To better understand the normative context in the social aspect of the intermittent work contract, we will now study the principles that govern this specific field of individual labor law. These are the principles of protection; the principle of the most favorable standard; the principle of the imperative nature of labor standards; the principle of the most beneficial condition; the principle of non-alteration of detrimental contractual terms; the principle of wage intangibility; the principle of the primacy of reality over form; and the principle of continuity of the employment relationship. We cannot fail to mention its effects on the General Social Security System, since labor legislation directly affects social security contributions, as well as some essential requirements for granting social security benefits. This includes the application of the intermittent work contract to special classes such as domestic workers who work as day laborers, weekend workers, drivers, nannies, and others who do not have an employment relationship.

Keywords: Intermittent work; labor reform; social rights

LISTA DE SIGLAS

CF88 – Constituição Federal de 1988.

STF – Supremo Tribunal Federal.

STJ – Superior Tribunal de Justiça.

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 – CONCEITOS: DIREITO DO TRABALHO, ESTRUTURA SOCIOECONOMIA E CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	14
1.1 – EVOLUÇÃO, HISTÓRIA DO TRABALHO: DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	17
1.2 – TRABALHO INTERMITENTE NO CONTEXTO DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO	21
2 - ASPECTOS JURÍDICOS DO TRABALHO INTERMITENTE	24
2.1 – ASPECTOS DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO INTERMITENTE	28
2.2 – ASPECTO DO TRABALHO INTERMITENTE: DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES E DO TRABALHOR DOMÉSTICO.....	32
3 - IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	35
3.1 – EFEITOS DO CONTRATO INTERMITENTE NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS	40
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

Antes da reforma trabalhista, já existiam contratos de trabalho em quem os trabalhadores recebiam por horas trabalhadas e tinham horários variáveis. Não sabiam quantas horas iriam trabalhar no mês e nem quanto iriam receber (Pantaleão, 2019).

A consequência da rigidez legal foi o surgimento de uma série de problemas nestas áreas, dentre estes, o aumento da taxa de desemprego, que necessita de soluções emergentes. Neste sentido, alguns autores e especialistas entendem que a solução para isto seria a flexibilização das normas trabalhistas (Almeida, 2013).

O contrato de trabalho intermitente foi criado para formalizar trabalhadores que atuam por demanda, principalmente em setores sazonais. Para as empresas, o modelo permite ajustar a força de trabalho à sazonalidade, reduzindo custos fixos (Maragno, 2025).

Trazido pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) como uma inovação na forma de contratação, o contrato de trabalho intermitente possui como principal característica a sua modalidade, que se apresenta pela previsão de possibilidade de alternância de períodos de atividade e inatividade, não configurando uma continuidade regular (Freitas, 2024).

Contudo, a aplicação prática do contrato intermitente traz desafios. Diferentemente do contrato tradicional, em que o trabalhador possui uma remuneração fixa e previsível, o intermitente não oferece garantias mínimas de jornada ou renda, gerando insegurança financeira para os empregados. Além disso, essa modalidade exclui o acesso a certos benefícios, como o seguro-desemprego, e prevê o encerramento automático do vínculo caso o trabalhador não seja convocado por mais de um ano (Maragno, 2025).

O Trabalho Intermitente não é uma inovação do legislador brasileiro, teve origem na Inglaterra por meio da regulamentação dos contratos de zero horas, foi introduzido no Brasil com a reforma trabalhista em 2017, gerando uma série de dúvidas a cerca da constitucionalidade do instituto e quais seriam as regras a ele aplicáveis (Andrade e Gomes, 2019). Diante disso, analisaremos aqui os impactos positivos do contrato de trabalho intermitente para o trabalhador, no âmbito jurídico, social e econômico, após a Reforma Trabalhista.

Não obstante a regulamentação seja relativamente recente no Brasil, o instituto já vem sendo utilizado em diversos países do mundo. Na Itália, a figura do trabalho intermitente foi introduzido em 2003, na Inglaterra a sua utilização se mostrou mais frequente após a crise de

2008/2009, nos Estados Unidos, que possui modelo de trabalho intermitente similar ao inglês, o empregado submetido à contratação intermitente presta serviços de pouca duração, com conhecimento da escala de trabalho com pouca antecedência (Andrade; Gomes, 2019).

Em território brasileiro, o trabalho intermitente não é totalmente uma inovação, já havia referência da referida forma de contratação no art. 6º da Lei n. 7.644/87, que regula o trabalho da mãe social. Entretanto, como bem explicam Simone Soares Bernardes *et al* (2018, p. 193), no caso da mãe social, “o termo foi utilizado apenas para designar que a jornada de trabalho não é pré-estabelecida, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho das tarefas (Andrade; Gomes, 2019).

A Lei da Reforma, tampouco os ordenamentos internacionais conceituam expressamente o instituto de trabalho intermitente, mas da leitura do art. 443, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode-se conceituar o trabalho intermitente como modalidade de contrato de trabalho não contínua, prestado com subordinação, mediante a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade (Andrade; Gomes, 2019).

Um dos motivos para a implantação desse modelo de contrato foi pensar em um regime mais flexível e aumentar a contratação formal de profissionais, oferecendo flexibilidade para a empresa, e para o trabalhador poder receber seus direitos trabalhistas sem prejuízo do vínculo empregatício com a contratante (Cerqueira, 2024).

A importância do trabalho intermitente no Brasil ter sido regulamentado, traz desafios mas, amplia geração de empregos, pode ser um instrumento para que as empresas possam dimensionar sua força de trabalho, pode despotencializar a efetividade de direitos associados à inclusão social, entre outros. (Maragno, 2025)

Expor quais foram os impactos do contrato de trabalho intermitente para o trabalhador, no âmbito jurídico, social e econômico, após a Reforma Trabalhista, como foi conceituado este instituto do trabalho intermitente, sua evolução histórica desde o seu surgimento até a sua regulamentação pela Lei da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017. Identificando no âmbito jurídico as mudanças após reforma trabalhista, as normas aplicadas ao contrato de trabalho intermitente, a inclusão desse através da Lei 13.467/2017 na CLT. Os impactos no Regime Geral da Previdência Social, e como se comportaria esse instituto se aplicado ao trabalhador doméstico.

1 – CONCEITOS: DIREITO DO TRABALHO, ESTRUTURA SOCIOECONOMIA E CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Constituição Federal de 1988, instituiu no seu artigo 170 a ordem econômica, onde sua finalidade é assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VIII - busca do pleno emprego;

(...)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

Em face dos fundamentos “da valorização social do trabalho” e “da livre iniciativa” que direciona a estrutura socioeconômica na busca da igualdade. Todavia a simples leitura dos dispositivos constitucionais, entende-se que qualquer indivíduo teria liberdade para realizar qualquer negócio e profissão, desde que cumpridas as exigências. Na mesma propositura percebe-se que a liberdade alcança a valorização do trabalho e do trabalho livre. (Silva, 2018. P.18)

Nesse contexto a função social da empresa é proteger os interesses das sociedades e igualmente aos demais sujeitos das relações jurídicas, como os empregados e o poder público. Essa proteção do trabalho não se limita ao rol do artigo 7º da Constituição, também na função social da propriedade e da livre iniciativa, não ficando restrita aos ditames tradicionais do Direito do Trabalho, mas assumindo posição de fato gerador de emprego ou desemprego, caracterizando-se assim, como fato econômico. (Silva, 2018. P.27)

Antes deste conceito jurídico de trabalho intermitente ser estabelecido no Brasil, é importante compreender como a doutrina aborda o tema. O legislador ordinário precisou contar com a ajuda do legislador presidencial para uma tentativa de ajustar sua conformação, que não foi possível em razão de não terem sido as regras da MPV 808/2017 convertidas em legislação ordinária celetista. Acontece que ambos os legisladores citados acima não sabem exatamente o que fazem, competindo aos interpretes do Direito do Trabalho tentar dizer o direito. (Alves, 2019)

Assim, caso seja vista como constitucional a nova regra, para o interprete deve-se compreender o que vem a ser “intermitente”, conforme o dicionário é a ocorrência de

interrupções; que cessa e recomeça por intervalos; intervalo, descontínuo. Acontece que o conceito do legislador, fixado no § 3º do artigo 443 da CLT, é ininteligível do ponto de vista justralhista. (Alves, 2019)

O contrato de trabalho intermitente é uma dessas inovações da Reforma Trabalhista e, modificou radicalmente os pressupostos de caracterização do próprio contrato de trabalho, trazendo várias dúvidas para os juristas e operadores do direito com relação a sua aplicabilidade. Tal modalidade está presente no artigo 443 da nova CLT, verifica-se que o legislador ampliou as modalidades de contratação, dentre as já conhecidas incluindo o contrato de trabalho intermitente. “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.”(art.443, CLT)

A função social do emprego está ligada a um dos princípios da ordem econômica que se encontra no artigo 170, VIII da Constituição Federal, a busca do “pleno emprego”, este comando vincula o sujeito a duas questões a primeira particular a ser alcançada e a segunda de legitimar as ações. Acerca do pensamento neoliberal entende o pleno emprego como equilíbrio entre a oferta e a demandados fatores de produção, a igualdade entre a demanda do trabalho e a oferta de trabalho. (Silva, 2018. P.23)

A Reforma trabalhista, também denominada Lei 13.467/2017, alterou a CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Assim, inúmeros dispositivos foram incluídos e muitos outros foram alterados ou excluídos, sob pretexto de adequação às novas relações de trabalho existentes. Ainda por um período curto, a MP 808/2017, que perdeu validade por ter sido submetida pelo Congresso Nacional no prazo devido, também trouxe algumas alterações e regulamentações com relação à nova CLT, os quais não podem ser ignorados, pois produziram efeitos naquele curto período.(Kaled, 2019)

Trata-se de um conceito de um contrato de emprego celetista, que é não eventual por definição, ou seja, se entenderem as regras celetistas sobre tal nova modalidade contratual, deve-se reconhecer, de início, que o trabalho intermitente é aquele que não há previsibilidade do momento exato da necessidade do trabalho, embora seja esta algo comum, corriqueiro, ordinário, ou seja, não eventual. (Alves, 2019)

Seu conceito pode ser encontrado no Art. 443, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho,

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do

empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Como se pode vê, o conceito apresentado no § 3º do artigo 443 da CLT, apresenta problemas. Falaremos no primeiro deles, o termo “continuidade”. O conceito de continuidade que há no Direito do trabalho brasileiro, é critério objetivo ligado à quantidade de dias trabalhados na semana. Já a ideia de continuidade trazida pelo legislador reformador é diferente da continuidade no âmbito doméstico e também diferente do critério da não eventualidade celetista, uma vez que o trabalho intermitente se dá no âmbito do emprego celetista. (Alves, 2019)

Fica então a dificuldade de se estabelecer conceito técnico-jurídico claro para o trabalho intermitente tendo por base somente a letra da lei. Assim haverá de início tentativa de identificar o que o trabalho intermitente não é, para depois se estabelecer quais são as pretensões do legislador na aplicação prática do instituto. Então, no presente trabalho é importante falar antes sobre o trabalho parcial, o trabalho temporário e o contrato por tempo determinado, assim estabelecer o que o trabalho intermitente não é, para só então sugerir um conceito juridicamente claro sobre este. (Alves, 2019)

Para uma melhor compreensão do assunto, é preciso saber o conceito desta modalidade de contrato de trabalho, como ele é conceituado no ordenamento jurídico e uma breve evolução histórica desde surgimento até sua regulamentação pela Lei n.13.467/2017 da Reforma Trabalhista. (Andrade; Gomes (2019).

Após a reforma trabalhista é possível ao empregador contratar trabalho em tempo parcial de 30 horas por semana sem exigência de horas extras ou até 26 horas, ocasião em que poderá exigir até 6 horas extras semanais. Aqui o empregador tem necessidade regular do trabalho, havendo fixação de jornadas e horários, sem alternâncias significativas durante a prestação do serviço, não há incertezas quanto ao momento da necessidade da presença do empregado. (Alves, 2019)

O trabalho temporário ou terceirizado, está previsto na Lei 6.019/1974, com redação fixada pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, na Reforma Trabalhista. No qual o caput do artigo 2º da Lei 6.019/1974 institui “ trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviço”. Aqui o que justifica a terceirização de trabalho temporário é a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou uma

demanda complementar de serviços. (Alves, 2019)

O trabalho intermitente em território brasileiro não é totalmente uma inovação, já havia referência da referida forma de contratação no art. 6º da Lei n. 7.644/87, que regula o trabalho da mãe social. O contexto de aprovação da Lei n. 13.467/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, estava rodeado pelo alto índice de desemprego e baixo desenvolvimento econômico que assolavam o país, dando espaço para a precarização do emprego. A Reforma Trabalhista, aprovada às pressas num contexto pós *impeachment*, trazia consigo um discurso de modernização, oferta de empregos e retomada da economia. (Andrade; Gomes (2019).

A topografia do dispositivo deve ser relevante para a conceituação, pois as regras do trabalho intermitente se inserem no Título IV, “Do contrato Individual do Trabalho”, da CLT, especificamente em seu Capítulo I, das “Disposições Gerais”. O caput do dispositivo em análise estabelece que o “...contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Alves, 2019)

O contrato de trabalho por tempo determinado celetista, previsto nas alíneas “a”, “b” e “c” do § 2º do artigo 443 da CLT, tem motivos claros e específicos, trata-se de modalidade contratual trabalhista excepcional, em que as partes conseguem antever seu marco final no momento da contratação. As possibilidades de contratação são três: “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência”. Diante do exposto é possível verificar as distinções mais relevantes em relação à figura do contrato trabalho intermitente frente às possibilidades contratuais que lhe são correlatas, apenas para confirmação do que não vem a ser considerado este. (Alves, 2019)

1.1 – EVOLUÇÃO, HISTÓRIA DO TRABALHO: DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Nas sociedades modernas o trabalho é a forma de labor retribuído monetariamente, feitos por ofertas de serviços ou bens de outros indivíduos, em virtude da forte divisão social do trabalho e expansão das relações econômicas. Marx (1983) fala que o trabalho assume também a forma específica de um “trabalho assalariado”, exercido no âmbito da relação de compra e venda da força de trabalho”. (Silva, 2018. P.18)

Para Castel (2001), um processo de precarização se evidencia, no qual se institucionaliza a precariedade, especialmente no âmbito do direito do trabalho e da seguridade social. Promove-se uma ruptura da norma do emprego estável, cedendo lugar às denominadas “formas atípicas de emprego”. (Silva, 2018. P.18)

Embora seja relativamente recente no Brasil, já vinha sendo utilizado em diversos países do mundo, o Brasil, mais uma vez, “importou” por encomenda patronal, inovações de outros países. Na Espanha o Trabalho Intermitente é previsto e definido como “fixo descontínuo”, que não se repetem em data certa, dentro do volume normal de atividade da empresa.(Alves, 2018)

Na Inglaterra já se utilizava, e após a crise de setembro de 2008, com a quebra do banco Lehman Brothers, trouxe inúmeras consequências para a economia mundial, gerando crises econômicas em diversos países. Diante da grande recessão, o governo da Inglaterra criou o lema “empregos, empregos, empregos” Damian Grmshaw *et al* (2017.p. 226.). Dentre as medidas adotadas pelo governo Inglês, foi introduzido os empregos de zero-hora, mesmo sendo rasa a regulamentação do instituto, que possibilitava dupla interpretação da norma. Alguns entendiam que havia autorização para enquadramento do trabalhador intermitente como autônomo, enquanto outros defendiam que o trabalhador seria empregado. (Andrade; Gomes (2019).

No que tange os direitos trabalhistas, a Constituição Brasileira de 1988 significou importante instrumento de efetivação de Direitos Sociais, as conquistas após intensos debates políticos entre sindicatos e entidades patronais durante os trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte. Vale mencionar o decreto-lei n.5.452 de 1/5/1943, que reuniu toda a legislação trabalhista, até então esparsa, criando a CLT, de forma que ficou melhor tutelada tanto no aspecto objetivo quanto no aspecto subjetivo. Porém a CLT mesmo estando em vigor desde 1943 não se mostra totalmente obsoleta, visto que grande parte de suas regras sofreram alterações, supressão ou foram acrescentadas ao longo dos anos. (Auzier, 2019. P.17)

O trabalho, segundo Marx e Engels (1984) nas sociedades modernas assume a forma de um labor retribuído monetariamente, em decorrência das demandas de serviços ou bens de outros sujeitos, em face da forte divisão do trabalho e expansão das relações econômicas. Sobre a premissa que o ser humano só pode existir se puder garantir sua própria sobrevivência individual e coletiva. Para viver, é preciso, antes de qualquer coisa, comer, beber, vestir-se, habitar, proteger-se. (Silva, 2018. P.18)

No campo da extensão do Direito Econômico em face do Direito do Trabalho, compreende-se como trabalho “um direito natural e um dever social do homem, que por ele

deve ter acesso no engaste social e deste não mais se desprender”. (Souza, 1995) (Silva, 2018. P.18)

Mariana Correia D’Amorim explica que, na Itália, a figura do trabalho intermitente, introduzido em 2003, veda o uso do instituto para substituição de trabalhadores em greve e para empresas que tenham realizado dispensas coletivas no prazo inferior a 6 (seis) meses.(2018, p. 56). Nos Estados Unidos, que possui modelo de trabalho intermitente similar ao inglês, a pessoa submetida a essa modalidade de contratação, presta serviço de pouca duração, e fica conhecendo sua escala com pouca antecedência. Sendo mais utilizada em lojas e restaurantes, que de acordo com a demanda de trabalho solicitam um determinado número de trabalhadores por dia. (Andrade; Gomes, 2019).

Em Portugal o contrato intermitente é previsto e definido nos art 157 a 160 do Código do Trabalho, sendo de duas modalidades, a primeira a empresa concentra a intermitencia na atividade exercida, tendo maior previsibilidade permitindo antevier a necessidade da prestação laborativa, comparando mais o que acontece no Brasil, à contratação a termo prevista na alínea “a” do § 2º do artigo 43 da CLT. No segundo caso, vem o trabalho intermitente à chamada, com a necessidade do empregador, haverá o chamado ao trabalho, sendo mais imprevisível.(Alves, 2019).

No Reino Unido, parece ter sido o modelo escolhido para o trabalho intermitente na “Reforma Trabalhista”, é chamado como “contrato zero hora” , estando previsto em sua legislação, tem características de inexistencia de garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário. Segundo Lorena de Mello Rezende Colnago, a maioria dos trabalhadores são jovens com menos de 25 anos e idosos acima dos 65 anos, que tem no trabalho intermitente uma forma de complementação de renda e não sua única.(Alves, 2019).

Após a primeira década dos anos 2000, veio um cenário de aumento da taxa de desemprego aliada à crise econômica que assolava o Brasil, a modernização dos meios produtivos e às crescentes demandas na justiça trabalhista, diversos setores da sociedade manifestaram-se pela necessidade de mudanças na Legislação Trabalhista. Um dos principais argumentos em defesa de uma reforma na legislação trabalhista foi de que a CLT estaria se tornando empecilho às modernas relações produtivas.(Auzier, 2019. P.16)

Neste contexto em 09 de fevereiro de 2017 foi instalada comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787 de 2016, presidida pelo Deputado Daniel Vilela e teve como relator o então Deputado Rogério Marinho, no parecer, tal reforma foi justificada dizendo:

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador. Hoje, estamos no século XXI, na época das tecnologias da informação, na época em que nossos telefones celulares carregam mais capacidade de processamento do que toda a NASA quando enviou o homem à lua. As dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente. (MARINHO, op. Cit, p.17) (Alves, 2019)

O parecer diz que “o trabalho intermitente visa à modernização sem precarização” objetivando “...ampliar a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país”. Atesta ser a única medida capaz de nos próximos 10 anos, gerar 14 milhões de postos de trabalho. Além destes, outro motivos do parecer é que a rigidez da CLT, sem a reforma, “deixava desamparada grande parcela de trabalhadores que se enquadram ou em situação de desemprego ou em trabalho informal, de forma que “reforma, portanto, tem que almejar igualmente a dignidade daquele que não tem acesso aos direitos trabalhistas”. (Auzier, 2019. P.18)

O Senado Federal, a Comissão de Assuntos Econômicos apresentou Parecer nº34, de 2017 referente ao Projeto da Câmara nº 38 de 2017, que tratava da reforma trabalhista, também com o argumento de que representava a vontade da sociedade brasileira, porém todo o período de tramitação dos projetos foi marcada por diversos movimentos populares contrários à alteração da forma que estava sendo feita. (Auzier, 2019. P.17)

No ponto de vista da evolução desse instituto, é crescente o uso da modalidade desde 2017, principalmente no período da pandemia, mas ainda está longe do que foi projetado com a reforma trabalhista de 2017. Com base em uma série de especulações, os contratos intermitentes representam uma forma de barateamento da mão-de-obra, e mais, a tendência se concentra entre trabalhadores sem nível superior, jovens e não-brancos, o que nos leva a questionar até que ponto estas características representam aspectos estruturais do mercado de trabalho ou do capitalismo global. (Oliveira; Silva, 2023, p.1).

Mesmo diante da resistência de grande parte da doutrina e diversas manifestações sociais questionando a adequação da proposta de uma Reforma Trabalhista, o legislador aprovou a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que promoveu grandes mudanças na CLT, inclusive a que mais se destaca foi o trabalho intermitente, previsto no §3º do artigo 443 da CLT. O citado instituto ganhou notoriedade, pois era apresentado como solução para o desemprego, tendo em vista que aumentaria os postos de trabalho, supostamente. E a

manutenção de vários vínculos empregatícios, e possibilitaria aos empresários a flexibilização das obrigações trabalhistas. (Auzier, 2019. P.21)

Em tese todo trabalho empregatício, nos termos aqui expostos, é intermitente, pois há labor por oito horas e inatividade nas próximas dezesseis horas, aproximadamente, há labor de determinados em horas com períodos de intervalos. Tem-se em meses com intervalo (férias), assim, não é possível fixar um conceito técnico –jurídico claro, lógico, novo e coerente com o sistema justralhista brasileiro se o parâmetro for somente a alternância entre períodos de trabalho e de inatividade. (Alves, 2019)

Buscando melhor definir o que seja trabalho intermitente, o legislador presidencial, em medida provisória trouxe conceituação de períodos de inatividade. A regra do caput do artigo 452-C da CLT fixava, então, que o período de inatividade é o período em que não há atividade. Tais termos da MPV 808/2017 não mais vigoram. (Alves, 2019)

1.2 – TRABALHO INTERMITENTE NO CONTEXTO DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

Nos anos 1968 a 1970 em meio a rebeliões proletárias surge uma crise estrutural obrigando uma reestruturação, com isso, surge a neoliberal associação à reestruturação produtiva, uma nova lógica de acumulação e organização do trabalho. Neste cenário de transformações e corrosão dos direitos do trabalho, faz os países ocidentais adotar o toyotismo, enraizando a flexibilização e precarização do trabalho. (Mocelin; Guimarães, 2019)

A partir dos anos 1990 intensifica-se a terceirização na América Latina, com objetivo de redução de custos e busca de maiores taxas de lucratividade do capital. No Brasil, além da terceirização a pragmática neoliberal trouxe consequências como privatização de empresas públicas e sobretudo desregulamentação dos direitos do trabalho. (Mocelin; Guimarães, 2019)

Nos anos de 2007/2008 começa uma nova crise estrutural do capital, precarizando estruturalmente o trabalho, com processos de flexibilização, terceirização, informalidade e pejetização da classe trabalhadora. E em 2011 surge a Indústria 4.0 considerada a quarta revolução industrial, flexível e digital, tem-se o aumento da precarização do subemprego e desemprego, da informalidade, aumento do trabalho intermitente, diminuição dos postos de trabalho e redução de pessoas. O Brasil neste contexto necessitava se adequar, o Estado passa a assumir a função de gestor dos negócios da burguesia financeira. (Mocelin; Guimarães, 2019)

Já em Portugal, foi em 2009 que o código do Trabalho trouxe a modalidade de trabalho, as características deste são: ter forma escrita, com identificação, assinaturas e domicílio das partes, número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho, se não houver, será considerado período de inatividade. As partes estabelecerão a duração da prestação de serviço, de modo consecutivo ou intercalado, o início e o fim, com antecedência de vinte dias no mínimo, a prestação não pode ser inferior a seis meses integral por ano, dos quais quatro meses devem ser consecutivos. No período de inatividade o trabalhador recebe uma compensação estipulada por negociação coletiva, na falta desta o empregador deverá pagar vinte por cento da remuneração base com frequência igual ao da remuneração. Não há exclusividade do trabalhador, mas mantem-se os direitos, deveres e garantias das partes. (KALED, 2019)

Neste quadro a precarização é marca estrutural do trabalho em nível mundial, materializa-se a destruição dos direitos sociais e trabalhistas, os quais conquistados a partir de árduas lutas da classe trabalhadora, desde a primeira revolução industrial na Europa. No Brasil, tais conquistas foram principalmente após a década de 30, sistematizados na Consolidação das Leis do Trabalho. Vindo em 2017 o Projeto de Lei complementar n.38/2017, no que se refere aos direitos trabalhistas, sendo sancionada e tornando-se a Lei n.13.467/2017, chamada de “Reforma Trabalhista” alterando muitos pontos da CLT. Porém em meio a críticas e resistências, o governo editou medida provisória n.808 em 14 de novembro de 2017 alterando os pontos mais polêmicos, mas perdeu sua validade por decurso do tempo sem ser convertida em Lei, assim voltando a valer sua forma original. (Mocelin; Guimarães, 2019)

O contrato de trabalho intermitente foi introduzida exclusivamente pela reforma trabalhista, antes desta não existia no Brasil esse tipo de contrato de trabalho, sua característica básica é a disposição total ao capital do trabalhador que fica esperando ser convocado, por meio de sua jornada móvel, ou seja, não tem uma carga horária mínima fixada, pode ser chamado a trabalhar por horas, por dias ou por meses, ficando sempre à espera, e períodos sem receber. Acontece também, conforme a legislação, de o trabalhador registrado em contrato por prazo indeterminado ser demitido e ser contratado imediatamente sob a forma de contrato intermitente. (Mocelin; Guimarães, 2019)

Na Itália, em 2003 foi implementado este regime através da Lei Biaggi, com algumas diferenças, mas o objetivo era praticamente o mesmo, aumentar os índices de empregos formais, e posteriormente passou também por uma reforma trabalhista. Nesta, esta modalidade de contrato só é aceita para pessoas com menos de 25 anos e maiores de 55 anos, os períodos são predeterminados por semana, mês ou ano, e no caso de não haver negociação coletiva, o

Ministério do Trabalho se responsabiliza de verificar o cabimento. A forma é escrita necessariamente e o trabalhador só pode trabalhar para o mesmo empregador pelo período de três anos, se passar o contrato passa a ser integral e por prazo indeterminado, com exceção para os setores de turismo, exercícios públicos e entreterimento. (KALED, 2019)

Alguns pontos relevante é que ao extinguir o contrato de trabalho intermitente, é permitido a movimentação da conta vinculada do trabalhador FGTS, até o limite de 80% do valor dos depósitos; ao extinguir este contrato não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-desemprego; será garantido ao trabalhador intermitente, independente do valor recebido no mês ser inferior ao salário mínimo, a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios; em caso de afastamento por doença ou acidente , o pagamento dos quinze primeiros dias ao RGPS deverão ser pagos pela empresa. Sobre o aviso prévio nada é falado na legislação. (Mocelin; Guimarães, 2019)

As ocupações com maior saldo de contrato de trabalho intermitente estão destacados nas categorias de: servente de obras, vigilante, assistente de vendas, faxineiro, garçom, soldador, embalador, ou seja, categorias que não requerem formações especializadas, menos remuneradas, apresentam grandes riscos, resultando em maior desproteção social e trabalhista dos trabalhadores. Outras profissões mais especializadas, vão sendo incorporadas ao trabalho intermitente, são elas: cuidador em saúde, mantenedor de sistemas eletroeletrônicos de segurança, operador de telemarketing ativo e receptivo, assim, sintetizando em si a subsunção de mais uma forma de trabalho ao capital, além de colocar o Brasil e suas relações de trabalho no contexto do mundo do trabalho e suas transformações. (Mocelin; Guimarães, 2019)

Com o advento da indústria 4.0 e a adoção de TICs, o processo de reestruturação produtiva, acumulação financeira e a égide do capital financeiro, representou um processo de precarização estrutural do trabalho, erosão e corrosão dos direitos trabalhistas. A tão falada Modernização trabalhista, trouxe comprovadamente a precarização do trabalho, atingindo os jovens, as ocupações que se caracterizavam pelo trabalho manual, que na maioria da vezes de baixo salários e maiores riscos aos trabalhadores, essa nova configuração do mercado de trabalho a nível mundial, representou uma nova fase de subsunção do trabalho ao capital, evidenciando a desproteção social da classe trabalhadora. (Mocelin; Guimarães, 2019)

No reino Unido é conhecida essa modalidade como “zero-hour contract”, não há garantia de nenhum número de horas, visa a flexibilização da contratação de mão de obra de acordo com as necessidades das empresas e que justifique a utilização. Este modelo é o que mais se assemelha ao do Brasil, e notadamente precariza as relações de trabalho. O modelo mais viável para o Brasil seria o modelo Português, pois o trabalhador teria uma garantia mínima

contratual que traria mais segurança jurídica e econômica. (KALED, 2019)

O que se pode concluir com esse reordenamento entre as forças capitalistas frente ao trabalho, o favorecimento do isolamento social, enfraquecendo a identidade coletiva e de classe, diminuindo a organização sindical, conseqüentemente, a capacidade de mobilização e de resistência da classe trabalhadora. A tentativa de apagar o trabalho como um direito social, logo, necessitando de políticas públicas sociais e econômicas na sua preservação e proteção. (Mocelin; Guimarães, 2019)

2 - ASPECTOS JURÍDICOS DO TRABALHO INTERMITENTE

De todo o exposto é possível listar as principais características do contrato de trabalho intermitente. Nova modalidade contratual trabalhista prevista na CLT, foi criada para regulamentar juridicamente situação até então não contemplada pelo ordenamento jurídico. Sendo necessariamente celetista e bilateral, sem intermediação de mão de obra, pois no artigo 443, § 3º da CLT não tem espaço para essa relação. Também se trata de prestação de trabalho não eventual, ou seja, casual, extraordinário, fortuito, o empregador não pode antever, na admissão do empregado quando exatamente e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, fica aqui a conjugação das teorias justralhistas do evento e dos fins do empreendimento para definição da não eventualidade. (Alves, 2019. P.18)

O trabalho ocorre de modo descontínuo ou descontinuado, ou seja, não ocorre em datas certas, predeterminadas, ordinariamente previstas e previsíveis pelo empregador, porém este poderá requerer sempre que for necessário, havendo lapsos de prestação de serviços e de inatividade, que também não são quantificados ou quantificáveis a priori, quando da admissão. (Alves, 2019. P.19)

O contrato de trabalho intermitente foi incluído na legislação trabalhista brasileira através da reforma de 2017, com a nova redação do art.443 da CLT, alterado pela Lei 13.467. No parágrafo terceiro desse mesmo artigo, traz um conceito para essa modalidade de contrato. Se ver bastante mudanças nos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, sobretudo o elemento da habitualidade ou não-eventualidade. O mesmo parágrafo ainda estabelece que “a contratação do trabalho intermitente dar-se-á independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação

própria.” (Art.443, § 3º CLT), como se pode vê deixa uma imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT. Contudo o modelo brasileiro vai na contra-mão das várias legislações internacionais, que apesar de igualmente instituírem o contrato de trabalho intermitente, o restringiram as empresas que demandam esse tipo de serviço por desenvolverem atividades descontínuas. Assim lança o trabalhador em um campo de incerteza e imprevisibilidade, afastando-se completamente observância do princípio da alteridade.(Oliveira; Teodoro, 2018, p.181).

Os requisitos formais dessa nova modalidade de contrato estão descritos no novo Art. 452-A. Esse esclarece que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Por ser modalidade excepcional de contratação, o contrato por prazo indeterminado ainda é a regra no Direito do Trabalho brasileiro, devendo ser observado todos esses requisitos formais por parte do empregador, sob pena de que o contrato intermitente seja descaracterizado e passe a ser considerado indeterminado. (Oliveira; Teodoro, 2018, p.181).

De todo o exposto é possível listar as principais características do contrato de trabalho intermitente. Nova modalidade contratual trabalhista prevista na CLT, foi criada para regulamentar juridicamente situação até então não contemplada pelo ordenamento jurídico. Sendo necessariamente celetista e bilateral, sem intermediação de mão de obra, pois no artigo 443, § 3º da CLT não tem espaço para essa relação. Também se trata de prestação de trabalho não eventual, ou seja, casual, extraordinário, fortuito, o empregador não pode antever, na admissão do empregado quando exatamente e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, fica aqui a conjugação das teorias justralhistas do evento e dos fins do empreendimento para definição da não eventualidade. (Alves, 2019. P.18)

Nos parágrafos seguintes dessa nova Lei, traz algumas regras, a primeira delas diz respeito ao critério temporal para convocação do empregado por parte do empregador. De acordo com o parágrafo primeiro do art. 452-A, 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. Já no parágrafo segundo estabelece o prazo de aceite do trabalhador, que, recebida a convocação, terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Oliveira; Teodoro, 2018, p.182).

E o parágrafo terceiro estabelece que a recusa da oferta de trabalho por parte do empregado não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Entretanto o parágrafo quarto do mesmo dispositivo estabelece uma sanção pecuniária para a parte que descumprir o pactuado sem justo motivo. Isto é, tanto o empregado que aceitar o trabalho e não comparecer, quanto o empregador que convoca com a promessa de trabalho e não o fornece, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Oliveira; Teodoro, 2018, 183).

O parágrafo quinto do mencionado artigo diz que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Característica que nunca foi um elemento fático-jurídico da relação de emprego, vale salientar. O parágrafo sexto estabelece que ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. (Oliveira; Teodoro, 2018, p.184).

O parágrafo sétimo do mesmo artigo explicita a vedação do salário complessivo, pois determina que no recibo do pagamento deverá constar a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no parágrafo sexto, coadunando com a Súmula 91 do Tribunal Superior do Trabalho. Já no parágrafo oitavo o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Oliveira; Teodoro, 2018, p.185).

Súmula nº 91 do TST. SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

O trabalho ocorre de modo descontínuo ou descontinuado, ou seja, não ocorre em datas certas, predeterminadas, ordinariamente previstas e previsíveis pelo empregador, porém este poderá requerer sempre que for necessário, havendo lapsos de prestação de serviços e de inatividade, que também não são quantificados ou quantificáveis a priori, quando da admissão. (Alves, 2019. P.19)

E finalmente, o parágrafo nono determina que a cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Oliveira; Teodoro, 2018).

A ADI também menciona que o contrato intermitente transfere para o empregado, os riscos da atividade econômica, violando a valorização social do trabalho e a função social da propriedade, ordem constitucional, conforme artigo 1º, inciso IV e artigo 170, caput e inciso III da CF/8835, *verbis*: (Silva, 2018)

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

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

(...)

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III - função social da propriedade;

Alega que não há previsão de duração de trabalho, de jornada, violando a dignidade da pessoa humana, no artigo 452-A da CLT. E em relação ao gozo da vida fora do trabalho, confronta a jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais e 220 horas mensais, conforme artigos 7º, inciso XIII da CF/88 e artigo 58 da CLT: (Silva, 2018)

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

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(BRASIL, 1988)

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(CLT)

E por fim, a ADI defende que o contrato intermitente de trabalho é atípico, uma exceção ao contrato formal, e a CTNC finaliza requerendo concessão de medida liminar para suspensão da vigência dos dispositivos questionados na referida ação e, sucessivamente, no mérito, requerendo a procedência da ADI para que sejam declarados inconstitucionais os dispositivos referentes ao contrato de trabalho intermitente. (Silva, 2018)

2.1 – ASPECTOS DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHO INTERMITENTE

Antes de chegarmos a esse dispositivo constitucional é importante fazer uma breve recapitulação sobre os direitos sociais e seus aspectos até chegar aqui. A história em diferentes momentos e contextos passa a falar sobre a garantia de um salário mínimo e a dignidade do trabalhador. “Segundo os autores Orlando Gomes e Elson Gottschalk, teriam sido a Austrália e a Nova Zelândia os primeiros países a adotarem legislação específica quanto ao salário mínimo”. (Blumberg, 2018. P.11)

Foi de grande importância no contexto histórico a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, presente até hoje. Tal Constituição previa em seu inciso III:

III - A Conferência reconhece a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho fomentar, entre todas as nações do mundo, programas que permitam:

.....
d) adotar, em matéria de salários e ganhos, e de outras condições de trabalho, medidas destinadas a garantir a todos uma justa distribuição dos frutos do progresso e um salário mínimo vital para todos os que tenham emprego e necessitam dessa classe de proteção.

A confederação Nacional dos trabalhadores no Comércio (CNTC) ajuizaram uma Ação Direta de Inconstitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal, em 23 de maio de 2018 ADI n.5950, onde questionaram a criação do contrato de trabalho intermitente, na arguição a CNTC diz que o legislador feriu os ditames previstos na nossa Carta Magna, e expondo artigos mais relevantes, como afronta ao Princípio da Dignidade Humana, no artigo 1º, inciso III da CF/88 onde coloca o trabalhador em uma condição de maquinário, que “fica à disposição da atividade empresarial, para ser utilizado quando e onde o empregador bem entender”, e sem remuneração pela disposição. (Silva, 2018)

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

I e II – Omissis;

III – a dignidade da pessoa humana (CF/88)

Para melhor compreender o contexto normativo no aspecto social do contrato de trabalho Intermitente, passa-se ao estudo dos princípios que regem esse o campo específico do direito individual do trabalho. São eles o princípio da proteção; princípio da norma mais

favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação de emprego. (Blumberg, 2018. P.16)

E mais ainda, que o contrato de trabalho intermitente irá retirar do trabalhador a noção de horas trabalhadas, podendo ocorrer sobre jornada, e o pagamento do 13º salário limitado aos dias de trabalho, as férias fracionadas e correndo o risco de não gozar, sem a noção de término contratual. Alega também que o legislador teve a intenção ao criar o contrato intermitente de favorecer a atividade empresarial, visto que as condições estabelecidas pela Lei 13.467/2017, além de “ofenderem ao Princípio da Dignidade Humana, violam o direito a melhoria da condição social do trabalhador, parte hipossuficiente”, no que dispõe o artigo 7º da CF/88: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. (Silva, 2018)

Assim entende-se que o salário mínimo, suficiente para assegurar a existência do trabalhador e de sua família de forma digna é direito de todos os trabalhadores. Mesmo não vindo expresso a palavra “salário mínimo”, entende-se que a remuneração deve respeitar um limite mínimo. (Blumberg, 2018. P.11)

O princípio da proteção fala da diretriz básica do Direito do trabalho, que é proteger o trabalhador, parte mais frágil da relação empregatícia, da falta de igualdade jurídica em relação ao seu empregador. Com intenção de equilibrar essa desigualdade, o direito do trabalho cria desigualdades através de intervenção estatal, regras mínimas a serem observadas pelos agentes sociais. Já o princípio da norma mais favorável, quando for necessária sua intervenção ou quando houver confronto entre regras concorrentes, quando de sua elaboração deve optar pela mais favorável ao trabalhador. (Blumberg, 2018. P.16)

Em relação a remuneração do contrato intermitente, a CNTC também alega sua inconstitucionalidade, vista inexistir garantia de subsistência do trabalhador com o pagamento do mínimo mensal estabelecido pela CF/88, pontuando que a CF/88 trata o salário como um direito social fundamental protegido pelo artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV. Impedindo arbitrariedades pelo empregador em relação ao salário, vedando alterações contratuais que pudessem inviabilizar a percepção do salário pelo empregado, e que o montante nunca poderá ser inferior ao salário mínimo, sendo ilícita a redução salarial. A CF/88 criou obstáculos para alterações unilaterais ou arbitrárias por parte do empregador. (Silva, 2018)

O princípio da Imperatividade das normas trabalhistas, nos aponta a prevalência das regras jurídicas obrigatórias sobre aquelas apenas dispositivas, ou seja, as regras previstas na

CLT são imperativas, não poderiam ser afastadas pela simples manifestação de vontade das partes. Porém o que se nota com o advento da Lei 13.467/2017 é a intenção de suprimir esse princípio, que determinam a prevalência do negociado sobre o legislado quanto a diversas matérias, uma delas o trabalho intermitente. Em alguns dispositivos desta Lei, tais como:

(Blumberg, 2018. P.16)

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - Banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

VIII - tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

Outro marco relevante à consolidação da fixação de salários mínimos no plano internacional foi a Declaração dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia da ONU em 1948, previu que:

Artigo XXIII:

(...)

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

(...)

Artigo XXV

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. (...)

Partimos para o princípio da Condição Mais Benéfica, incorporado na legislação no artigo 468 da CLT e na jurisprudência trabalhista através da Súmula 51, I, do TST, informa

que “as cláusulas contratuais vantajosas ao trabalhador só podem ser supridas na medida em que forem suplantadas por outras ainda mais benéficas”. O princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, se apresenta como mais uma afirmação do princípio anterior, em virtude das características inerentes à relação de emprego, não veda as alterações contratuais favoráveis ao empregado, mas somente as lesivas. Contudo não é absoluta, há certas modificações lesivas autorizadas implícita ou explicitamente, que pode se dar através da lei, como a reversão do empregado do cargo de confiança para seu cargo efetivo, previsto no artigo 468, § 1º, da CLT e a negociação coletiva de redução salarial prevista no artigo 7º, VI, da CF. (Blumberg, 2018. P.16)

Outras questões inerentes a tutela protetiva do empregado, foram alteradas com a vinda da Lei 13.467/2017, podemos cita a inserção do artigo 507-A da CLT, no qual foi diferenciado os empregados que recebam remuneração de um valor específico, para que possam negociar sua relação diretamente com o empregador, sem equiparação e auxílio da hipossuficiência: (Silva, 2018. P.34)

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Assim, diante desta situação específica, não há hipossuficiência, e as alterações não interferem no princípio protetivo que até então norteia o Direito do Trabalho e o equilíbrio entre empregado e empregador. (Silva, 2018. P.34)

No princípio da Intangibilidade Salarial, devido seu caráter alimentar, esse princípio assegura seu valor, montante e disponibilidade, uma vez que atende as necessidades essenciais do trabalhador e sua família. Sobre a irredutibilidade salarial veda a redução direta, aquela que reduz o valor nominal como a indireta, que reduz ou a quantidade de serviços, casos de quem recebe por unidade, afetando o valor do salário. No princípio da Primazia da Realidade sobre a forma, a fundamentação se baseia na exigência da boa-fé, na dignidade da atividade humana e na desigualdade das partes. E por último o princípio da Continuidade da Relação de Emprego, mostra a natureza do homem de buscar equilíbrio e estabilidade de suas relações em sociedade. (Blumberg, 2018. P.16)

2.2 – ASPECTO DO TRABALHO INTERMITENTE: DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES E DO TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico vem desde os primórdios da humanidade, está presente em todas as fases da história. Na maioria das vezes está relacionado a situações degradantes e submissas, como exemplos a mulher perante seu esposo, o escravo perante seu senhor, culturalmente relacionados a classes inferiores da sociedade. Na Roma antiga, como agradecimento, os escravos libertos prestavam serviço para seus antigos senhores, por serem libertos. Roma foi essencial para o desenvolvimento da noção de trabalho juridicamente protegido, porém o trabalho doméstico não foi objeto de qualquer regulamentação. (Nacif; Souza, 2018)

Outro labor que é resultado dessa cultura de décadas sendo tratado como inferior, é o que tange ao trabalho da mulher. Depois de décadas de reivindicações do proletariado, de poder buscar a aproximação das necessidades sociais às próprias relações de trabalho, o resultado é a promulgação da CLT, que unificou toda a legislação trabalhista existente à época. E contemplando um capítulo próprio para a proteção do trabalho da mulher. (Lima, Bergstrom, Gemma, 2020)

O trabalho doméstico continuou presente até a contemporânea sociedade, sempre com características de âmbito doméstico e sem fins lucrativos por parte do empregador, mas a tutela deste não é plenamente eficaz. No Brasil, no século XVII, as atividades domésticas estavam em alta, as pessoas mais abastadas contavam com numerosos prestadores de serviços como estribeiros, aias, despenseiros, amas, cozinheiros e muitas vezes secretários e contadores. Atividades agrícolas e pastoril faziam parte da vida privada e doméstica que não se distinguiu qual era para comércio e qual era privada. (Nacif; Souza, 2018)

Historicamente no Brasil, o trabalho doméstico era exercido predominantemente por escravos que portugueses traziam da África como mão de obra nos engenhos de açúcar e de minas de ouro e nas casas servido aos senhores. Após a abolição da escravatura em 1888 é que começaram as primeiras manifestações do direito do trabalho de forma ainda tímida, mesmo libertados, as escravas que serviam aos senhores na função de domésticas, preferiam permanecer como domésticas em troca de casa, comida a ter que enfrentar a sociedade e os preconceitos. (Nacif; Souza, 2018)

Em meio a este contexto histórico, mesmo que timidamente, percebe-se o desenvolvimento da sociedade, em especial ao reconhecer o trabalho da mulher, apesar das diferenças fisiológicas entre os gêneros, os limites de peso para as mulheres, medidas voltadas

a coibir a discriminação e promover o trabalho feminino fizeram-se presentes. A CLT expressamente permite a "adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher" (parágrafo único do artigo 373-A) (Lima, Bergstrom, Gemma, 2020)

Em toda a história do Direito do trabalho, o doméstico sempre assumiu uma posição inferior, e nunca ter sido tutelado, tendo em vista que nem mesmo a Constituição da república de 1988 conseguiu romper esse estigma discriminatório do trabalho doméstico. Através do parágrafo único do artigo 7º deste dispositivo, o legislador relaciona alguns poucos direitos aplicáveis a este trabalhador. Em 2013 com o advento da Emenda Constitucional n.72/2013 se falou muito em igualdade de direitos dos trabalhadores domésticos, porém não ocorreu. Após a regulamentação dada à Emenda Constitucional pela Lei complementar n.150/2015, as diferenças continuaram e o status discriminatório também, mas ainda assim a regulamentação representou um avanço da categoria na luta pela igualdade de direitos aos empregados urbanos. (Nacif; Souza, 2018)

O disposto na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, inciso XX, representa a concretização do princípio da igualdade, onde diz “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. É neste contexto que se justifica a normatização que busca não só estabelecer a proteção da mulher, mas também a promoção do trabalho feminino, à isonomia do trabalho masculino. (Lima, Bergstrom, Gemma, 2020)

Com a reforma trabalhista, veio novamente o enfoque na situação do empregado doméstico, a Lei n.13.467/2017 trouxe a inclusão do artigo 443 da CLT prevendo uma nova modalidade de contrato de trabalho, porém nada aplicado ao trabalhador doméstico. Como já vimos esta modalidade trouxe inúmeros questionamentos, mesmo antes de entrar em vigor. Mesmo tendo sido adotada para flexibilizar as normas de Direito do Trabalho, não deixa dúvida que fragilizou o contrato de trabalho deixando o empregado vulnerável perante o empregador e toda a sociedade. (Nacif; Souza, 2018)

Assim mais um questionamento merece destaque, o relacionado a possibilidade de aplicação das normas do trabalho intermitente ao trabalhador doméstico. No Brasil, as características para ser considerado relação de emprego doméstico são necessários os seguintes elementos fático-jurídico gerais constantes na Lei Complementar n.150/2015: “...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...” (art. 1º). Sobre o elemento fático-jurídico da “não eventualidade” utilizado no

artigo 3º da CLT que foi substituído pela expressão “serviços de natureza Contínua”, duas correntes doutrinárias divergem quanto à interpretação dessa legislação especial. A primeira doutrina acha a diferença irrelevante, assim o conceito de continuidade aplicado pela Lei do Trabalho doméstico seria idêntico ao conceito de não eventualidade do Direito do Trabalho no artigo 6º da CLT. Consequentemente a legislação do doméstico estaria rejeitando a teoria da descontinuidade, fundamento baseado no contexto histórico da palavra “contínua”, que na época em que a lei foi publicada, não foi estendido aos domésticos o direito ao repouso semanal remunerado, justificando o serviço realizado em favor das famílias. (Nacif; Souza, 2018)

A segunda vertente doutrinária defende que “contínua” deve ser entendida como uma habitualidade na prestação de serviços, contrário daqueles ocasionais, fortuitos. Sendo assim, todo trabalho oferecido de forma programada no tempo, seja prestado uma única vez por semana, se isso ocorrer de forma habitual, preenchido estará o requisito da continuidade e assim formada a relação de emprego doméstico. (Nacif; Souza, 2018)

Sobre os impactos da medida para a classe trabalhadora feminina, a autora Marilane Oliveira Teixeira et al, vê como uma forma de exclusão e desigualdade, principalmente para mulheres negras, trabalhadoras rurais e trabalhadoras domésticas, já que os contratos terceirizados são de maioria destas. A qualificação de mulher, jovem-adulta, com baixa qualificação, a tempos são atingidas pela precarização no trabalho, sendo assim os impactos do trabalho intermitente também uma forma de trabalho indeterminado, vulnerável e sem direitos fundamentais. (Lima, Bergstrom, Gemma, 2020)

Diante do exposto sobre emprego doméstico, a análise da possibilidade de aplicar o instituto do trabalho intermitente à relação de emprego doméstico, acabaria fragilizando ainda mais a relação entre empregado e empregador. Todavia um maior número de trabalhadores diaristas que atualmente não tem qualquer proteção do Direito do Trabalho, poderia vir a ter o vínculo de emprego formalizado e os recolhimentos dos depósitos do FGTS e previdenciários assegurados, além das verbas trabalhistas. (Nacif; Souza, 2018)

As desigualdades verificadas apresentam não só contrastes de gênero, mas também de cor, contratações diferenciadas entre homens e mulheres, principalmente porque as representações sociais de sexo no trabalho empurram as mulheres para atividades flexíveis e precárias, como a modalidade intermitente. (Lima, Bergstrom, Gemma, 2020)

A aplicação do contrato intermitente para classes especiais como, empregado doméstico que trabalha como diarista, os foguistas que trabalhando nos fins de semana, motoristas, babás e outros que não possuem vínculo empregatício, seria benéfica, para os que trabalham como

cuidador de idosos, essas classes especiais que trabalham 12 X 36 podem se beneficiar do contrato de trabalho intermitente, principalmente se vinculados a agências terceirizadas, que a prestação de serviço demanda da necessidade do mercado. Vislumbrar esse futuro é uma tarefa difícil, pois, retirar trabalhadores domésticos que prestam serviços de até duas vezes por semana da informalidade, visto que o tomador poderá contratá-los sem vínculo, sem pagamentos adicionais, sem reflexos previdenciários, sem depósitos de FGTS não seria fácil. (Nacif; Souza, 2018)

Para o trabalhador doméstico que já conquistou seu vínculo empregatício, a já formalizados como tal, aplicar as normas do trabalho intermitente seria um retrocesso, tendo em vista que passariam a receber salário pelo período efetivamente trabalhado, não faz sentido para o direito do trabalho. Com a garantia da aplicação da LC n.150/2015, o trabalhador doméstico tem seus direitos garantidos, considerando os requisitos de trabalhar mais de duas vezes por semana, sendo a continuidade requisito específico dessa relação de emprego, não cabe aplicação da nova modalidade, que desvalorizaria mais o que prescreve a legislação específica do doméstico. (Nacif; Souza, 2018)

3 - IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Embora tenha trazido muitos questionamentos, por ter um formato diferenciado, o contrato de trabalho Intermitente após a reforma trabalhista, trouxe vantagens e desvantagens tanto para o contratado como para o contratante. (Alymente, 2025)

Não há dúvidas que a grande parte da doutrina acredita que tal inovação trouxe grandes prejuízos para o trabalhador, pois, além de não saber quando será chamado pelo seu empregador ou por seus empregadores, igualmente não saberá quanto e se receberá ao final do mês, e corre o risco de não receber sequer o mínimo constitucional para sua subsistência e de sua família. Nesse caso de não receber o mínimo legal, ficará sem contribuições previdenciárias necessárias para garantir o direito a afastamentos por doença ou acidente e ainda prejudicando ou impedindo que tenha uma aposentadoria digna. Fica pior no caso de trabalhar para diversos empregados e for acometido de doença profissional, será grande a dificuldade de delimitar o suposto nexo de causalidade existente entre a doença e o trabalho executado. (Kaled, 2019. P.43)

Uma dessas vantagens é o fato de está previsto na legislação e o trabalhador tem seus direitos garantidos pela CLT, direito a férias, previdência, Fundo de Garantia e 13º salário proporcionais para cada período trabalhado, permitindo assim, trazer para a regulamentação aquelas atividades que sempre existiram, como por exemplo: garçons, assistente de cozinha etc.(Lima, 2025)

Permite que as empresas contem com trabalhadores de diversas especialidades para situações específicas e por outro lado no tempo a disposição não remunerado, o trabalhador poderá exercer outras atividades, ficando livre para contrair mais de um contrato de trabalho, e assim, aumentar sua renda mensal. E a livre negociação entre empregado e empregador poderá oferecer mais possibilidades de emprego sem tantas formalidades, facilitando um número maior de contratações por empresas.(Lima, 2025)

A contratação para prestação de serviço dessa natureza também rompe com obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho, pois deixa de lado a obrigatoriedade do empregador de oferecer trabalho e garantia de renda ao trabalhador. E por outro lado o trabalhador deixa de oferecer sua força de trabalho para que possa fazer jus ao salário. É por essa razão que uma das características do contrato de trabalho é a obrigatoriedade de o empregador prover trabalho ao empregado durante o período em que permanece à sua disposição. Outro ponto em discussão é as férias, no regime de trabalho intermitente a cada doze meses o trabalhador tem direito a usufruir nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período este que o empregado não poderá ser convocado pelo mesmo empregador. Isso poderá gerar um problema para o trabalhador que tendo mais de um empregador poderá ter dificuldades em gozar férias por estar em atividade para outro empregador no mesmo período, assim deixará de usufruir seu descanso e lazer tão importante para sua saúde física e psíquica. (Kaled, 2019. P.45)

Por isso, faz-se necessário uma mudança de padrão, de forma que valorize o trabalho humano e não apenas o emprego, este merece tutela jurídica e a sociedade deve buscar aumentar o âmbito do Direito do Trabalho, sob risco de extinção. Melhorar as condições de pactuação da força, de forma a diminuir a desigualdade existente entre empregado e empregador. Conforme doutrinadores do assunto, a reforma trabalhista possui duas intenções, uma de cunho político, com intuito de combater taxas de desemprego, pois estatisticamente os trabalhadores registrados com contrato de trabalho intermitente oficialmente estão empregados mesmo que não haja garantia deste contrato firmado, assim reduzindo os índices de desemprego. A segunda é proteger os direitos dos trabalhadores desamparados pela legislação trabalhista e que poderiam ter relação de trabalho intermitente, porém só poderiam se a nova

legislação for devidamente regulamentada em seus reflexos tributários e previdenciários. (Kaled, 2019. P.48)

A modernização e legalização do contrato de trabalho Intermitente trouxe segurança jurídica para muitos trabalhadores informais, sendo o principal ponto positivo aprimorado pela medida. Gerando mais empregos e facilitando a contratação para os empresários, melhorando a economia do país e diminuindo a taxa de desemprego. (Lima, 2025)

Conforme os artigos da CLT acima citados tem-se o trabalho intermitente, como um contrato de trabalho formal, que o trabalhador é convocado e remunerado de acordo com a necessidade do serviço, podendo em períodos de inatividade prestar serviços a outros contratantes. Fazendo uma analogia do Toyotismo com a legislação trabalhista atual, ambos visam a otimização de recursos e buscam evitar desperdícios, como veremos a seguir. (Leite; Sales, 2020)

No toyotismo, (modelo de produção industrial criado no japão e implementado pela Toyota, que prioriza a produção sob demanda, o just-in-time”no tempo certo”, e a eliminação de estoques e desperdícios para otimizar a eficiência), a quantidade de matéria prima necessária é utilizada para fabricação de determinados produtos em prazo pré-estabelecido. Na legislação atual o contrato intermitente se caracteriza pelo controle do trabalho nas quantidades e nos momentos necessários evitando o acúmulo “desnecessário” de empregados. Nestes paralelos verificamos que a “matéria prima” do contrato de trabalho intermitente é o trabalhador que será utilizado somente q quanto e quando necessário para produção de determinado produto/tarefa em prazo pré-estabelecido. (Leite; Sales, 2020)

Ao mesmo tempo que traz vantagens ao trabalhador, o novo texto também traz algumas desvantagens, uma dessas é o fato de ao mesmo tempo que o trabalhador é considerado empregado, não o é, tendo em vista que não há garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário mínimo. Como no pagamento indenizatório de 50% em caso de descumprimento do contrato, tem-se a impressão que estará transferindo para o empregado a responsabilidade do risco do negócio, que fere a alteridade, que é do empregador a responsabilidade sob o risco do negócio e não do empregado hipossuficiente.(Lima, 2025)

Outro fator negativo é quanto ao horário de trabalho, tendo em vista que não há horário de trabalho mínimo estipulado, nem tampouco salário-mínimo obrigatório a ser pago, o empregador apenas terá que respeitar o pagamento do salário-mínimo por hora trabalhado pelo empregado, ou seja, com a hiper flexibilização do contrato, o trabalhador não terá garantia de uma renda mensal fixa.(Lima, 2025)

Os empregados contratados sob a jornada intermitente poderão ter dificuldades em

balancear o trabalho com a vida pessoal, em razão de não ter horários fixos e pela alta variação da rotina de trabalho. No que tange as férias, que é assegurado pela respectiva Lei, o trabalhador tem direito a usufruir um mês de férias, no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador, neste período o trabalhador ficará sem trabalhar e sem receber salário, o que poderá prejudicá-lo bastante na renda.(Lima, 2025)

Na prática, o contrato de trabalho intermitente restringiu o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais constitucionais, como seguro-desemprego (inciso II, artigo 6º CF/88); jornada de trabalho; repouso semanal remunerado (inciso VX, artigo 6º CF/88); salário mínimo (inciso IV e VII, artigo 6º CF/88); aposentadoria (inciso XXIV, artigo 6º CF/88). (Leite; Sales, 2020)

É possível verificar que a garantia ao seguro desemprego está ameaçada, de acordo com os requisitos cumulativos de quem têm direito a receber, um trabalhador com contrato de trabalho intermitente que tenha sido convocado pela última vez seis meses antes de sua dispensa, já não preencheria o requisito da alínea “a” do inciso I do artigo 3º da Lei 7998/90. Quanto ao salário mínimo, o instituto do trabalho intermitente afronta de uma só vez dois incisos do artigo 6º da CF/88: incisos IV e VII. O inciso IV estabelece que é direito do trabalhador o salário-mínimo fixado em lei nacionalmente unificado capaz de atender as necessidades vitais básicas. O inciso VII, garante para aqueles que recebem remuneração variável, a percepção de salário nunca inferior ao mínimo. Assim, há possibilidade real em caso de contratação de dias e horas de recebimento de salário inferior ao mínimo. Estaria o trabalhador fadado a manter inúmeros contratos intrmitentes para satisfazer as necessidades de subsistência própria e de sua família, pelo menos paga garantir o salário mínimo. (Leite; Sales, 2020)

Como já mostrato, são inúmeros os questionamentos da regulamentação do trabalho intermitente, tanto de forma positiva com a flexibilização das relações de trabalho, quanto de forma negativa com a possível precarização do trabalho nestes moldes. Uma grande vantagem para o empregador na contratação por essa modalidade é a possibilidade de contratar empregados esporadicamente, pagando apenas pelo período em que prestarem serviços podendo pagar por horas, dias, semanas ou meses, e podendo convocar em momentos específicos de necessidade de aumento de mão de obra, e garantir o vínculo formal de emprego, mesmo em períodos descontínuos, tratando esses períodos como suspensão contratual e não como rompimento contratual. (Kaled, 2019. P.49)

Aqui se menciona a opinião de Godinho (2017) que diz “não há dúvida que essa nova forma de contrato poderá ter um efeito avassalador, no que se refere ao rebaixamento do valor do trabalho na economia e na sociedade brasileiras”. O contrato de trabalho intermitente, da

maneira em que foi estruturado pela nova Lei, viola os princípios importantes do direito do trabalho, que são a noção de duração do trabalho e da jornada e a noção de salário propriamente dito”. (Kaled, 2019. P.50)

No ponto de vista jurídico, como a pandemia de covid-19 teve grande impacto na economia do país e no mercado de trabalho, nesse ínterim os contratos intermitentes ganharam destaque e crescimento, por outro lado, foi um grande desafio para a legislação reformada pouco tempo. O trabalho intermitente, da maneira como foi conceituado na legislação, demonstrou suas ambiguidades e seus limites para ser enquadrado nas medidas emergenciais que foram adotada naquele momento, representaram um desafio, não só naquele momento mas até hoje está sendo um desafio.(Pereira; Dutra, 2021, p.1).

A instituição dos contratos intermitentes encontrou grande resistência no congresso nacional, projetos de lei que visaram alterar o modelo ou revogá-lo. A disputa em torno tanto do seu regramento quanto da sua vigência é mais um caso para se debater na construção social e econômica do país. Nesse período o argumento utilizado no Congresso Nacional para sustentar sua legitimidade e defender seus benefícios foi o uso da modalidade no cenário internacional, principalmente em economias desenvolvidas, a ressalva fica nas diferenças quanto às formas de regulamentação em cada país.(Rodrigues; Soares, 2022, p.1)

Kaled (2019) fala aqui da ausência de garantia do recebimento do salário mínimo legal nos períodos que não estiver prestando serviços, Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho e outras entidades se posicionam contra esse modelo de contrato por violar o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal, que dispõe “que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, que deverá ser suficiente para prover as necessidades vitais básicas tanto do trabalhador quanto de sua família”.

E dessa forma o trabalhador é igualado a uma máquina que é ligada e desligada conforme demanda, transferindo o risco da atividade para este, ofendendo igualmente o artigo 1º da Constituição Federal, em seu inciso IV, que estabelece o valor social do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, e além deste o artigo 170 do mesmo diploma que prevê o princípio da valorização do trabalho humano em que é fundada a ordem econômica. Uma solução que minimizaria os impactos negativos do trabalho intermitente seria uma garantia de salário mínimo ou de número de horas, assegurando ao trabalhador intermitente uma perspectiva mais concreta de renda assim um mínimo de segurança jurídica e econômica para ambos. (Kaled, 2019. P.52)

3.1 – EFEITOS DO CONTRATO INTERMITENTE NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS

Continuando com a análise dos impactos do contrato de trabalho intermitente, não podemos deixar de falar dos seus efeitos no Regime Geral da Previdência Social, uma vez que a legislação trabalhista afeta diretamente as contribuições previdenciárias, bem como alguns requisitos essenciais para a concessão de prestações previdenciárias. (Batista, 2018, p.115)

A seguridade social é um sistema solidário de proteção das pessoas em momentos de necessidades, está escrito na Constituição Federal de 1988, determinando que o poder público junto a sociedade em conjunto iniciem ações destinadas a assegurar os direitos relativos a saúde, à previdência e à assistência social, e que seja financiado por toda a sociedade, conforme segue: (Batista, 2018, p.115)

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.(...)

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: (...) (BRASIL, 1988)

São muitos os argumentos e fundamentos presentes nas legislações e demais fatos e questões, que permite delinear o contrato de trabalho intermitente no cenário brasileiro, sob o âmbito dos princípios sociais, políticos e econômicos. A modernização e positivação de modelos contratuais já existentes, a aplicação da modalidade contratual sob o aspecto vigente na CLT, de fato ocorreu em razão de concentração empresarial, sem percepção das questões sociais, jurídicas e econômicas a favor dos empregados. (Silva, 2018)

Este sistema promove proteção social objetivando a universalidade da cobertura e do atendimento; uniformidade e equivalência dos benefícios às populações urbanas e rurais; seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; irredutibilidade do valor dos benefícios; equidade na forma de participação no custeio; diversidade da base de financiamento; caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, empregadores, aposentados e governo. E proteger em três linhas, a de saúde, assistência social e previdência. (Batista, 2018, p.115)

Porém, para análise do presente estudo, serão levadas em consideração apenas as regras

da previdência social, que é o sistema que regulamenta os benefícios sociais. O sistema previdenciário está previsto nos artigos 201 e 202 da CF/88, aqui analisaremos apenas o regime geral de previdência social. (Batista, 2018, p.115)

A chave para o desenvolvimento econômico e social, é garantir o direito das classes trabalhadoras, que não acontecerá com a criação de inúmeros postos de trabalho precários, como pensa o contrato intermitente. Uma sociedade com melhores e maiores níveis de inclusão socioeconômica, fomenta a própria economia, inseridos no mercado de trabalho dignamente com a tutela constitucional, criando um círculo positivo de direitos e melhorias, permitindo distribuição de renda. (Silva, 2018)

Como está previsto hoje o trabalho intermitente estimula o subemprego, pois, mesmo estando vinculado a um contrato de trabalho, permite que o trabalhador receba menos que um salário mínimo ou não receba remuneração, visto que possui períodos de inatividade e de atividade, alterando o conceito de habitualidade, subordinação e do pagamento pelo serviço prestado da forma que disciplina o artigo 3º da CLT. (Ribeiro, 2018)

Nesse período de inatividade não será contado como tempo a disposição do empregador, e mesmo podendo celebrar outros contratos, a lei deixa a incerteza de salário no mês, pois está condicionado à convocação. Assim o empregado teria emprego, mas não necessariamente renda oriunda desse emprego. Situação essa que estatisticamente para o desemprego alteraria, mas reflete negativamente na renda apta ao sustento dos trabalhadores, ou seja, uma política pública que propaga uma forma de modernizar as relações de trabalho, mas não preserva os valores constitucionais, a justiça social e a dignidade humana. (Ribeiro, 2018)

A Lei 13.467 de 2017 não tratou das consequências previdenciária dessa nova previsão, dentre as alterações no cunho previdenciário, a medida provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 inseriu o artigo 911-A nas regras de transição da CLT, que modificarm totalmente as premissas em que o sistema está assentado. (Ribeiro, 2018)

Pela redação do art. 911-A da CLT: "... se o trabalhador intermitente não alcançar a remuneração mensal equivalente ao salário mínimo, precisa complementar esse valor para a incidência da contribuição previdenciária, sob pena de não ser protegido pelo regime previdenciário". O dispositivo assevera que o complemento é uma faculdade do empregado, mas também é condição essencial para validar a retenção do empregador e gerar efeitos previdenciários. Assim, não havendo o recolhimento complementar, mesmo tendo havido a retenção da contribuição sobre os valores percebidos, pelo empregador, não haverá aquisição e manutenção da qualidade de segurado. (Ribeiro, 2018)

A previdência Social regulamentada pelo Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999, no artigo 9º, parágrafo 4º estabelece que “o trabalho caracterizado como não eventual é aquele que tem relação direta ou indireta com as atividades normais da empresa”, então como se dará a relação entre períodos de inatividade e remuneração zero do trabalhador intermitente com os requisitos do regime geral se faz de grande importância. (Batista, 2018, p.123)

A Lei 8.213/1991, art. 2º e o Decreto 3.048/1999, art. 4º dispõem sobre os princípios e objetivos da previdência social, com base nesses princípios, a previdência social deve fornecer meios de manutenção para seus beneficiários nas hipóteses previstas no art. 1º da Lei 8.213/1991: (Batista, 2018, p.117)

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. (BRASIL, 1991).

E o Decreto 3.048/1999 prevê que o Regime Geral de Previdência Social fornecerá prestações a seus beneficiários em forma de benefícios e serviços. Conforme Art. 25 do referido decreto: (Batista, 2018, p.118)

Art. 25. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes Prestações, expressas em benefícios e serviços:
I - Quanto ao segurado:
a) aposentadoria por invalidez;
b) aposentadoria por idade;
c) aposentadoria por tempo de contribuição;
d) aposentadoria especial;
e) auxílio-doença;
f) salário-família;
g) salário-maternidade; e
h) auxílio-acidente;
II - Quanto ao dependente:
a) pensão por morte; e
b) auxílio-reclusão; e
III - quanto ao segurado e dependente: reabilitação profissional. (BRASIL, 1999)

Assim se faz importante entender quais são os efeitos do Trabalho Intermitente no sistema previdenciário. O contrato aqui estudado ora analisado se diferencia das demais espécies de contrato de trabalho, em razão de englobar os períodos de atividade e inatividade do empregado, sem que este seja considerado tempo a disposição do empregador, conforme visto no §5º do art. 452-A da CLT. Portanto, grande parte dos reflexos no Regime Geral da Previdência Social cairá sobre o inciso mencionado, uma vez que durante os períodos de inatividade o contrato de trabalho intermitente não surtirá efeitos jurídicos. (Batista, 2018, p.115)

Entender a diferença entre inscrição e filiação no direito previdenciário é importante, pois são muito próximos, mas não se confundem. A inscrição é ato meramente formal de

cadastro e entrega de documentos pelo segurado, quando for facultativo e pelo empregador quando for de segurado empregado. A diferença está no ato da inscrição do empregado pelo empregador no momento da contratação, e no segurado facultativo este só será inscrito por vontade própria, já que não tem obrigação, conforme a Lei 8.112/1991. (Batista, 2018, p.123)

O contrato de trabalho intermitente, precariza o trabalho humano e torna o trabalhador ainda mais fragilizado, em especial sob a luz da busca do pleno emprego, a valorização social do trabalho e a função social da propriedade. Cabe salientar que é necessário efetivação de soluções encontradas na constituição, que garanta os direitos, em especial de poder econômico. (Silva, 2018)

O artigo 20 e seus §§ do Decreto nº 3.048/1999 estabelecem que a filiação decorre do exercício de atividade remunerada para segurados obrigatórios e da inscrição com o primeiro pagamento em dia para o segurado facultativo, gerando, conseqüentemente, direito e obrigações entre as partes, como segue: (Batista, 2018, p.124)

Art. 20. Filiação é o vínculo que se estabelece entre pessoas que contribuem para a previdência social e está do qual decorrem direitos e obrigações. § 1º A filiação à previdência social decorre automaticamente do exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios, observado o disposto no § 2º, e da inscrição formalizada com o pagamento da primeira contribuição para o segurado facultativo. § 2º A filiação do trabalhador rural contratado por produtor rural pessoa física por prazo de até dois meses dentro do período de um ano, para o exercício de atividades de natureza temporária, decorre automaticamente de sua inclusão na GFIP, mediante identificação específica. (BRASIL, 1999).

A medida provisória trouxe tantas mudanças, algumas destacamos aqui, a previsão expressa de registro do contrato em CTPS; novo prazo para aceite do serviço pelo empregado, que passou de um dia útil para vinte e quatro horas; parcelamento do gozo das férias em até três períodos; auxílio-doença desde o primeiro dia da incapacidade, salário-maternidade diretamente pela previdência social; rescisão automática do contrato de trabalho após um ano sem convocações pelo empregador; aviso prévio necessariamente indenizado e pago pela metade; liberação de 80% do FGTS e multa de 20% sobre os valores depositados; impossibilidade de acesso ao benefício seguro desemprego e período de quarentena para empregados com contrato por prazo indeterminado. (Batista, 2018, p.115)

A Medida Provisória 808/2017 perdeu a validade em 23 de abril de 2018, pois não foi aprovada pelo Congresso Nacional a tempo. Com isso, as alterações que ela propunha na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) deixaram de ter efeito e as regras originais da reforma voltaram a vigorar. (Fujioka, 2018)

Assim vale especificar que o trabalhador intermitente deve ser considerado como segurado empregado, ou seja, de filiação obrigatória ao RGPS, com inscrição realizada por seu primeiro empregador de forma automática, tornando-o segurado sem nenhuma convocação e independente de contribuição. Porém os períodos de inatividade poderão se estender por longo tempo, colocando o empregado em risco. Pois em regra a qualidade de segurado se mantém enquanto forem pagas as contribuições previdenciárias para o custeio do RGPS e só existirão contribuições previdenciárias nos períodos de trabalho efetivo, conforme a Lei 13.467/2017 artigo 452-A, parágrafo 8º: (Batista, 2018, p.124)

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (BRASIL, 1943).

Chega a conclusão mais lógica que o empregado intermitente, nos períodos de inatividade e conseqüentemente de falta de contribuições, período conhecido como “período de graça”, onde o trabalhador não contribui com a seguridade social mas mantém sua qualidade de segurado, conforme o artigo 15 da Lei n.8.213/1991 e do artigo 13 do Decreto n.3.048/1999. Estes artigos preveem que o segurado independente de contribuições, manterá a qualidade de segurado, porém só duas se enquadram na modalidade do contrato intermitente, estão previstas no inciso II e no parágrafo primeiro conforme segue: (Batista, 2018, p.125)

Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:
II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;
§ 1º O prazo do inciso II será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses se o segurado já tiver pago mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado. (BRASIL, 1991).

Assim o empregado intermitente terá uma segurança previdenciária nos períodos de graça, nas condições assim mencionadas. Vale mencionar também que por não estar desempregado, o segurado não se valerá dos períodos de graça previstos no § 2º do artigo 15 da lei mencionada. Estudiosos entendem ser necessário estipular um limite máximo de tempo para a inatividade do segurado, tal situação havia sido mencionada na medida provisória n.808 dando resposta, porém como já foi dito a medida provisória não está em vigor por decurso de seu prazo sem que tenha sido convertida em Lei. (Batista, 2018, p.126)

A jurisprudência recente sobre trabalho intermitente tem se concentrado em diversos aspectos cruciais da aplicação dessa modalidade contratual. Um dos marcos mais importantes

na jurisprudência sobre trabalho intermitente foi a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que validou a constitucionalidade dessa modalidade de contratação, em dezembro de 2024. (Fuijoka, 2025)

Em julgamento de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) – especificamente as ADIs 5826, 5829 e 6154 –, o Plenário do STF, por maioria de votos, confirmou que o contrato de trabalho intermitente não suprime direitos trabalhistas nem fragiliza as relações de emprego, conforme entendimento do relator, ministro Nunes Marques. (Fuijoka, 2025)

Decidiu que a lei que instituiu o contrato é compatível com a Constituição, garantindo direitos como depósitos do FGTS, 13º salário e férias proporcionais, e que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao salário-mínimo. A decisão trouxe segurança jurídica sobre a modalidade de contratação. Com isso, o entendimento majoritário é de que a modalidade não precariza as relações de trabalho e pode ser benéfica, principalmente nos setores com demandas sazonais. (Fuijoka, 2025)

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) entende que o trabalho intermitente é uma importante ferramenta de inclusão no mercado de trabalho e suprime necessidades específicas das empresas, encaixando-se perfeitamente em atividades com demandas concentradas e sazonais, como em lojas, bares, hotéis, restaurantes e bufês, que apresentam picos de demanda em épocas específicas do ano como Natal, Dia das Mães, Dia das Crianças e Páscoa. (FECOMERCIO, 2024)

De acordo com a Federação, a regulamentação da modalidade pela reforma de 2017 trouxe uma série de avanços relevantes para as relações laborais, ao oferecer aos trabalhadores informais a chance de obter proteção trabalhista e função regularizada. Além disso, garante a essas pessoas o acesso pleno a todos os direitos previstos na CLT. (FECOMERCIO, 2024)

A norma também proporciona mais segurança jurídica, atendendo tanto aos empregados quanto aos empregadores, especialmente quando se trata de contratações realizadas de forma esporádica. Vale lembrar que, no trabalho intermitente, a prestação de serviços ocorre de maneira não contínua, com alternância de dias de atividade e inatividade, mas mantendo o vínculo do trabalhador à empresa. Antes da regulamentação, muitos empregados atuavam de forma precária, informal e sem qualquer proteção trabalhista ou previdenciária. (FECOMERCIO, 2024)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho aqui esplanado buscou analisar os aspectos sociais, econômicos e jurídicos do contrato de trabalho intermitente, com intuito de aprendizado e conhecimento desse novo instituto. Esculpindo suas características, conceitos, evolução, e demonstrando seus aspectos positivos e negativos, seus impactos sociais, econômicos.

O contrato de trabalho intermitente é uma dessas inovações da Reforma Trabalhista e, modificou radicalmente os pressupostos de caracterização do próprio contrato de trabalho, trazendo várias dúvidas para os juristas e operadores do direito com relação a sua aplicabilidade.

No ponto de vista da evolução desse instituto, é crescente o uso da modalidade desde 2017, principalmente no período da pandemia, mas ainda está longe do que foi projetado com a reforma trabalhista de 2017.

Embora tenha trazido muitos questionamentos, por ter um formato diferenciado, o contrato de trabalho Intermitente após a reforma trabalhista, trouxe vantagens e desvantagens tanto para o contratado como para o cantratante.

Diante do exposto sobre emprego doméstico, a análise da possibilidade de aplicar o instituto do trabalho intermitente à relação de emprego doméstico, acabaria fragilizando ainda mais a relação entre empregado e empregador. Viu que houve uma precarização do trabalho humano e torna o trabalhador ainda mais fragilizado, em especial sob a luz da busca do pleno emprego, a valorização social do trabalho e a função social da propriedade.

A Lei 13.467 de 2017 não tratou das consequências previdenciária dessa nova previsão, dentre as alterações no cunho previdenciário, a medida provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 inseriu o artigo 911-A nas regras de transição da CLT, que modificarm totalmente as premissas em que o sistema está assentado.

E finalmente foi possível fixar conceitos do contrato de trabalho intermitente no Brasil, após a Reforma Trabalhista. Uma modalidade que foi implantada com o intuito de flexibilização na prestação de serviço, um contexto de crise econômica, mas que trouxe muitos questionamentos e contradições com nossa Carta Magna e os direitos já normatizados na CLT, nosso Direito do Trabalho, e trouxe muitas incerteza a serem discutidas, nos diversos campos afetados por esta Lei 13.467/2017, sobretudo na modalidade de Trabalho Intermitente.

REFERÊNCIAS

ALYMENTE, Blog. Trabalho intermitente: o que é, vantagens e desvantagens. **Blog Alymente**. Abril/2025. Disponível em: <https://www.alymente.com.br/blog/trabalho-intermitente>. Acessado em: 04/2025.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>. Acessado em: fev/2025.

ANDRADE, Iris Soier do Nascimento. GOMES, Priscilla Márcia de Castro. **O trabalho intermitente regulamentado pela Lei n. 13.467/2017**. Centro de Ciências Sociais Aplicada Em Revista – Unioeste. Pub. Nov/2019. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista>. Acessado em: fev./2025.

AUZIER, Hélio Silva. **Análise da Modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente e seus Reflexos Previdenciários**. Repositório Institucional-preservar acessar & difundir- UFC. Pub. 2019. Disponível em: << <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/44469>>>. Acessado em: out/2025.

BRASIL, Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, seção 1 – 13/07/2017. Página 2.

BRASIL, Decreto Lei n.5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Pub. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acessado em nov/2025.

CASTRO; COSTA. Helena Ramos e José Ricardo. **Os impactos da reforma trabalhista no âmbito do direito previdenciário**. *REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL*. Pub. 2019, Rio Grande-FURG. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/110>>> Acessado em Out/2025;

FUJIOKA, Isabelle. **Jurisprudência Recente sobre Trabalho Intermitente: Lupa Jurídica**. Pub. 2025. Disponível em: <<<https://blog.tio.digital/jurisprudencia-recente-sobre-trabalho-intermitente/>>>. Acessado em: dez/2025;

FUJIOKA, Isabelle. **Blog.tio.digital-Medida provisória**. Pub/2023. Disponível em: <<https://blog.tio.digital/mp-808/#:~:text=A%20MP%20808%20foi%20uma,remunerat%C3%B3rias%2C%20trabalho%20intermitente%20e%20outras>>>. Acessado em: out/2025;

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **Contrato De Trabalho Intermitente**. Revista Percurso – Anais do VII CONBRADEC. Pub. 2019. Disponível em: <<https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=kaled+2019+intermitente&lr=lang_pt&oq=Kaled%2C+2019>> Acessado em: nov/2025

LIMA, Henrique. **Aspectos positivos e negativos do novo contrato intermitente previsto pela reforma trabalhista.** . Disponível em: <https://henriquelim.com.br/aspectos-positivos-e-negativos-do-novo-contrato->. Acessado em: 04/2025.

MARAGNO, Gabriella. **Trabalho intermitente: solução ou desafio?.** Consultor Jurídico. Pub. Fev/2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-fev-25/trabalho-intermitente-solucao-ou-desafio>. Acesso em: mar/2025.

MARINHO, Rogerio. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.** Disponível em: << https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarinte-gra?codteor=1544961>>. Acesso em: 03 de novembro de 2025. p.17.

OLIVEIRA, Alanna Souza. SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil.** Ipea-Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023. Disponível em: <https://pp.nexojournal.com.br/bibliografia-basica/2023/09/06/contratos-de-trabalho-intermitente>. Acesso em maio, 2025.

OLIVEIRA;TEODORO. Marcos Paulo da Silva, Maria Cecília Máximo. **A Contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente.** Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, Volume Especial – número 39. Pag. 177 a 188. Pub.Set/2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/77450/0>. Acessado em: fev/2025.

PEREIRA, Sullivan. DUTRA, Renata. **Contrato DE Trabalho intermitente: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia.** Revista Política & Trabalho, 2021. Disponível em: <https://pp.nexojournal.com.br/bibliografia-basica/2023/09/06/contratos-de-trabalho-intermitente>. Acesso em: maio/2025.

RODRIGUES, Leandro Ravnjak Giovana. SOARES, Victor. **Trabalho intermitente: uma análise comparada.** Revista O Social em Questão, 2022. Disponível em: <https://pp.nexojournal.com.br/bibliografia-basica/2023/09/06/contratos-de-trabalho-intermitente>. Acessado em: maio/2025.

SALLES, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira. LEITE, Taylisi de Souza Corrêa. **Trabalho Intermitente e Fragmentação dos Direitos Sociais.** Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Pub. 2022. Disponível em << <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/289>>>. Acessado em: set/2025.

DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL

DECLARAÇÃO

Eu, AUDYLA ADRIANA GOMES DE AZEVEDO LIMA, RG 97002228389/SSP-CE, formada em Letras pela Universidade Estadual Vale do Acaraú - UEVA, sob número de registro 218, livro GS-12, folha 109, DECLARO, para os devidos fins, que realizei a revisão ortográfica e gramatical da MONOGRAFIA intitulada como "O TRABALHO INTERMITENTE APÓS A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL" de autoria de "ANA CRISTINA TRÉVIA DE LIMA".

Por ser a verdade, firmo a presente.

Tianguá, 2 de dezembro de 2025.

Audyla Adriana Gomes de Azevedo Lima.
AUDYLA ADRIANA GOMES DE AZEVEDO LIMA