

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG**  
**CURSO DE DIREITO**  
**LUIZA SOARES OLIVEIRA**

**A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO**  
**INTERMITENTE FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

**FORMIGA-MG**

**2021**

LUIZA SOARES OLIVEIRA

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE  
FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito  
parcial para a obtenção do título de bacharel em  
Direito.

Orientadora: Professora Ana Flávia Paulinelli  
Rodrigues Nunes.

FORMIGA-MG

2021

Luiza Soares Oliveira

A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE  
FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito  
parcial para a obtenção do título de bacharel em  
Direito.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

Orientadora

---

Professor (a)

---

Professor (a)

Formiga, 07 de junho de 2021.

Dedico esta monografia aos meus queridos pais, Aline e Helton, que possibilitaram a realização deste sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

Primordialmente, agradeço a Deus por ter me concedido uma vida abençoada, me proporcionando saúde, fé e determinação para alcançar meus sonhos.

Segundamente, agradeço aos meus pais, Helton e Aline, pelo amor incondicional por mim, não medindo esforços para a concretização desta graduação, sempre me apoiando a prosseguir nesta caminhada em busca de minhas metas.

Agradeço as minhas avós, Cecília e Maria Francisca, que sempre torceram pela minha felicidade, me amparando e acreditando no meu potencial.

Agradeço os meus tios e tias, meus primos que são como irmãos e todos os meus demais familiares que também sempre estiveram ao meu lado me oferecendo incentivo.

Agradeço ao meu namorado pelo carinho e companheirismo a mim ofertados. Agradeço a todos meus amigos pela lealdade e apoio ao longo de todos estes anos.

Agradeço a minha orientadora, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes, excelente professora, que sempre ministrou aulas com muita carisma e paciência, oferecendo muito conhecimento não somente a mim, mas também a todos os alunos deste curso de Direito.

## RESUMO

A presente monografia possui como objetivo geral realizar uma análise acerca de uma polêmica modalidade contratual introduzida pela Lei nº 13.467/2017, ora Reforma Trabalhista, o chamado contrato de trabalho intermitente sob a perspectiva de um grande princípio do Direito do Trabalho, o Princípio da Proteção do Trabalhador, considerado diretriz essencial para a formação e aplicação de todas as normas do âmbito trabalhista. A temática ainda é motivo de grandes controvérsias no campo doutrinário e jurisprudencial, além de conter um amparo legal ainda muito frágil em decorrência de diversas lacunas deixadas pelo legislador ao inserir este regime de trabalho ao ordenamento jurídico. Diante disso, será realizado um estudo sobre o respectivo tema, averiguando todas suas particularidades e requisitos legais, assim como a sua funcionalidade na prática, para poder-se apurar melhor se o contrato de trabalho intermitente pode oferecer ao trabalhador todos os direitos e garantias essenciais em uma relação trabalhista ou se trata de um fator de retrocesso dentro da esfera do Direito do Trabalho, responsável por tornar precários estes tipos de postos de trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalhador. Contrato. Trabalho intermitente.

## ABSTRACT

The present monograph has as general objective to carry out an analysis about a controversial contractual modality introduced by Law n° 13.467 / 2017, now Labor Reform, the so-called intermittent work contract under the perspective of a great principle of Labor Law, the Principle of Protection of the Worker, considered essential guideline for the formation and application of all the norms of the labor scope. The subject is still the subject of great controversies in the doctrinal and jurisprudential field, besides containing a legal protection that is still very fragile due to several gaps left by the legislator when inserting this work regime into the legal system. Therefore, a study will be carried out on the respective theme, investigating all its particularities and legal requirements, as well as its functionality in practice, in order to be able to better determine whether the intermittent employment contract can offer the worker all the essential rights and guarantees. in a labor relationship or it is a factor of regression within the sphere of Labor Law, responsible for making these types of jobs precarious.

**Keywords:** Worker. Contract. Intermittent work.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 BREVE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Modalidades contratuais de trabalho .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Apontamentos acerca da Lei 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista..</b>	<b>14</b>
<b>3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Conceituação, características e requisitos legais .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Posições doutrinárias, jurisprudenciais e ações diretas de inconstitucionalidade .....</b>	<b>20</b>
<b>4 OS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>27</b>
<b>4.1 A (in) constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente frente ao Princípio da Proteção do Trabalhador .....</b>	<b>31</b>
<b>4.2 O contrato de trabalho intermitente e outras formas de violações .....</b>	<b>35</b>
<b>5 ANÁLISE CRÍTICA DA FUNCIONALIDADE .....</b>	<b>41</b>
<b>6 DADOS E ESTATÍSTICAS ACERCA DA MODALIDADE CONTRATUAL INTERMITENTE .....</b>	<b>52</b>
<b>7 CONCLUSÃO .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia traz como ênfase a modalidade contratual conhecida como Contrato de Trabalho Intermitente, espécie de contrato inserida no cenário nacional e regulamentada pela Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista.

O estudo deste tema visa analisar todas as características e requisitos legais acerca desta “nova” modalidade de contrato que possui muitos aspectos controvertidos, além de dividir diversas posições doutrinárias e jurisprudenciais, sendo este tema, motivo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que questionam a sua legalidade.

Insta salientar que a presente dissertação irá examinar todas as perspectivas sobre o tema, analisando sua constitucionalidade, as lacunas e os aspectos controversos que existem sobre sua previsão, discutindo se de fato o trabalhador intermitente ao assumir este cargo terá seus direitos trabalhistas garantidos, ou, estará diante de uma relação empregatícia precária.

É importante frisar que o objetivo geral da pesquisa será avaliar o contrato de trabalho intermitente diante de um princípio de grande relevância dentro do âmbito trabalhista, o chamado princípio da proteção do trabalhador, este que visa estabelecer entre o empregado e empregador um equilíbrio jurídico necessário em qualquer relação de emprego.

Ademais, cabe dizer que a introdução da Reforma Trabalhista à esfera jurídica foi motivo de polêmica, tendo em vista que esta foi considerada aos olhos de muitos profissionais e estudiosos do âmbito do direito do trabalho, um retrocesso na legislação, trazendo muitas alterações que não foram capazes de gerar segurança jurídica, como a própria modalidade contratual em tela.

Sabe-se que o discurso utilizado para trazer esta modalidade de contrato intermitente na reforma trabalhista, visavam uma melhor regulamentação e formalização dos trabalhos considerados informais e descontínuos, haja vista que o trabalhador intermitente na maioria das vezes não tem continuidade ao exercer a função. Outro objetivo era que através deste tipo de contrato, poderia haver uma diminuição na taxa de desemprego e ocorreria melhorias na economia.

Contudo, a inserção desta modalidade trouxe consigo mais incertezas do que convicções, conforme dispõe a esfera doutrinária em sua maioria, que discute e critica a funcionalidade do contrato intermitente, considerando este como uma afronta à própria Constituição da República e à diversos outros princípios existentes na esfera legal.

Ao longo da escrita, serão expostos os chamados objetivos específicos que possuem a finalidade de explicar o tema em abundância, expondo todas suas particularidades, abordando acerca do princípio da proteção que possui grande relevância na pesquisa, além de demonstrar as diferentes correntes doutrinárias existentes.

Se debaterá também a respeito de outras violações de direitos que advém desta modalidade contratual em tese, finalizando com uma significativa análise de constitucionalidade do tema, podendo colaborar para a comunidade acadêmica, através de mais um estudo acerca desta discussão que ainda existe em relação ao contrato intermitente.

Buscando um melhor aperfeiçoamento e conhecimento da temática central, será usufruído na pesquisa, uma metodologia pautada em fontes de pesquisa bibliográficas, artigos científicos e monografias publicadas que possuem relação com a abordagem a ser discutida.

Entende-se que o tema é um assunto pertinente na esfera trabalhista, principalmente por ser proveniente de um advento de grande destaque dentro da legislação, a Reforma Trabalhista, esta que veio alterando a CLT, documento responsável por reger as relações trabalhistas e possuir grande impacto na vida de muitos trabalhadores brasileiros.

## 2 BREVE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Por um longo período de tempo a escravidão esteve presente no Brasil, época que foi marcada por diversos indivíduos sendo submetidos a condições de trabalho extremamente precárias, tratados como “mercadorias” pelos seus “patrões”, sem direitos e com uma vivência totalmente sem dignidade.

Após muitos anos de injustiças sofridas pela classe de escravos, ocorreu a assinatura da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, decretando-se o fim da escravidão no país, nascendo-se assim os primeiros direitos trabalhistas, uma vez que surgiram novas relações de empregos.

Entretanto, cumpre destacar que este marco de abolição da escravatura não foi suficiente para aprimorar a situação dos trabalhadores no Brasil, sendo necessário lutar durante anos por melhores condições de trabalho e reconhecimento de direitos.

Nesta mesma perspectiva Maringoni (2013) dispõe:

A abolição dos escravos, em 1888, restringiu-se à libertação, sem medidas complementares, como reforma agrária, ampliação do mercado de trabalho para os libertos, acesso à educação, saúde etc. Ou seja, sem direitos de cidadania a não ser o do fim do cativo. Era um progresso insuficiente para a construção de um país democrático. (MARINGONI, 2013, não paginado).

Acerca do surgimento do direito do trabalho, Leite (2019, p. 41) afirma que “no Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias”.

De acordo com Leite (2019) pode-se frisar que este surgimento do direito do trabalho no país adquiriu forte intervém de fatores externos, como a própria entrada do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e também das mudanças que estavam ocorrendo no território europeu com a propagação de muitos dispositivos legais que reconheciam a devida proteção à classe trabalhadora.

Ademais, cumpre destacar também os fatores internos que influenciaram nesse âmbito trabalhista, como o movimento operário brasileiro, o surto industrial e própria política trabalhista concebida na Era Vargas em 1930.

No ano de 1934 uma nova Constituição foi criada e seu texto legal trouxe a Justiça do Trabalho instituída. Posteriormente, esta foi mantida na Constituição de 1937. Já em 1939 a Justiça do Trabalho foi devidamente organizada por meio do Decreto-lei 1.237, mais tarde, sendo oficialmente instalada em 1º de maio de 1941.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu dois anos depois, sendo instituída pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, entretanto, começou a vigorar somente em 10 de novembro de 1943, prevendo novos institutos que foram criados pela Comissão de Juristas responsáveis pela sua elaboração.

Já em 1946, veio o Decreto-Lei nº 9.797 dissolvendo o Conselho Nacional do Trabalho e trazendo o Tribunal Superior do Trabalho, conseqüentemente os Conselhos Regionais se tornaram Tribunais Regionais do Trabalho, mantendo-se as Juntas de Conciliação e Julgamento.

Neste referido ano, a Constituição da República passou a integrar a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mas manteve a estrutura como um órgão administrativo com a devida representação classista até nas Constituições subsequentes, a do ano 1967 alterada pela Emenda de 1969 e a do ano de 1988.

No tocante a Constituição da República de 1988, nesta permaneceu-se a estrutura original da Justiça do Trabalho juntamente com seus órgãos de três graus de jurisdição: as Juntas de Conciliação e Julgamento, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho.

Segundo Leite (2019, p. 44) “é a Constituição Federal de 05.10.1988 que inaugura uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito”.

No ano de 1999, veio a Emenda Constitucional 24 suprimindo a representação classista. Logo, o Tribunal Superior do Trabalho se integralizou com 17 ministros vitalícios e as Varas do Trabalho vieram substituindo as Juntas de Conciliação.

Isto posto, no ano de 2000, a CLT passou por alterações advindas das leis nº 9.957 e nº 9.958. A primeira modificação passou a estabelecer o procedimento sumaríssimo na esfera do processo do trabalho e a segunda modificação foi a designação das Comissões de Conciliação Prévia de empresas e sindicatos.

Em 2004, novas mudanças vieram por meio da Emenda Constitucional 45. A Justiça do Trabalho teve sua competência ampliada e passou a regulamentar acerca dos conflitos das relações de trabalho. Vale destacar também que o TST passou a ser composto por 27 ministros.

Em 2017, veio a Lei nº 13.467, mais conhecida como Reforma Trabalhista, advento que trouxe diversas mudanças polêmicas para a CLT e que possui um grande destaque dentro deste presente estudo, haja vista que instituiu o contrato de trabalho intermitente, instituto que será muito abordado na pesquisa.

A CLT é válida até os dias atuais, embora tenha passado por muitas mudanças ao longo dos anos e é considerada um Decreto-lei de grande importância por reconhecer direitos essenciais de qualquer empregado, sem distinções, tendo como base a própria Constituição da República e outras legislações, além de ser equiparada à lei federal.

Este dispositivo normativo pode ser considerado uma conquista para a classe de trabalhadores, haja vista que ela reúne diversas garantias trabalhistas, sendo fruto de uma luta que perdurou por muitos anos em busca de relações de trabalho mais dignas.

É estabelecido pela CLT, todas as normas trabalhistas aplicáveis aos trabalhadores, regulamentando as relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, os deveres dos empregadores e funcionários, as jornadas de trabalho, as condições, os benefícios e diversos direitos de ambas as partes da relação empregatícia.

A Consolidação das Leis do Trabalho, também traz prevendo por meio do seu texto legal, as diversas modalidades contratuais de trabalho existentes e permitidas no âmbito do direito trabalhista, assunto que será disposto a seguir.

## **2.1 Modalidades contratuais de trabalho**

Existem diversas modalidades contratuais previstas na lei trabalhista, podendo se dividir quanto as suas classificações.

Podem se classificar quanto a sua espécie, o trabalho individual ou o coletivo. Já quanto a sua duração, pode-se classificar como contrato por tempo determinado ou indeterminado.

Os contratos relativos à qualidade do trabalho podem ser divididos entre manual, técnico ou intelectual, porém a Constituição da República em seu texto legal não permite que seja feita a distinção destes respectivos contratos citados.

Quanto à manifestação tem-se o contrato tácito ou expresso. Quanto à forma encontram-se previstos o verbal ou escrito. Quanto à finalidade econômica da parte empregadora tem-se os sem objetivo de lucro e os que visam lucros.

Pode-se classificar também quanto aos sujeitos, sendo estes os contratos individuais ou de equipe. Existe os classificados quanto ao lugar onde foi prestado o serviço, podendo se subdividir em os que exercem no próprio domicílio do empregado, os que são realizados a distância ou em local que será designado pela parte empregadora. Quanto ao modo de remuneração existe os contratos onde se tem salário fixo, salário variável ou aqueles que oferecem estas duas particularidades.

Exposta acima a classificação tradicionalmente utilizada, compete evidenciar agora em diante, a nova modalidade contratual em estudo, ora contrato intermitente, que como já abordado, foi trazida em 2017 pela Lei 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista.

Adiante disso, cabe dizer que esta modalidade contratual tem como principal característica uma prestação de serviço sem continuidade, ou seja, ela ocorre com uma alternância de períodos, existindo ainda, mesmo sem ser convocado para realizar a prestação de serviços, a subordinação à parte empregadora.

O contrato de trabalho intermitente encontra-se previsto na CLT, em seu art. 443, §3º, existindo também no mesmo dispositivo legal, o art. 452-A e seus respectivos parágrafos, que trazem os requisitos e as características existentes acerca desta modalidade contratual em estudo.

É importante ressaltar que nesta nova espécie contratual, o legislador determinou que a mesma deve ser celebrada por escrito, com as devidas exigências estabelecidas em lei, entretanto, não se trouxe previsto se o contrato de trabalho intermitente é fixado por prazo determinado ou indeterminado.

Diante dessa lacuna, a doutrina entende que é plausível supor que o contrato intermitente pode ter duração determinada ou indeterminada, observando todas as disposições legais, porém reconhece que na prática, será comum haver apenas contratos intermitentes com prazos indeterminados, levando em consideração os aspectos da feitura e do interesse do empregador acerca dessa modalidade em tese.

## **2.2 Apontamentos acerca da Lei 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista**

No ano de 2016, durante o governo do Presidente Michel Temer, se deu origem através de um Projeto de Lei (PL 6.787/2016), a chamada Reforma Trabalhista, esta que primordialmente visava alterar somente alguns artigos pertencentes à CLT.

Entretanto, posteriormente o mesmo PL foi ampliado e sugeria uma maior modificação na esfera da legislação trabalhista, tendo em vista que esta proposta tinha como objetivo modernizar as relações de trabalho.

Neste mesmo entendimento Leite (2019) dispõe:

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em

diversas normas constitucionais e internacionais, como procuraremos demonstrar nas páginas que se seguem. (LEITE, 2019, p. 44).

Cabe explicar que a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, foi aprovada em abril do ano de 2017 e passou a vigorar em 11 de novembro do referido ano, sendo considerada por uma grande maioria de pessoas, um grande retrocesso na legislação trabalhista brasileira, existindo até mesmo Ações Diretas de Inconstitucionalidade questionando diversos pontos que foram trazidos pela reforma realizada no texto legislativo.

É importante frisar, ainda nesta perspectiva, que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2018, colocou o Brasil numa lista que taxava os principais países autores de violações de suas convenções trabalhistas, e quem solicitou esta inclusão foram seis entidades sindicais do país.

Na tentativa de conseguir atenuar diversos itens controversos introduzidos pela reforma trabalhista, a Presidência da República juntamente com o Senado Federal, decidiram pela edição da Medida Provisória 808, para que essa inserisse melhorias no dispositivo legal, haja vista que a própria regulamentação do contrato intermitente foi objeto de grande observação e modificações por meio de tal medida.

Entretanto, em decorrência do cenário de insegurança jurídica em que se encontrava a legislação trabalhista, a vigência da MP 808, perdeu a eficácia e o texto original da Reforma Trabalhista voltou a vigorar.

De acordo com Lemos (2018, p. 114) “a aprovação da Lei 13.467/2017 – a Reforma Trabalhista - configura a maior ruptura com o padrão civilizatório implementado pela legislação trabalhista, conquistada pela ação combativa dos trabalhadores ao longo do desenvolvimento industrial desde o século XIX”.

No campo do Direito Individual do Trabalho, existem diversos apontamentos trazidos pela Reforma que sofreram muitas críticas. Primeiramente, afirma a doutrina que a Lei 13.467/2017 desrespeitou diversos patamares jurídicos estabelecidos constitucionalmente e evidenciou predominantemente na relação de emprego, apenas o poder econômico.

Os doutrinadores perceberam uma desconsideração de um importante princípio presente na Constituição Federal, o chamado princípio da igualdade, uma vez que segundo eles, a nova lei objetivou uma flexibilização de normas trabalhistas, oferecendo uma maior autoridade à parte empregadora na relação empregatícia, além de dificultar ao trabalhador o acesso à justiça.

Notaram ainda que a reforma da lei rompeu com normas que visavam a proteção à saúde e segurança do trabalhador; além de ter burlado normas de inclusão de pessoas vulneráveis

existentes no mercado de trabalho, como os aprendizes, as pessoas com deficiência e os trabalhadores que se encontram em estado de reabilitação previdenciária.

Outro aspecto negativo foi a flexibilização de variadas normas afim de estimular o aumento da jornada de trabalho, comprometendo, sem dúvidas, o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, além de ter gerado uma descaracterização da natureza salarial.

No âmbito do Direito Coletivo a Lei da Reforma Trabalhista ocasionou com diversas mudanças negativas, o enfraquecimento do sindicalismo no Brasil; a previsão de regras desfavoráveis no que tange à negociação coletiva; restrições à atuação da Justiça do Trabalho; entre outros aspectos que se manifestaram com um caráter totalmente prejudicial à classe trabalhadora.

No tocante ao campo do Direito Processual do Trabalho a mudança contrariou o princípio constitucional do acesso à justiça dos trabalhadores, trazendo regras desfavoráveis aos menos favorecidos economicamente.

Neste mesmo ramo, é de extrema importância destacar que a mudança corrompeu um instituto de grande valia, a justiça gratuita, tendo em vista que foi instituído que o trabalhador mesmo sendo beneficiado com a justiça gratuita, poderá ter que arcar com despesas econômicas decorrentes de sucumbência.

Além disso, pode-se frisar o comprometimento danoso ao princípio da eficiência, celeridade e efetividade, afetando de forma prejudicial o decorrer das demandas judiciais.

Todavia, mesmo diante de muitos aspectos negativos, cabe destacar que a Lei da Reforma Trabalhista objetivava melhorias, como regular aspectos do contrato de trabalho que careciam de mais regulamentação, ou seja, buscava preencher lacunas que existiam na legislação.

Para Delgado e Delgado (2017, p. 57) “trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia”.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a introdução da Reforma Trabalhista, não foi bem aceita pela doutrina majoritária, falhando em inúmeros pontos de uma relação empregatícia e reduzindo o patamar civilizatório mínimo da cidadania social da classe de trabalhadores.

### 3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Como já abordado, a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 realizou muitas alterações na CLT, uma delas sendo o art. 443, §3º, prevendo uma nova modalidade contratual, tema desta monografia.

O artigo referido acima dispõe que “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”. (BRASIL, 1943).

Esta modalidade de trabalho em tela embora fragilizada, constitui um vínculo de emprego, uma vez que o trabalhador intermitente deverá firmar um contrato por escrito, terá carteira de trabalho assinada, ser cadastrado na Previdência Social, além de que deve receber o pagamento de remuneração; adicionais legais; décimo terceiro proporcional; férias proporcionais com acréscimo de um terço e repouso semanal remunerado.

Entretanto, embora haja a onerosidade, neste tipo de contrato, o salário estará vinculado ao tanto de vezes no qual foi convocado o trabalhador, motivo de crítica na doutrina brasileira, pois surge a dúvida se o empregado será realmente chamado o número de vezes necessário para garantir o seu mínimo existencial.

O contrato de trabalho intermitente é marcado de particularidades incertas, além de possuir um caráter totalmente controverso na doutrina e jurisprudência, levando em consideração o fato de que sua funcionalidade é muito duvidosa, pois é taxada como não garantidora de segurança jurídica na relação de emprego.

Martinez (2020), doutrinador brasileiro, caracteriza esta modalidade contratual como polêmica:

O caput art. 443 da CLT foi modificado pela Lei n. 13.467/2017. Surgiu no seu corpo normativo, na sua parte final, uma singular referência à contratação para a prestação de trabalho intermitente, um dos mais polêmicos institutos da reforma trabalhista de 2017, caracterizado pela admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe, somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida. O tipo contratual, aliás, é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo qual há quem o identifique na Inglaterra como zero-hour contract (contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como lavoro a chiamata (trabalho mediante chamadas). (MARTINEZ, 2020, não paginado).

Cabe pontuar que o contrato de trabalho intermitente passou a ser instituído em legislação para que houvesse uma regulamentação formal dos conhecidos “bicos”, trabalhos informais prestados por diversos trabalhadores, além de que, o legislador possuía como expectativa o aumento da taxa de pessoas empregadas com a inserção desta nova modalidade na CLT.

Com o desenrolar do estudo, será possível realizar uma melhor análise desta modalidade de contrato intermitente introduzida pela Lei da Reforma Trabalhista, podendo-se assim chegar a um melhor entendimento acerca deste regime de trabalho que veio abrangido por uma legislação ainda muito omissa no quesito de requisitos legais, direitos e garantias.

### **3.1. Conceituação, características e requisitos legais**

Já expresso acima, a própria lei traz a conceituação do contrato intermitente, basicamente sendo aquele tipo de trabalho informal conhecido pela população como os chamados “bicos”, tendo em vista a falta de continuidade, característica principal desta modalidade.

Mais uma vez cabe trazer o art. 443, §3º da CLT que conceitua o contrato de trabalho intermitente da seguinte forma:

Art. 443. (...) §3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943).

A partir do que a própria lei estabelece, pode-se absorver que o trabalho intermitente muito se difere do modelo tradicional de trabalho fixo e contínuo, justamente por oferecer ao empregado intermitente períodos de inatividade. Ou seja, não existe uma não eventualidade na prestação de serviços, mas sim uma não continuidade, sendo importante destacar que estas duas expressões citadas não são sinônimas.

Enquanto que a não eventualidade aduz que o trabalho deve ser exercido de modo frequente e habitual, o trabalho intermitente possui como atributo marcante a não continuidade, pois o trabalhador poderá ficar longos períodos de dias e meses sem ser convocado para prestar serviços.

No que tange às suas características e requisitos legais, o texto legislativo novamente incumbiu-se de trazer tais termos regulamentados no art. 452-A e seus respectivos parágrafos, tal artigo dispõe em seu *caput* 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”.

Fica encarregado o empregador de convocar o trabalhador através de qualquer meio de comunicação para que seja realizado a prestação de serviço, devendo ser informada a jornada, com pelo menos três dias de antecedência. Tendo o empregado recebido tal convocação, terá um dia útil para responder o chamamento.

Caso o empregado opte pelo silêncio diante da convocação, presume-se que a não resposta é uma recusa da oferta, entretanto, apenas esta respectiva recusa não acarreta em descaracterização da subordinação para fins de contrato intermitente.

O art. 452-A, em seu §4º alerta que se “aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, 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”.

Aspecto relevante desta modalidade é que os trabalhadores intermitentes podem prestar serviços a outros empregadores contratantes, pois a lei dispõe que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição da parte empregadora.

No final do período de prestação de serviço realizada pelo trabalhador, é obrigatório que seja pago imediatamente a este a remuneração; as férias proporcionais com o devido acréscimo de um terço; o décimo terceiro salário proporcional; o repouso semanal remunerado e os adicionais. Caberá ao empregador, quando realizar o pagamento, emitir o recibo discriminando a remuneração de cada parcela acima mencionada.

A parte empregadora deve recolher a contribuição previdenciária e realizar o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tomando como base os valores que foram pagos ao trabalhador durante o mês, devendo proporcionar a este o comprovante constando que estas obrigações foram devidamente realizadas.

No que tange ao período de férias, ficou definido que a cada doze meses o empregado irá adquirir o seu direito de desfrutar nos doze meses subsequentes, um mês de férias, não podendo o seu empregador convocá-lo para realizar serviços durante este intervalo de tempo.

Para finalizar, cabe estabelecer que com base no art. 611-A, inciso VIII da CLT, caso haja alguma convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho acerca da modalidade contratual

intermitente, estes poderão se prevalecer sobre a lei que rege este assunto. Tal disposição legal pode ser bem usufruída pelo empregado para suprimir muitas “brechas” que foram deixadas pelo legislador.

Dada a conceituação, os respectivos requisitos legais e as principais características do contrato de trabalho intermitente, cumpre destacar que em um próximo capítulo será feita a análise destes tópicos mencionados para uma melhor avaliação da funcionalidade do referido contrato na prática.

### **3.2 Posições doutrinárias, jurisprudenciais e ações diretas de inconstitucionalidade**

Não restam dúvidas que a modalidade contratual intermitente é motivo de divergência no âmbito doutrinário e nos entendimentos de tribunais, uma vez que, o tema é polêmico e gera muita discussão acerca de sua funcionalidade e constitucionalidade.

Pode-se notar que existe uma forte presença de doutrinadores que posicionam negativamente quanto ao contrato de trabalho intermitente, considerando a sua aplicabilidade incapaz de gerar segurança jurídica à parte empregada, além de não ser garantidor de direitos em uma relação empregatícia.

Nesta perspectiva referida acima, cumpre dispor primeiramente, a posição de um grande doutrinador e exímio especialista na área do direito trabalhista, Carlos Henrique Bezerra Leite, que não concorda com a modalidade intermitente e frisa:

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2019, p. 698).

Está previsto na CLT os requisitos legais de um contrato intermitente, entretanto, a doutrina frisa que a lei deixou brechas que afetam diretamente esta modalidade contratual, acarretando assim, em diversas incompatibilidades em relação a direitos e garantias da esfera do direito de trabalho.

O contrato intermitente foge ao tradicional trabalho fixo e contínuo, portanto, aos olhos de uma imensa parte da doutrina, esta não continuidade na atividade laboral pode impactar negativamente todos os aspectos de vida do empregado, além de diminuir o seu rendimento, não acarretando ao devido valor ao seu cargo profissional.

De acordo com Cruz (2017 *apud* MENEZES e ALMEIDA, 2018, p. 473-474):

A intermitência do contrato de trabalho como uma perversa precarização das condições, até então, asseguradas ao trabalhador, pois o impede de planejar seu futuro e de investir no seu presente. O indivíduo que labora em circunstâncias incertas, sem saber quando irá trabalhar e quanto receberá no fim de cada mês, é levado ao esgotamento emocional, porque se torna muito mais vulnerável e impotente frente ao seu empregador, não tendo qualquer garantia de trabalho ou de remuneração. Tamanha insegurança submete o trabalhador a condições indignas de trabalho, em que não tem reconhecido o valor da sua atividade profissional, inibindo sua afirmação como ser social.

Esta modalidade ao ser firmada pela Reforma Trabalhista, era vista como uma alternativa de combate à grande taxa de desemprego existente no país, porém como mostra diversos estudos e discussões acerca desta problemática, o contrato intermitente pode ser um fator de precarização do trabalho.

Neste mesmo entendimento, destaca Menezes e Almeida (2018) que:

As justificativas apresentadas pelos defensores da inserção do contrato de trabalho intermitente são falaciosas, haja vista que o legislador não assegurou meios para que realmente houvesse a regulamentação dos trabalhos informais, tampouco gerasse melhoria na economia do país, demonstrando que o que se pretendeu, em verdade, foi a retirada de direitos para reduzir os custos dos serviços prestados aos exploradores da mão de obra. (MENEZES E ALMEIDA, 2018, p. 507).

Vale ressaltar mais uma vez o posicionamento de Caroline Porsche de Menezes e Almiro Eduardo de Almeida que criticam a postura do legislador e ainda justificam que diante de uma crise de desemprego, o contrato de trabalho intermitente não pode por si só, ser considerado um “meio” eficaz contra a este problema no qual o Brasil enfrenta até os dias atuais:

Dessa forma, não se mostra racional incentivar a adoção do contrato de trabalho intermitente sob o argumento de que fomentará a economia nacional, se essa espécie de contratação acarretará a redução da média salarial e, conseqüentemente, reduzirá o consumo por parte do proletariado, um dos principais meios de fomento econômico. Depreende-se, portanto, que a intenção do legislador reformista não é solucionar a crise econômica brasileira, haja vista que a criação de postos de trabalho precários, por si só, não fomentaria a economia, apenas manteria ou diminuiria o poder de compra das grandes massas. Da mesma forma, a redução salarial não só gera a redução do consumo por parte do proletariado, como também aumenta os níveis de desigualdade social, tendo em vista o crescimento da concentração de renda na mão de poucos. Assim, ineficaz a adoção do contrato de trabalho intermitente para reduzir os índices de desemprego. (MENEZES E ALMEIDA, 2018, p. 504).

Neste mesmo parâmetro, existe um estudo sobre a reforma trabalhista realizado pelo Centro de Estudos Sociais e de Economia do Trabalho pertencente à Universidade de Campinas, no qual foi feita a análise dos fundamentos econômicos utilizados para justificar a introdução das novas alterações da CLT em 2017, ora Reforma Trabalhista.

A obra é nomeada de Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista e através deste trabalho, pôde-se refletir que a legislação brasileira ao garantir essas flexíveis modalidades de contratos, conseqüentemente, tornando menos rígidos algumas normas e direitos trabalhistas, não será a solução para uma melhoria no índice de desemprego dos brasileiros:

No entanto, as experiências internacionais evidenciam que não é por meio da redução ou flexibilização de direitos que os empregos serão recuperados e a economia voltará a crescer. Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego (OIT, 2015; Adascalitei e Pignatti Morano, 2015), analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p.120). Da mesma maneira, os estudos enfatizam que, do ponto de vista macroeconômico, as estratégias de flexibilização acentuam de forma mais rápida a destruição de postos de trabalho em períodos de crise, de modo que a retomada posterior da atividade econômica, quando ocorrer, não será suficiente para repor os empregos perdidos (Cisneros y Torres, 2010). (CESIT-UNICAMP, 2017, p. 24-25).

Os autores doutrinários Rosemary de Oliveira Pires e Ney Maranhão, em uma obra destinada à análise dos contratos flexíveis da reforma trabalhista, pontuam suas considerações ao contrato intermitente, reconhecendo este como uma espécie de contrato precarizante e que atende beneficentemente apenas os interesses do empregador. Eles dispõem:

Seu regimento específico consta do art. 452-A e seus §§ 1º. a 9º., e revelam a indubitosa tendência do legislador de atender aos interesses precípuos de eliminação de custos trabalhistas pelo empregador, evitando gastos com o chamado tempo ocioso de trabalho. Aqui, implementa-se a forte tendência atual de se firmar diferença entre jornada produtiva e jornada de trabalho, com primazia jurídica da primeira e, no caso brasileiro, conseqüente excepcionalidade quanto à regra geral de que o simples tempo à disposição, ainda que concretamente não produtivo, é circunstância fático-jurídica suficiente para acionar o dever patronal de contraprestação salarial (CLT, art. 4º, caput). Importante referir que, nessas circunstâncias, o empregado que se submete a um tal regime com certeza não conta com esse vínculo para seu sustento, de tal modo que, embora permaneça como hipossuficiente econômico nesta relação, terá que fazer dela sua segunda ocupação e não a primordial. Inverte-se, assim, aquela tradicional lógica de que o emprego é a principal fonte de renda do empregado. O contrato de trabalho intermitente passa a ser

um “bico”, uma atividade de “free lancer”, que não gera engajamento do empregado ao empreendimento onde trabalha, pela tênue relação que o vincula, seja pelo tempo dedicado, seja pela renda por ele auferida. A verdade é que o contrato intermitente, tal como regulado juridicamente no Brasil, representa figura de evidente caráter precarizante. (PIRES; MARANHÃO, 2019, p. 25).

O contrato de trabalho intermitente não está presente somente no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que sua origem se deu primordialmente em outras leis estrangeiras, cabendo ressaltar que sua previsão em outros países, envolvem incertezas e polêmicas, ocorrendo de muitas vezes não ser autorizado, chegando até mesmo a ser banido por ser considerado prejudicial à classe dos trabalhadores.

Nesse âmbito, Pitombo (2019, p. 263) pontua que:

Diante de seu caráter precarizante, demonstrado por pesquisas em diversos países que adotaram o modelo de contrato de trabalho em questão, o trabalho intermitente tenta desnaturar conceitos basilares do Direito do Trabalho, como a habitualidade na prestação de serviços como requisito do contrato de trabalho, a noção de jornada e de remuneração, consectários de um contrato de trabalho. (PITOMBO, 2019, p. 263).

Pode-se analisar que o contrato intermitente busca desconstruir estes parâmetros trabalhistas, pois o legislador ao inseri-lo queria, justamente, trazer uma flexibilização na contratação de funcionários, aumentando postos de trabalho e preceituar em lei os já conhecidos e usufruídos trabalhos informais ou “bicos”. Mas, essa nova legislação ainda muito falha e omissa ocasionou uma modalidade contratual totalmente sem amparo legal e possibilitou uma precariedade do trabalho no país.

Contudo o que foi exposto, resta explicar como decorre o assunto central do presente estudo nos Tribunais e os principais entendimentos jurisprudenciais, valendo ressaltar que existem controvérsias nessa esfera a respeito do contrato de trabalho intermitente, no que concerne a sua validade.

Em outubro do ano de 2018, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais da 3ª Região, promulgou um acórdão de um processo de nº 0010454-06.2018.5.03.0097, no qual o reclamante, parte empregada, pleiteava que fosse declarada a nulidade da contratação por regime intermitente, sob o argumento de que referido contrato ofendia os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O TRT-MG chegou a classificar esta modalidade contratual em “atípica e peculiar”, além de afirmar que deve ser utilizada apenas em situações específicas, por entender que esta garante à classe de trabalhadores patamares mínimos de trabalho e remuneração.

O mencionado Tribunal ainda expôs considerando nulo o contrato de trabalho intermitente na demanda processual disposta:

Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. Não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa. No caso, como se trata de uma companhia aberta de capital autorizado, cujo objeto social inclui o comércio varejista e atacadista, em geral; importação e exportação de produtos; o acondicionamento e a embalagem de produtos entre outros (atos constitutivos - Id. 4d3d43a), entende-se que as funções exercidas pelo reclamante enquadram-se em atividade permanente e contínua da empresa. Do mesmo modo, considera-se que a redação do referido artigo 443, § 3º, da CLT, no sentido de que considera-se trabalho intermitente independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na realidade se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si, termos em que, data maxima venia do entendimento esposado pelo d. juízo de primeiro grau, esta Eg. Turma declarou nula a contratação do reclamante pelo regime intermitente. Reconhecida a nulidade da cláusula contratual relativa à modalidade da prestação de serviços (intermitentes), é despicienda a análise das demais alegações recursais a respeito da matéria. (TRT-MG, Recurso Ordinário: RO 0010454-06.2018.5.03.0097, Rel.: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJ: 29/10/2018, Primeira Turma).

Posteriormente, após este entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu contrariamente, reformando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho, defendendo esta modalidade contratual flexível, ora contrato de trabalho intermitente:

Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Recurso de Revista: RR 0010454-06.2018.5.03.0097, Rel.: Min. Ives Gandra Martins Filho, DJ: 07/08/2019, Quarta Turma).

Outrossim, compete frisar as Ações Diretas de Inconstitucionalidades existentes acerca da modalidade intermitente que estão na espera de julgamentos do Supremo Tribunal Federal.

No dia 02 de dezembro do ano de 2020, o STF deu início ao julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154 que questionam a previsão legal do contrato de trabalho intermitente. Entretanto, até a data mencionada acima, Edson Fachin era o único ministro a ter votado, propondo uma declaração de inconstitucionalidade. As partes e entidades que são pertencentes à demanda também já tinham se manifestado.

O ministro reconheceu uma imprevisibilidade nesta espécie de contrato de trabalho e pontua que o trabalhador intermitente está sujeito à uma situação de fragilidade e vulnerabilidade ao exercer este cargo profissional. Ademais, Fachin destaca que esta forma de contrato não possui requisitos suficientes para garantir proteção aos direitos trabalhistas da parte hipossuficiente, ora trabalhador.

Edson Fachin ainda afirmou que sem a garantia de que vai ser convocado, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna.<sup>1</sup>

Na sessão de julgamento do próximo dia, 03 de dezembro de 2020, proferiram seus votos os ministros Kássio Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que contrariaram o primeiro voto e positivaram pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Nunes Marques defende os requisitos legais dessa espécie contratual, entende que esta garante proteção à relação de emprego e assegura os direitos trabalhistas. Além de sustentar que este modelo de contrato é uma boa maneira de regularizar os trabalhadores informais.

Alexandre de Moraes que também defendeu a constitucionalidade do trabalho intermitente, concluiu que a o legislador ao trazer esta previsão na Reforma Trabalhista, respeitou preceitos constitucionais e preservou uma proteção mínima e necessária à parte trabalhadora. Ainda argumentou que tal modalidade flexível é crucial na sociedade pós-industrial.

As entidades que adentraram com as ADIs acreditam na ideia de que o contrato de trabalho intermitente é uma forma de precarização da relação empregatícia, no qual o empregador poderá usufruir apenas para pagar salários com valores inferiores. Alegaram ainda que, como os trabalhadores intermitentes podem prestar diversas atividades, não há organização coletiva, que é um fator essencial para se garantir direitos aos trabalhadores.

---

<sup>1</sup> O voto na íntegra do ministro relator Edson Fachin está disponível no endereço eletrônico: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>.

Em face do apresentando, insta salientar que a ADI 5826 foi impetrada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo; a ADI 5829 foi ajuizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas e a ADI 6154 foi requerida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

Por fim, até o presente momento, essas são as últimas atualizações das ADIs que se encontram no Supremo Tribunal Federal acerca do contrato intermitente, haja vista que o julgamento das referidas ações, encontra-se suspenso, em razão do pedido de vista requerido pela ministra Rosa Weber.

## 4 OS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

É indiscutível que o Direito do Trabalho foi criado para nortear e regular as relações no âmbito trabalhista, além de visar garantir direitos e estabelecer deveres ao empregado e empregador.

É de conhecimento de muitas pessoas que durante anos, no Brasil, nesta relação entre trabalhador e empregador, era perceptível parâmetros desiguais entre as partes, nos quais os trabalhadores na maioria dos cargos eram submetidos a arbitrariedades e colocados diante de situações menos favoráveis.

Tendo em vista o exposto, nota-se a importância do ramo do direito trabalhista para uma melhor harmonia entre as partes do contrato de trabalho. E para a perfeita funcionalidade das leis deste âmbito, é necessário que estas normas estejam em acordo com princípios jurídicos gerais e os princípios peculiares trabalhistas.

Neste embasamento, cumpre destacar a opinião do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite que estabelece:

A coerência interna de um sistema jurídico decorre dos princípios sobre os quais se organiza. Para operacionalizar o funcionamento desse sistema, torna-se necessária a subdivisão dos princípios jurídicos. Extraem-se, assim, os princípios gerais e os princípios especiais, conforme a natureza de cada subdivisão. Debruçando-nos, por exemplo, sobre o direito e o direito do trabalho, verificaremos que o primeiro possui seus princípios gerais, e o segundo, que é um dos seus ramos, possui princípios específicos (ou peculiares). (LEITE, 2019, p. 122).

Outro doutrinador que também entende pela importância dos princípios na esfera trabalhista, é Luciano Martinez que frisa:

Cada sistema normativo é caracterizado por um conjunto próprio de regras e de princípios. No direito do trabalho, até mesmo em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista. (MARTINEZ, 2020, não paginado).

No que tange a estes princípios constitucionais específicos do direito do trabalho que servem como base na aplicação das normas da CLT, cumpre destacá-los para um melhor esclarecimento deste importante tópico dentro da presente monografia.

Primeiramente, cabe introduzir um dos mais relevantes princípios do direito do trabalho, considerado fonte basilar para a aplicação de muitas normas desse âmbito, além de ser essencial para o desenvolvimento do estudo em tese, o chamado princípio da proteção.

Este possui a função de estabelecer a devida proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente e fragilizada das relações trabalhistas, afim de que haja um equilíbrio contratual entre as partes.

Assim dispõe Luciano Martinez (2020):

Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, conseqüentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais. (MARTINEZ, 2020, não paginado).

O referido autor ainda ressalta que “o princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas. Esse propósito é alcançado mediante opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis a seguir analisadas”. (MARTINEZ, 2020, não paginado).

Para dar um maior mérito a este referido princípio protetor, insta salientar que Delgado (2019, p. 234) destaca em sua obra que “parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado”.

Além disso, Delgado (2018, p. 232) também pontua:

O Princípio da Proteção determina que as regras, institutos, princípios e presunções específicas do Direito do Trabalho devem proporcionar a criação de uma teia de proteção ao trabalhador, considerado a parte hipossuficiente na relação empregatícia, para tentar retificar ou atenuar, no campo jurídico, o desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho.

Mediante o que foi exposto, pontua-se que respectivo princípio mencionado possui três variáveis. A primeira variável trata-se do princípio da aplicação da norma mais favorável, este que institui que dentre várias normas legais em vigência, é cabível a preferência daquela que se tratar de mais benéfica à parte trabalhadora.

Martinez (2020) usa de exemplo para tal princípio a seguinte situação na qual:

Se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno de trabalho que autoriza o pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e a um acordo coletivo de trabalho que determina que a jornada suplementar seja acrescida de 80%, há de preferir-se, evidentemente, a fonte mais favorável. (MARTINEZ, 2020, não paginado).

Insta frisar a importância desse princípio em ocasiões onde houver uma colisão de normas ou direitos fundamentais, situação na qual será optado pela diretriz que conceder melhores benefícios ao trabalhador, todavia, não caberá a aplicação de tal princípio diante de normas proibitivas de ordem pública que foram instituídas pelo Estado.

Atenta-se a um aspecto controverso existente sobre a aplicação do princípio em tela em cláusulas de acordo ou convenção coletiva, existindo três teorias que regulam acerca do assunto, sendo elas: a teoria da acumulação, a teoria da incidibilidade dos institutos e a teoria do conglobamento.

Basicamente, pode-se pontuar que a teoria da acumulação defende que deve ser realizado uma acumulação das vantagens que podem ser aplicadas ao empregado, sejam elas previstas em lei ou acordos e convenções coletivas.

A teoria da incidibilidade dos institutos prega que caso haja a existência de duas ou até mais fontes capazes de regular um mesmo assunto jurídico, cabe recepcionar os institutos jurídicos pertencentes ao âmbito trabalhista.

Por último, a teoria do conglobamento defende pelo acolhimento de um instrumento coletivo em sua totalidade e não a aplicação isolada das cláusulas deste respectivo dispositivo. O TST já adotou referida teoria em jurisprudência.

A segunda variável do princípio da proteção é o chamado princípio da manutenção da condição mais benéfica, este que frisa que em determinada circunstância, na qual já existe uma norma jurídica tutelando o assunto, e posteriormente entrar em vigor uma nova norma versando sobre o mesmo assunto, caberá o preavalecimento da norma antiga caso esta seja mais benéfica à parte trabalhadora, contudo, se a norma nova ser mais favorável, esta deverá ser a aplicada.

A doutrina entende que respectivo princípio tem uma relação com o entendimento trazido constitucionalmente no art. 7º, *caput*, da Constituição da República, uma vez que este dispositivo legal traz diretrizes visando melhorias à condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

A terceira e última vertente é o intitulado princípio da avaliação *in dubio pro operario* que estabelece que caso haja dúvidas sobre a interpretação de uma norma ou disposição, caberá decidir pelo acolhimento do lado hipossuficiente, ora empregado. Contudo, a aplicação deste preceito apenas deve ocorrer em situações duvidosas e sempre em acordo com a legislação trabalhista.

Sabe-se que não somente no Direito do Trabalho tal entendimento é recepcionado, no Código Civil, no que tange aos contratos de adesão em seu art. 423, utiliza-se esta mesma perspectiva adotada.

No tocante a este princípio, a doutrina destaca alguns pontos que devem ser observados acerca de sua aplicação, como por exemplo o fato de que este preceito tem sido utilizado na maioria das vezes em situações relativas à negócios jurídicos. Porém, cabe ressaltar que existe sim uma pequena incidência deste em interpretações de dispositivos e textos legais.

Existe também uma divergência presente na doutrina e na jurisprudência sobre a aplicação deste princípio mencionado na esfera processual trabalhista. Leite (2019, p. 140), vai pelo entendimento de que “não cabe a aplicação do princípio *in dubio pro operario* no processo do trabalho no tocante a instrução probatória”.

Abordando-se agora de outra conjuntura, não se tratando mais do princípio protetor e seus desdobramentos, convém trazer outro princípio específico, o chamado princípio da indisponibilidade de direitos.

O princípio citado acima está relacionado a ideia de não ser passível o trabalhador renunciar seus direitos, objetivando uma proteção a esta parte hipossuficiente para que esta não disponha de seus direitos mínimos que estão assegurados em lei.

Caso algum contrato de trabalho contenha alguma cláusula no qual institui o trabalhador a “abrir mão” de seus direitos, este é nulo e ilegal, mesmo que o trabalhador tenha assinado, uma vez que este não pode renunciar seus direitos.

Ademais, cabe ressaltar que em audiências, havendo uma situação de incerteza de direito, a parte empregada poderá negociar condições ou desistir da ação, instituto conhecido como transação, que se difere de renúncia de direitos, sendo esta última proibida na esfera do trabalho.

O princípio da continuidade está relacionado ao preceito de que todo trabalho digno é um direito fundamental na vida de um indivíduo, portanto, estabelece que o contrato de trabalho deve possuir uma maior duração possível.

Este princípio está efetivado sob a proteção instituída ao trabalhador contra dispensas de forma arbitrária e sem justa causa, podendo ser utilizado em ocasiões na quais não houve alguma forma de manifestação acerca da duração de um contrato de trabalho.

Já o princípio da primazia da realidade estabelece que no âmbito do direito do trabalho, a realidade dos fatos tem maior valor do que está constado em documentos ou cláusulas contratuais trabalhistas.

Contudo, cabe evidenciar que este determinado preceito pode ser aplicado a ambas as partes de uma relação empregatícia, ou seja, ao empregado ou ao empregador, afim de que se evite fraudes em contratos e provas falsas, se alcançando a veracidade dos acontecimentos reais.

Qualquer ato praticado que venha ser de má-fé, por parte do empregador ou trabalhador, objetivando fraudar ou inibir direitos e garantias nessa esfera, serão considerados nulos e sem legalidade.

Leite (2019, p. 151), portanto afirma exemplificando tal princípio que “pouco importa se na CTPS do empregado conste que ele percebe, v. g., apenas um salário fixo, quando, em realidade, há pagamento de comissões “por fora””.

O princípio da razoabilidade se difere dos princípios mencionados ao longo da escrita, uma vez que este é muito aplicado ao ramo trabalhista, mas não é específico deste âmbito, ou seja, trata-se também de um princípio geral de direito.

Este preceito é utilizado em situações fáticas que ocorrem nas relações de trabalhos, nas quais as aplicações de normas devem ser adequadas e com ponderação, para que não haja nenhuma arbitrariedade ou injustiça.

Um exemplo de contrariedade a este princípio, seria o fato de um trabalhador ser submetido a uma jornada diária intensa de trabalho, sem um mínimo intervalo para fazer refeições ou descanso, comprometendo sua saúde e bem-estar físico, seria obviamente uma atitude totalmente sem prudência por parte de seu empregador.

Para finalizar, pontua-se o chamado princípio da boa-fé e da confiança, este traz como mandamento a importância da ética e da boa-fé em todas as relações trabalhistas, cabendo às partes agirem sempre com lealdade, sigilo, colaboração e integridade com seus direitos e deveres.

Este princípio relatado é indispensável para um bom funcionamento e estabilidade de um contrato de trabalho, proporcionando relações empregatícias em harmonia, devendo ser prezado pelo trabalhador e empregador. Vale afirmar que este preceito é altamente ligado ao princípio da confiança.

#### **4.1 A (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente frente ao princípio da proteção do trabalhador**

Chega-se ao objetivo geral desta monografia, a análise do contrato intermitente sob a perspectiva de um princípio de grande importância no ordenamento jurídico trabalhista, o princípio da proteção.

Primordialmente, cabe introduzir a indagação que rege este presente estudo, que se baseia no questionamento se a modalidade contratual intermitente garante o que é instituído

pelo princípio protetor, a proteção à parte hipossuficiente para garantir a igualdade jurídica na relação empregado-empregador.

Institui Leite (2019) sobre a inegável importância do princípio da proteção na seara trabalhista:

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. (LEITE, 2019, p. 138).

Conforme exposto e já trazido nesse estudo, os princípios do direito do trabalho têm um caráter extremamente protetivo à parte hipossuficiente de uma relação empregatícia, ora empregado, isso por decorrência de um histórico de lutas que perdurou muitos anos pela busca de mais direitos trabalhistas e proteção ao trabalhador que na maioria das vezes era submetido a colocações desiguais em relação ao seu empregador.

Diante disso, passando para o ponto de análise objetivo deste estudo, caberá analisar o contrato intermitente sob a ótica do princípio da proteção, tendo em vista o mérito deste referido princípio dentro da esfera legislativa trabalhista e sua peculiaridade de amparo às partes hipossuficientes das relações de trabalho.

Para uma melhor pesquisa acerca deste objetivo, é relevante trazer à presente monografia, posicionamentos de especialistas no direito trabalhista, que analisaram o contrato de trabalho intermitente sob a ótica do princípio protetor.

Neste sentido, primeiramente, cumpre ressaltar a posição de Severo (2017 *apud* MENEZES e ALMEIDA, 2018, p. 487-488) que estabelece:

Para o contrato de trabalho intermitente se coadunar com o princípio da proteção é preciso garantir que o empregado será convocado o número de vezes necessário para que perceba como remuneração, ao menos, um salário-mínimo, evitando, assim, que o fornecedor da mão de obra se sujeite a possível situação de miserabilidade, retrocedendo à condição de mercadoria.

Assim sendo, apesar desta respectiva opinião doutrinária, pode-se afirmar que a partir do estudo realizado, o contrato de trabalho intermitente não garante estabilidade econômica ao trabalhador na maioria das vezes.

Menezes e Almeida (2018, p. 488) afirmam que para a modalidade contratual intermitente garantir a harmonia entre as partes da relação trabalhista, o princípio da proteção teria que estar seguramente aplicado:

Assim, faz-se necessário fortalecer a aplicação do princípio da proteção para garantir o equilíbrio das relações trabalhistas tão desiguais – como a intermitente –, uma vez que o empregado se torna cada vez mais impotente frente ao poderio empresarial.

Entretanto, observa-se que esta proteção instituída pela diretriz principiológica não é aplicada aos contratos e o empregador vai se encontrar em uma posição muito mais benéfica que o trabalhador.

A Reforma Trabalhista que ocorreu no Brasil em 2017, advento que instituiu o contrato de trabalho intermitente foi marcada de controvérsias e chocou-se com diversos princípios trabalhistas, como o próprio princípio da proteção que foi mitigado com as flexibilizações trazidas para a legislação.

O contrato intermitente ao ser previsto trouxe consigo lacunas no que tange à suas características e requisitos legais, essa flexibilização na contratação de empregados por parte das empresas, gerou postos de trabalho, entretanto, trouxe consequentemente precarização e insegurança a estes trabalhadores intermitentes.

Em nada adianta a criação de empregos, se estes não acarretarão em um patamar mínimo de direitos trabalhistas e proteção à parte hipossuficiente trabalhadora, que necessita de cuidado para uma melhor harmonia na relação empregatícia.

Nesse exato sentido Filho, Pereira e Baldin (2019, p. 13) dispõem:

Diante disso, convém esclarecer a relação do contrato de trabalho intermitente frente o princípio da proteção. Conforme já explanado o princípio da proteção tem o propósito de garantir ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação, superioridade jurídica, com o objetivo de estabelecer um equilíbrio jurídico entre trabalhador e empregador na relação trabalhista, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Noutro giro, a flexibilização das leis trabalhistas avança em sentido contrário ao princípio em comento, possibilitando a precarização dos direitos e garantias trabalhistas, sob a justificativa de geração de novos postos de trabalho e consequentemente o desenvolvimento do mercado de trabalho.

Segundo Batista e Menezes (2018, p. 15), no contrato intermitente há uma disparidade do empregador em relação ao trabalhador:

Entretanto, cumpre salientar, que nesse duelo de insegurança jurídica, quem sai perdendo é o trabalhador, pois, o empregador pode ter vários contratados na modalidade intermitente, caso convoque um e haja recusa, pode convocar vários outros, pois pelo contrato intermitente só é pago o tempo a disposição do empregador. Enquanto o trabalhador, também pode ter vários contratos nessa modalidade, entretanto, só recebe se e quando for convocado para a prestação de serviços. Ou seja, o trabalhador não tem nenhuma garantia efetiva de trabalho e consequentemente de salário. Nesse sentido, evidencia-se uma remodelagem do princípio da proteção pois, pela forma contratual intermitente,

há uma inversão de várias regras que oferece maiores benefícios ao empregador, à parte que já tem maior capacidade econômica.

Cassar e Borges (2017, p. 26), pontuam neste mesmo posição:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (“bico”), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. O art. 452-A da CLT só atende aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores.

Já foi ressaltado a boa intenção do legislador ao trazer o contrato intermitente e sabe-se que existe uma corrente, mesmo que minoritária, que defende esta modalidade como meio de expansão da economia brasileira e forma de alcance de menores taxas de desemprego, porém, do ponto de vista constitucional e trabalhista, tal modalidade oferece uma abundância de aspectos negativos.

Conforme dispõe Alves (2020, não paginado):

Apesar de que num primeiro momento essa nova modalidade de contrato de trabalho possa parecer inovadora e positiva, há indícios de que a longo prazo pode não ser uma forma muito benéfica de contrato de trabalho para o obreiro, pois essa nova categoria de trabalho deixa de observar princípios basilares de proteção ao empregado que são demasiadamente importantes, que tem por objetivo proteger aquele que é mais frágil na relação de trabalho, o empregado. É importante observar a problemática do contrato de trabalho intermitente, e compará-lo aos contratos que tem por finalidade o mesmo propósito ao redor do mundo, como forma de melhor entendê-lo e de se mostrar que em alguns pontos não é razoável para o empregado adotar essa nova forma de contrato, pois de certo modo banaliza um dos princípios norteadores do direito do trabalho que é o princípio da proteção, que tem por escopo garantir que o trabalhador goze de garantias mínimas para sua subsistência.

A autora ainda destaca o “risco” de adotar modalidades contratuais, como a intermitente, em um país como o Brasil, marcado por diferenças sociais e alto índice de desemprego:

A possibilidade de se firmar contratos de trabalho intermitente, foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei 13.467/2017, que incluiu o art. 452-A em seu diploma legal, no referido artigo estão dispostas as regras de contratação acerca deste contrato, que já foi explicada em tópico anterior. Contudo, não se pode deixar de pontuar que apesar de ser uma modalidade que visa se assimilar aos padrões de contratação internacionais, ainda existe no Brasil grandes desigualdades sociais, e não se pode deixar de mencionar que mesmo com as proteções elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados ainda estão vulneráveis às regras dos contratantes e se submetem por não visarem outra alternativa e até mesmo por conta da crise de desemprego. Apesar de parecer inofensivo, o CTI transgride uma série de princípios que tem por finalidade, assegurar que o trabalhador não seja

submetido a situações de trabalho que sejam incompatíveis com a Lei. Portanto, foi incluída pela Lei 13.467/2017 sem nenhum estudo aprofundado que demonstrasse os prós e os contras desse novo tipo de modalidade contratual, que se mostra bastante desvantajoso para o trabalhador. O CTI, veio para banalizar o princípio da proteção, uma vez que não se atentou ao princípio do mínimo existencial tão defendido na CRFB/88, pois não foi estipulado um salário mínimo, nem o máximo de dias e horas trabalhadas nesse novo modelo. (ALVES, 2020, não paginado)

Não cabe dúvidas que o contrato intermitente viola o princípio da proteção. Basta analisar a diretriz desse princípio que institui uma “escolta” ao empregado, parte fragilizada, para que haja uma harmonia na relação de emprego, frente a um contrato de trabalho no qual não possibilita ao empregado tantos benefícios quanto os que o empregador possuirá nesses tipos negócios.

Portanto, atenta-se ao fato de que enquanto o empregador pagará menos por prestações de serviços, possuindo um maior lucro e contratos de trabalho muito mais flexíveis em relação à direitos, o trabalhador estará submetido à uma ocupação na qual sua mão de obra não será plenamente valorizada, o seu salário será instável e vários direitos serão mitigados.

A doutrina e vários especialistas são unânimes que a modalidade contratual intermitente rompe com o princípio basilar do direito do trabalho, mais conhecido como princípio da proteção do trabalhador, haja vista a posição desprotegida e menos favorável economicamente na qual a parte hipossuficiente será colocada ao assumir estes postos de trabalho intermitentes.

Com todos os requisitos legais previstos na CLT acerca da modalidade contratual em tela e as próprias considerações existentes na esfera doutrinária sobre o mesmo, pode-se dizer improvável que sua funcionalidade está de acordo com o princípio protetor.

#### **4.2 O contrato de trabalho intermitente e outras formas de violações**

Não é uma novidade que o contrato de trabalho intermitente ao ser instituído pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, não somente é controverso ao princípio da proteção do trabalhador, mas também viola outros princípios específicos do âmbito trabalhista, contradiz princípios e garantias previstos na Constituição Federal, além de outros preceitos relacionados à vida do trabalhador.

Pontua-se que com esta inserção do CTI, muitos aspectos legislativos e doutrinários na esfera trabalhista foram mitigados em decorrência de seu caráter precarizante e não garantidor de segurança jurídica. Ademais, abre-se um destaque ao fato de que este não somente produzirá

efeitos negativos sobre esta seara, mas também pode comprometer pontos relativos à vida do trabalhador.

O contrato intermitente por possuir como característica principal a prestação de serviços de forma não contínua, possuir uma legislação ainda falha em decorrência de omissões não suprimidas e uma funcionalidade flexível que compromete alguns direitos, obviamente, acarretaria contratempos ao projeto de vida dos trabalhadores.

O empregado ao assumir um posto de trabalho intermitente, fugindo do desemprego, direcionará sua vida profissional a uma espera para ser chamado para prestar serviços quando for da escolha do empregador e este achar necessário. Enquanto isso sua mão de obra estará sendo menosprezada, o seu salário mensal indefinido, e conseqüentemente a subsistência deste e de sua família será afetada.

Lemos (2020, p. 151) destaca que “o trabalhador submetido ao contrato intermitente tem intensificada a percepção de trabalho sem sentido, de sentimento de não-pertencimento, de trabalho motivado unicamente pela necessidade de sobrevivência, envolto em sofrimento e humilhação”.

A autora ainda faz questão de evidenciar, não poupando críticas, o quanto o contrato de trabalho intermitente com sua descontinuidade pode afetar a vivência atual e futura do empregado e seus respectivos familiares:

No que se refere às afetações decorrentes do tempo de espera, há uma contradição gerada pela “inatividade” que é inerente a essa forma de contratação - trata-se de um emprego que não garante trabalho, um emprego onde a ocupação é incerta e, conseqüentemente, incerta é a remuneração, a única certeza é a espera, a expectativa de trabalho predomina sobre o trabalho. Prevalece a ausência de planejamento, a falta de perspectiva de futuro. O contrato de trabalho intermitente é a negação institucional do projeto de vida como direito fundamental do trabalhador. Essa afetação negativa se apresenta ainda como a obstacularização do direito de convivência familiar, de desenvolvimento de atividades culturais e esportivas, religiosas e de formação educacional. À mercê de um chamado que assegure o mínimo de remuneração para o seu sustento e o de sua família, o trabalhador tende a renunciar a qualquer outro compromisso na expectativa de uma oportunidade de execução de trabalho (que poderá nunca acontecer...), vivendo uma tensão permanente, sentimentos de esperança e de frustração diários, seguidos da sensação de tempo perdido. A falta de perspectiva de futuro e a incerteza de auferir um patamar mínimo de remuneração poderão gerar instabilidade nas relações sociais, afetando toda a família. (LEMOS, 2020, p. 151).

Lemos (2018), em seu estudo, enfatiza que o trabalhador intermitente pode acabar se desviando da identidade de classe, ou seja, muitas vezes pode ser taxado apenas como “intermitente”, não sendo reconhecido dentro de uma área profissional. Isto ainda poderá causar um afastamento dos sindicatos, uma vez que poderá ficar um período sem ser convocado e tal

situação, logo, ocasionará em uma dificuldade de cumprir ações relativas a este encargo sindical.

O art. 452-A e seus parágrafos ao trazer os requisitos legais do CTI, não foi capaz de estruturar completamente esta modalidade contratual, por isso os vários aspectos controvertidos acerca do tema. O empregado que se submete à intermitência está sujeito a ser vítima de muitos danos, em decorrência da flexibilização de seus direitos e garantias que estão previstos em lei e que deveriam ser garantidos a todo tipo de trabalhador.

No tocante aos princípios, sabe-se que com a introdução da reforma trabalhista novas diretrizes alteraram a CLT, colidindo com diversos princípios específicos do direito do trabalho, trazendo mais contratos flexíveis e mais direitos suprimidos, estes que foram resultado de muitas lutas e conquistas pela classe de trabalhadores ao longo dos anos e de repente, se encontraram em uma posição de irrelevância, o que é preocupante.

A CLT é cristalina ao instituir que o período no qual o trabalhador está à disposição do empregador, aguardando por convocação, será computado como tempo de serviço efetivo. Contudo, nota-se que o trabalho intermitente não assegura esta garantia ao trabalhador, ferindo o princípio da irrenunciabilidade de direitos, este que como ressaltado acima, visa impedir que a parte trabalhadora se disponha de direitos e garantias previstas legalmente.

Como o CTI possui uma prestação de serviços de forma descontínua, no qual o trabalhador coloca-se à espera do empregador, podendo esta perdurar por um longo período e acabar ocasionando em uma dispensa, choca-se completamente com o princípio da continuidade, este que preza pela duração longa das relações de trabalho dignas.

A modalidade intermitente também invalida diversas garantias e ideologias trabalhistas: não assegura condições dignas de trabalho; foge da importante diretriz de trabalho fixo e contínuo; impacta negativamente a atividade laboral e a vida profissional; causa uma situação de dependência ao empregado; impede planejamentos financeiros; coloca o empregado em condição de “mercadoria”.

Este empregado intermitente por estar sempre em um ciclo de atividade e inatividade constantemente, na maioria das vezes não conseguirá criar “laços” com outros empregados; as suas obrigações no serviço serão totalmente indefinidas; o trabalhador sempre estará diante da incerteza de convocação, não podendo gerenciar seu tempo ou ter uma noção precisa de quanto será sua remuneração mensal; além desta modalidade repercutir de forma desfavorável sobre as verbas trabalhistas e as parcelas previdenciárias.

O princípio da dignidade da pessoa humana, é reconhecido como um dos mais importantes princípios de todo o ordenamento jurídico, uma vez que norteia não somente

direitos e garantias fundamentais existentes na Constituição Federal, mas também é base para a criação de muitas outras normas jurídicas. Fundamenta-se na ideia de que todo ser humano tem direito à uma vida digna.

A Carta Magna traz em seu texto legal uma série de direitos relativos à valorização do trabalho humano e assegura o direito fundamental ao trabalho a todos os cidadãos, tomando como base o próprio princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalho deve ser decente e garantidor de subsistência ao indivíduo.

Neste sentido Menezes e Almeida (2018, p. 470) dispõem:

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dando respaldo à tutela jurídica almejada pelo Direito do Trabalho, trouxe em seu corpo diversos direitos fundamentais garantidos à classe trabalhadora, tais como a valorização do trabalho, justiça social e a dignidade da pessoa humana.

O trabalho digno além de ser uma garantia constitucional, encaixa-se no rol dos direitos humanos. A própria Declaração dos Direitos Humanos de 1948 determina em seu artigo 23 o seguinte:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 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. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ONU, 1948, não paginado)

Conforme tudo o que já foi exposto neste presente estudo, indubitavelmente o contrato de trabalho intermitente é violador do princípio da dignidade da pessoa humana, haja vista que esta modalidade contratual, em muitas circunstâncias, coloca o empregado na condição de “instrumento” a ser usufruído pelo empregador e tem sua mão obra explorada sempre quando for de interesse da empresa.

O trabalho humano não pode infringir as diretrizes do princípio da dignidade da pessoa humana, o indivíduo deve possuir um trabalho digno, ser reconhecido como um sujeito de direitos e garantias e ter sua prestação de serviço valorizada.

A doutrina em sua maioria reconhece que o trabalho intermitente está em desacordo com este princípio em tese e empreende diversas críticas neste mesmo seguimento. Konrath (2017 *apud* MENEZES e ALMEIDA, 2018, p. 481):

Considera a contratação de trabalho intermitente como afronta à dignidade da pessoa humana, sob o fundamento de que mercantiliza o fazer do indivíduo, tornando desprotegido o sustento, planejamento e organização financeira e familiar do trabalhador, uma vez que o empregado intermitente não possui qualquer segurança de convocação ao trabalho, precarizando, de forma escancarada, as condições de trabalho.

Vale destacar que o art. 7º, inciso IV, da CF/88, determina como direito dos trabalhadores urbanos e rurais “o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”. (BRASIL, 2019, p. 8)

É plausível afirmar que o trabalhador intermitente, submetido ao caráter descontínuo da prestação de serviços, não terá segurança quanto à sua renda mensal e se esta poderá garantir a manutenção digna de si e seus familiares, portanto, observa-se a contrariedade do CTI com mais uma diretriz constitucional.

Segundo Filho, Pereira e Baldin (2019, p. 16-17):

Em relação ao salário mínimo a Constituição Federal prediz que não existe relação de emprego seja qual for a hipótese em que não seja ofertado ao trabalhador a garantia de um recebimento mensal do salário mínimo, do contrário causaria grave violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Delgado e Delgado (2017) em análise aos institutos trazidos pela Reforma Trabalhista, entendem que o trabalho intermitente, por atribuir pagamento à hora de serviço trabalhada e não considerar o período de inatividade como tempo à disposição do trabalhador, fere preceitos relativos à própria estrutura do Direito do Trabalho: a noção de salário e a noção de duração do trabalho.

Lemos (2018, p. 148) confirma que “o contrato de trabalho intermitente apresenta características incompatíveis com o ordenamento jurídico pátrio, não se coaduna com os preceitos estabelecidos pela matriz constitucional de 1988 e acarreta prejuízos ao indivíduo e à sociedade brasileira”.

Pode-se frisar também que, o contrato de regime intermitente é uma forma de violação ao princípio da vedação ao retrocesso que institui uma proibição ao legislador, caso este venha tentar suprimir direitos que já estão corporizados no ordenamento jurídico.

Logo, é plausível que se afirme que referida modalidade contratual viola este preceito, uma vez que, não é mencionado na lei a garantia de salário mínimo ao empregado intermitente, contradizendo direitos sociais previstos na CF que asseguram ao trabalhador uma remuneração, nunca inferior ao mínimo.

Em conformidade com todo o exposto, é amplamente visível que o contrato de trabalho intermitente viola princípios trabalhistas e constitucionais, além de ir de encontro com muitos preceitos do âmbito do trabalho e ser prejudicial à existência do trabalhador que se submete a estes tipos de cargos, comprometendo desfavoravelmente o equilíbrio de sua vida profissional e pessoal.

## 5 ANÁLISE CRÍTICA DA FUNCIONALIDADE

Já foram trazidos à esta monografia as características e os requisitos legais, estipulados na CLT, acerca do contrato intermitente, portanto, cabe agora analisar profundamente como seria a funcionalidade destes quesitos quando aplicados na prática.

O contrato intermitente foi uma inovação da reforma trabalhista de 2017, Lei 13.467/2017, que ao ser previsto trouxe consigo diversas “brechas” no texto legislativo, o que acarretou na promulgação da MP nº 808/2017 que foi editada visando que se resolvesse estes pontos omissos que foram motivos de muitas críticas, mas logo esta perdeu sua vigência, intensificando ainda mais o caos que o ordenamento jurídico trabalhista vivenciava.

Diante disso, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, determinando regras que já antes tinham sido instituídas pela extinta MP 808/2017, tudo isso por decorrência de todas as lacunas deixadas pelo legislador neste momento de instabilidade que a CLT estava passando em razão da reforma trabalhista.

Entretanto, insta salientar que para muitos doutrinadores e especialistas a portaria editada não era válida, pois este dispositivo legal, na opinião destes, não possui força vinculante, podendo ser questionada perante ao Poder Judiciário.

É o posicionamento adotado pelo professor Guimarães (2018, *apud* ROVER, 2018, não paginado) que dispõe o seguinte:

Vale esclarecer que a portaria, enquanto ato administrativo, não pode e não deve legislar. Nesse sentido, a Portaria 349 de 2018 não possui força vinculante, apenas é uma manifestação unilateral do Estado. Sendo assim, é inviável e inconstitucional a tentativa de ressuscitar a MP 808 sobre as questões abordadas, pois o veículo adequado está estampado no texto constitucional, que seria o decreto legislativo, que é exclusivo do Congresso Nacional (artigo 62 da CF, §3 e §11).<sup>2</sup>

Para o advogado Bratefixe (2018, *apud* ROVER, 2018, não paginado):

Mesmo existindo a lei, ainda há dúvidas. É uma questão que ainda engatinha. Muito disso em razão da falta de segurança jurídica. O Ministério do Trabalho lançar essa portaria auxilia nisso, a esclarecer a utilização desse tipo de contrato.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>Fala do professor da PUC-SP, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-25/norma-reforma-traz-seguranca-juridica-ministerio-trabalho>.

<sup>3</sup>Fala de Antonio Bratefixe, do C6 Crivelli Advogados. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-25/norma-reforma-traz-seguranca-juridica-ministerio-trabalho>.

No que tange ao alcance desta referida portaria, o professor Calcini (2018, *apud* ROVER, 2018, não paginado) destaca:

Os efeitos práticos das portarias do Ministério do Trabalho são direcionados à administração pública federal, em especial para fins de fiscalização pelos auditores fiscais. "Bem por isso, qualquer tentativa de regulamentação do Ministério do Trabalho, acerca da lei da reforma trabalhista, não vincula o Poder Judiciário". Ressalta, porém, que essa e outras portarias podem ser adotadas pelas próprias empresas, que passam a incorporar tal regulamentação nos contratos individuais de trabalho. "Assim, e como já está ocorrendo desde 23 de abril, quando a MP 808 caducou, empresas que desejam contratar trabalhadores autônomos e intermitentes, por exemplo, podem se socorrer de tais parâmetros."<sup>4</sup>

De acordo com o explanado, nota-se então que a Portaria nº 349 pode ser considerada um regulamento, que contém normas que podem ser recorridas em caso de necessidade de regimento acerca deste assunto central, ora contrato de trabalho intermitente.

O próprio Ministério do Trabalho em nota à imprensa dispôs que com a edição da referida Portaria pôde trazer "a segurança jurídica necessária para a fiel execução da legítima manifestação legislativa do Congresso Nacional, que produziu a exitosa modernização trabalhista". (BRASIL, 2018).

Os requisitos legais do contrato de trabalho intermitente, previstos no art. 452-A e seus respectivos parágrafos, como já mencionado, são bastante questionáveis pelas omissões contidas neles. Cabe analisar a seguir as suas funcionalidades quando incidentes na prática.

A primeira polêmica gira em torno do *caput* do art. 452-A que estabeleceu que o contrato de trabalho intermitente deve ser devidamente escrito e possuir o valor específico da hora trabalhada, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo ou menor que o salário de outros trabalhadores que exercem o mesmo cargo, nesta modalidade contratual intermitente ou não.

A partir disto surge-se os questionamentos e as diversas posições de interpretações, uma vez que o legislador não estabeleceu o número mínimo de convocações que devem ser realizadas e nem mesmo definiu o mínimo e o máximo do valor da remuneração mensal.

Em 2017, um pouco antes da entrada em vigor da controversa Lei da Reforma Trabalhista, realizou-se a chamada 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, deliberada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

---

<sup>4</sup> Fala do professor de Direito, Ricardo Calcini. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-25/norma-reforma-traz-seguranca-juridica-ministerio-trabalho>.

Este acontecimento no qual houve a participação de mais de 600 operadores do Direito, ficou conhecido como o maior evento nacional acerca da Lei 13.467/2017.

Neste referido ocorrido, muitos enunciados foram publicados e novas reflexões foram produzidas sobre o tema da reforma trabalhista. Posteriormente, esta mesma associação, a ANAMATRA, realizou o 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, no qual muitos enunciados já existentes foram novamente discutidos e melhorados, além de que muitos novos foram criados.

Estes enunciados são diretrizes, teses e reflexões de muitos juristas sobre o tema e podem ser aplicados, porém, não possuem cumprimento obrigatório, haja vista que não estão instituídos na Lei.

Existem enunciados que estabelecem preceitos acerca do contrato de trabalho intermitente. De acordo com o enunciado 74 desta 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. (ANAMATRA, 2017, p. 42).

Contudo, mesmo existindo respectiva premissa, o legislador foi omissivo quanto a este sentido, não fazendo nenhuma estipulação no próprio texto legal quanto ao salário mínimo do empregado intermitente, acarretando em muitas discussões.

Uma parte da doutrina, a mais otimista, entende pela aplicação da garantia constitucional (art. 7º, inciso VII da CF/88) que garante que o salário nunca deve ser inferior ao mínimo, para os trabalhadores que possuem uma remuneração mensal variável.

É o que estabelece Delgado (2019, p. 673):

Não obstante o rigor do texto literal da lei, a verdade é que a interpretação jurídica pode civilizar algo da nova figura instituída. Nesse sentido, tratando-se a modalidade remuneratória desse contrato específico de remuneração variável, pode-se considerar incidente à sua concretização a norma constitucional expressa de “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável” (art. 7º, VII, CF/88). A propósito, julgados diversos do STF com respeito a servidores celetistas da Administração Pública direta, autárquica e fundacional — ou seja, empregados estatais regidos pela CLT — têm reconhecido a garantia constitucional do salário mínimo mensal a tais empregados (OJ n. 358, II, do TST). Embora o TST não estenda tal garantia aos demais empregados do País (OJ n. 358, I), está claro que firmou esse tipo de interpretação em contexto fático e jurídico

meramente residual — contexto que desapareceu com o advento do contrato de trabalho intermitente.

Neste mesmo parâmetro Cruz (2017, *apud* MENEZES e ALMEIDA, 2018, p. 493) afirma que:

A legislação deve ser interpretada da maneira mais benéfica ao proletariado, em conformidade ao princípio *in dubio pro operario*, haja vista haver mais de uma interpretação possível, prevalecendo o entendimento de que deve ser assegurado ao empregado em regime de intermitência o salário mínimo, portanto.

Entretanto, existe também doutrinadores que optam pelo sentido e interpretação mais formal do que se consta na CLT, é o caso de Maeda (2017, *apud* MENEZES e ALMEIDA, 2018, p. 492):

(...) assume uma interpretação mais literal da inovação legislativa prevista na reforma trabalhista, entendendo que é possível que o empregado não perceba remuneração em alguns meses do contrato de trabalho, vez que a legislação garante apenas o valor do salário hora, sendo permitido ao empregador não convocar o empregado e, conseqüentemente, não remunerá-lo, se assim entender (...).

Tendo em vista que o fato da jornada mínima não estar estabelecida em lei, muitos contratemplos podem surgir para o empregado: a empresa pode chegar a convocá-lo quando bem entender e sua remuneração sofrer muitos prejuízos, impactando sua subsistência; as parcelas indenizatórias relativas ao vínculo sofrerão alterações negativas e as poucas horas trabalhadas desvalorizarão a mão de obra do prestador.

Delgado (2019, p. 673) afirma neste sentido:

Ademais, por meio da rigorosa correlação que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês — neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano.

Diante do que foi declarado, mesmo com a respectiva aplicação subsidiária da garantia constitucional do salário mínimo, abordando-se no quesito literal da norma, o legislador com as omissões deixadas no texto da CLT, ao prever o contrato de trabalho intermitente, coloca o

empregado em uma posição desfavorável e submetido a uma grande insegurança de convocação e remuneração

Seguindo com a análise dos requisitos legais, conforme a lei estabelece o empregado deverá ser acionado com uma antecedência de três dias, possuindo um dia útil para oferecer resposta. Se caso não queira prestar o serviço basta optar pelo silêncio, valendo ressaltar que ao negar a oferta, não deixará de ser subordinado ao empregador que lhe contratou.

Entra-se aqui outro ponto polêmico, o art. 452-A, § 4º, dispositivo legal que prevê uma multa em situações na qual se aceita a prestação, porém não comparece. Esta forma de sanção pode ser aplicada a qualquer uma das partes, empregado ou empresa. Insta salientar que o valor desta multa é de 50% da remuneração que o trabalhador receberia caso tivesse cumprido o encargo.

Segundo Lemos (2018, p. 167):

No que se refere à multa prevista no art. 452-A, § 4o, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, trata-se de disposição incompatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa, que rompe com o caráter sinalagmático do contrato de trabalho.

Pontua-se que como a lei não estabeleceu o limite de recusa de oferta, o trabalhador que precisar dispensar o chamamento por algumas vezes, poderá sofrer grandes consequências, pois a empresa irá convocar outro trabalhador desta mesma categoria, acabando que “esquecendo” deste que recusou, podendo ocasionar até mesmo em uma rescisão contratual a este. Isto contraria o próprio princípio da continuidade da relação empregatícia.

É visível o quanto o trabalho intermitente não garante segurança jurídica à parte hipossuficiente da relação empregatícia, uma vez que, além de colocar em risco a remuneração do empregador, fixa-o à disposição da empresa como uma “mercadoria” e prevê uma multa por não comparecimento à parte empregada que já está totalmente sob uma enorme desvantagem econômica.

Conforme o entendimento de Lemos (2018) o trabalhador intermitente sujeito a este regime de descontinuidade poderá ter dificuldade de se encaixar no cargo, haja vista que estará sempre em períodos de atividade-inatividade respectivamente; poderá permanecer um longo tempo sem assumir a posição novamente; não criará vínculos com outros empregados e até mesmo não possuindo uma identidade no âmbito profissional; se desligará completamente dos sindicatos, instituto de grande importância para qualquer empregado.

A autora ainda dispõe:

Essa falta de pertencimento repercute, em segundo lugar, no afastamento do trabalhador da atividade sindical. Entretanto, a dificuldade de participação sindical não se limita à falta de consciência de classe: o trabalhador em contrato intermitente pode se ativar em categorias profissionais diferentes e permanece longe do local de trabalho por tempo indeterminado, o que poderá levar ao comprometimento da atuação sindical. A dificuldade de integração às lutas coletivas poderá levar o trabalhador em contrato intermitente a uma intensificação da precarização do trabalho e, conseqüentemente, ao distanciamento do direito fundamental ao trabalho digno. (LEMOS, 2018, p. 161)

O próprio Ministro Fachin, em seu voto no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154, destaca esta questão acima suscitada, pois de acordo com sua perspectiva, no contrato de trabalho intermitente, os trabalhadores ao poderem prestar serviços em variados cargos, a organização coletiva será obstada, contradizendo o direito social de organização sindical.<sup>5</sup>

O §5º do art. 452-A, que aborda acerca do período de inatividade, pode ser considerado um dos aspectos mais controvertidos dentro deste contexto, haja que vista que tal dispositivo legal determina que o período no qual o empregado encontra-se inativo, não ensejará em tempo à disposição do empregador, podendo se filiar a outras formas de prestação de serviços.

Tal posição adotada pelo legislador contesta até mesmo o art. 4º da CLT que prega o contrário deste referido §5º do art. 452-A, mostrando-se mais uma forma variante na qual o CTI viola preceitos trabalhistas instituídos aos trabalhadores, precarizando novamente a relação empregatícia.

O fato do tempo à disposição não gerar efeitos jurídicos para o empregado é uma forma de superexploração da mão de obra deste. Basicamente, o trabalhador projeta sua vida à uma espera por convocação, enquanto que a sua prestação de serviços está sendo desestimada e sua subsistência colocada em risco, uma vez que a remuneração apenas por horas trabalhadas o transfere para uma posição totalmente desfavorável economicamente, e, nem sequer receberá por este período de inatividade.

A partir dessa situação, pode-se depreender até mesmo outra forma de descumprimento a mais um direito trabalhista, pois a lei permite que o trabalhador intermitente se vincule a outros contratantes para prestar serviços durante seu período inativo. Portanto, isso pode ocorrer com frequência, haja vista que somente um vínculo intermitente não é capaz de gerar uma

---

<sup>5</sup> O voto na íntegra do ministro relator Edson Fachin está disponível no endereço eletrônico: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>.

remuneração mensal digna. Consequentemente, este trabalhador ficará exposto a extensas jornadas de trabalho que ultrapassam o mínimo legal, por necessidade financeira.

Acerca do §5º do art. 452-A da CLT, Lemos (2018, p. 145) afirma que:

A inclusão expressa desse dispositivo legal demonstra a intenção do legislador de restringir —a integração do tempo à disposição no conceito da duração do trabalho, além de retirar do trabalhador o direito à remuneração do período de intervalo intrajornada e do descanso semanal. O comprometimento da vida de relações e do projeto de vida do empregado contratado pela modalidade de contrato intermitente, submetido à inteira disponibilidade de seu empregador e sem remuneração, pode acarretar dano existencial.

O próximo dispositivo a ser comentado é o subsequente §6º e seus incisos, que vem exigindo que ao final de cada período no qual o trabalhador prestou serviços, que seja feito a ele o pagamento imediatamente da remuneração; das férias proporcionais; do décimo terceiro salário proporcional; do repouso semanal remunerado e os devidos adicionais legais. É importante frisar que este rol é exemplificativo, podendo incidir outros tipos de parcelas e adicionais que podem se encaixar em certas situações.

Logo, vem o §7º para complementar, estabelecendo que deverá ser fornecido ao empregado o recibo de pagamento contendo a discriminação de todas as parcelas que lhe foram pagas.

O §9º impõe que a cada doze meses, o trabalhador possuirá o direito a desfrutar, nos decorrentes meses, um mês de férias, não sendo permitido que haja sua convocação, pelo mesmo empregador, durante este período.

É notável mais uma lacuna deixada pelo legislador, pois atenta-se ao fato de que este não deixou frisado no texto legal qual seria a duração exata deste período de prestação de serviços, portanto, consequentemente não se pode decifrar nem mesmo qual seria o “final” deste referido período para se realizar o pagamento.

Porém, neste contexto, vale ressaltar que a maior parte da doutrina entende que deve haver a incidência do art. 459 da CLT, dispositivo legal que frisa que o pagamento não deve ser acordado por um período que seja excedente a um mês, ou seja, trinta dias.

A antiga MP nº 808/12 até previa no §6º que o pagamento deveria ocorrer “na data acordada” entre as partes, entretanto, como já se sabe, esta perdeu a vigência. Sob o ponto de vista da Portaria nº 349, esta destaca que o contrato intermitente deve constar este prazo de pagamento.

Com base em Delgado e Delgado (2017, p. 156) “a precarização instigada por esse novo instituto é tão evidente que o pagamento das verbas é realizado no próprio dia da prestação de serviços”.

Este pagamento periódico gera controvérsias na doutrina e pode suscitar inúmeros malefícios ao trabalhador. O §6º ao trazer essa já mencionada previsão fere a verdadeira finalidade pelo qual foi criado o direito a férias e ao décimo terceiro proporcional, que é oferecer ao empregado o seu merecido descanso remunerado e a gratificação de natal que é uma forma de “auxílio” para o empregado durante o período de festividade, em razão do tradicional feriado no país, para que este possa ter dinheiro para as comemorações em família, entre outros gastos que sempre surgem com o início do ano que vem chegando.

O trabalhador submetido à um contrato de trabalho fixo e contínuo, com todos seus direitos e garantias devidamente concedidos, ao poder usufruir das férias, terá seu devido descanso, haja vista que será remunerado no tempo correto, recebendo o valor da parcela de férias proporcionais mais o acréscimo de um terço.

Diferentemente do empregado intermitente que recebeu suas parcelas por periodicidade, e conseqüentemente, receberá um pequeno montante proporcional à remuneração mensal. Logo, este terá que deixar o tempo predestinado ao seu descanso, para que saia a procura de outro emprego para poder manter a sua subsistência e de todos os seus familiares.

Visto que, como nesta modalidade contratual em tese, o trabalhador, durante o período de férias, não possui nenhum óbice em prestar serviços a outra empresa diferente daquela que já possui vínculo intermitente, em razão da “miserabilidade” de suas parcelas que são recebidas com base no baixo valor remuneratório mensal, este perderá o momento de “pausa” que poderia utilizar para estar com a família, cuidar da saúde física e mental e repousar, para ter que sair em busca de um emprego.

Neste mesmo entendimento Nogueira (2017, p. 138) entende pela inconstitucionalidade da norma e afirma:

No tocante à previsão de pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 a cada período laborado, resta evidente a inconstitucionalidade da norma. Isto porque, caso o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 for efetuado a cada período laborado, corre-se o risco de criarmos a figura do gozo de férias anuais sem qualquer pagamento, o que é evidentemente inconstitucional, por violar frontalmente o disposto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal de 1988. Observe-se que o § 9º do art. 452-A traz expressa previsão legal do direito ao gozo de férias anuais de 30 (trinta) dias, mas, no entanto, não existe gozo de férias sem a respectiva remuneração

acrescida de 1/3 contemporâneos ao gozo, conforme se depreende da clareza da norma constitucional mencionada.

O §8º vem versando sobre a obrigação do empregador em realizar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tomando como fonte basilar os valores pagos mensalmente, devendo comprovar tal ação por meio da entrega do comprovante ao trabalhador.

Insta salientar que a Reforma da Previdência (EC 103/2019) passou a instituir a proibição da computação das contribuições que são abaixo do salário mínimo, ou seja, estas nem mesmo contarão como tempo de contribuição e carência, requisito necessário para se obter qualquer benefício previdenciário.

Como o próprio parágrafo mencionado estabelece, o recolhimento da contribuição previdenciária tem como base a remuneração mensal, portanto, se o trabalhador não for convocado em um mês específico, isto lhe impactará negativamente.

O trabalhador em regime de intermitência ao receber a baixa remuneração mensal, não somente terá o recolhimento previdenciário acometido desfavoravelmente, mas também o seu FGTS, ou seja, basta que se encontre uma situação de desemprego, que não terá nenhuma garantia para manutenção de seu sustento.

Ademais, supondo-se que a remuneração mensal do trabalhador intermitente seja um valor inferior ao salário mínimo, o que habitua acontecer, seria essencial que este faça o complemento para fins de aposentadoria, informação que a maioria dos trabalhadores leigos do direito previdenciário, não costumam saber.

Neste mesmo sentido, Lemos (2018, p. 167-168) acrescenta que:

Numa hipótese extrema, se trabalhador não for convocado nenhuma vez por mês, será integralmente responsável pelo recolhimento de contribuição previdenciária, o que viola frontalmente o art. 195 da Constituição, que estabelece que a Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, inclusive pelos empregadores. A transferência da responsabilidade de contribuição previdenciária para o empregado, nos casos de recebimento de remuneração inferior ao salário mínimo, faz com que as contribuições, se pagas com atraso, não sejam computadas para o período de carência (Lei 8.213/91, art. 27, II), o que pode acarretar a exposição do empregado a doenças e acidentes de trabalho sem a obrigatória proteção da previdência social. Mais uma vez, o empregador transfere ao empregado os riscos do seu negócio, agora com a imposição de consequências sobre a sua saúde.

Desta maneira, conforme o exposto, não somente as questões relativas ao benefício previdenciário, do trabalhador intermitente, que estão em risco, mas também sua integridade

física, sem a devida proteção legal que a previdência social oferece ao empregado segurado do INSS.

Outro problema, é a trabalhadora intermitente que não receber um montante remuneratório igual ou superior ao salário mínimo e necessitar de salário-maternidade, que ficará totalmente desamparada nesse período que se encontrará frágil e sem condições de exercer qualquer atividade.

Lemos (2018, p. 168) pontua nessa mesma perspectiva:

(...) para além dessas questões levantadas, que atingem a todos e todas de maneira indiscriminada, há os aspectos específicos do contrato intermitente relacionados à maternidade. Se não alcançar o valor mínimo de contribuição à Previdência Social, como fica o direito das mulheres à licença maternidade? Como a mulher poderá organizar o seu dia-a-dia com a incerteza do contrato intermitente? Quem ficará com os filhos quando for chamada? A avó, a vizinha, as crianças, ficarão de sobreaviso, assim como a trabalhadora? Como pagar uma creche se não há garantia de remuneração mínima mensal e o se Estado não assegura o acesso ao serviço público?

A atual vivência que o Brasil se encontra é motivo de relevo nesta óptica aqui abordada, o país lamentavelmente teve diversos habitantes infectados pela Covid-19 e a disseminação da doença ainda busca ser controlada. Mesmo diante deste caos, milhares de trabalhadores, por necessidade, são obrigados a deixarem suas casas para trabalhar, arriscando-se dia a dia.

O trabalhador intermitente que não recebe uma remuneração adequada para ter a proteção garantida pelo INSS, ao acometido de doença, precisando se afastar do cargo caso infectado pela Covid-19, não terá nenhum tipo de auxílio.

Para complementar, um fato que merece atenção redobrada é de quando empresas realizarem contratações para ocupar as exigidas vagas de indivíduos portadores de deficiência, indagando-se se realmente esta modalidade pode proporcionar direitos e garantias essenciais para indivíduos que são mais vulneráveis e que necessitam de plena proteção.

A legislação é muito frágil e falha, tendo em vista que trouxe ao ordenamento jurídico uma modalidade contratual informal repleta de vícios e lacunas. Uma contratação flexível demais coloca à parte hipossuficiente, ora trabalhador, exposta a muitos riscos, pois terá muitos direitos suprimidos, enquanto que a empresa não estará sujeita a nenhuma possibilidade de prejuízo à sua atividade econômica.

A própria 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho considerou, em seu enunciado nº 73, o contrato de trabalho intermitente como inconstitucional, sob o argumento de que este viola o art. 7º, incisos I e VII da Constituição Federal/88, além de chocar-se com o

direito do trabalhador aos limites da duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

Observa-se que a funcionalidade da modalidade intermitente é realmente duvidosa e que falta previsão legal sobre muitos aspectos formais. Todas estas omissões fragilizam o vínculo deste trabalhador, tira-o a identidade profissional e desvaloriza diversos preceitos trabalhistas que foram motivos de lutas por muitos e longos anos no país, para que fossem reconhecidos.

Reitera-se que conforme o estudo apresentou acima, a funcionalidade do contrato de trabalho intermitente beneficia a empresa e oferece um tratamento totalmente desproporcional e injusto ao empregado, contrastando com o Princípio da Proteção do Trabalhador.

## **6 DADOS E ESTATÍSTICAS ACERCA DA MODALIDADE CONTRATUAL INTERMITENTE**

Após a análise da funcionalidade do contrato intermitente, é importante destacar a seguir alguns dados e estatísticas desta modalidade contratual existente que foi introduzida objetivando a criação de mais postos de trabalhos e uma melhora na taxa de desemprego no país. Entretanto, como estudado, este contrato não conseguiu surpreender especialistas e estudiosos do âmbito trabalhista.

O CTI é um contrato de trabalho no qual se existe um vínculo frágil entre as partes, com a devida subordinação, mesmo com tantas flexibilizações. Esta espécie contratual poderá ser de prazo determinado ou indeterminado e não estipula jornada fixa, ou seja, a prestação de serviços irá ocorrer com alternância de períodos, não se exigindo continuidade.

O trabalhador intermitente não se confunde com o trabalhador avulso, haja vista que o primeiro possui vínculo empregatício, devendo ter o contrato celebrado por escrito e a CTPS assinada. O mesmo pode ser convocado para executar qualquer cargo ou função, com exceção da aeronáutica, já que a lei é omissa neste quesito e não especifica diversas particularidades.

Existe uma discussão na doutrina sobre a não aplicação do contrato de trabalho intermitente ao trabalho doméstico, por se tratar de duas modalidades contratuais com requisitos divergentes, porém, como dito acima, a lei não é cristalina neste sentido, não podendo se consolidar tal informação.

No tocante à dados e estatísticas, existe um estudo realizado pelo Dieese, conhecido como Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, que divulgou na 17ª edição do seu boletim Emprego em Pauta, dados referentes ao ano de 2019, que comprovam que 22% dos vínculos intermitentes não produziram trabalho ou renda; que 52% dos vínculos ativos do mês de dezembro deste corrente ano não consignaram nenhuma atividade; ressaltaram que no mesmo mês, a remuneração de 44% dos vínculos intermitentes, teve uma montante inferior a um salário mínimo.<sup>6</sup>

Nesta mesma pesquisa, ficou demonstrado que no fim de 2019, o valor remuneratório mensal dos trabalhadores intermitentes, possui uma média de R\$637,00 (seiscentos e trinta e sete reais), valor este que representava somente 64% do valor do salário mínimo do referido

---

<sup>6</sup> De acordo com dados e estatísticas presentes no boletim emprego em pauta nº 17 do Dieese. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>.

ano. Insta salientar ainda que o CTI, em dezembro de 2019, possuía um total de 147 mil vínculos ativos e em outubro de 2020 detinha 210 mil vinculações intermitentes.

O Dieese não deixou de impor críticas acerca da modalidade intermitente. Pontuaram que neste tipo de contrato o trabalhador estará todo o seu tempo à disposição da parte empregadora, aguardando a sua convocação, sem remuneração.

Este grupo destacou que existiam uma parte repleta de apoiadores desta espécie de contrato, pois muitos acreditavam na criação de mais postos de trabalho, entretanto, especialistas no assunto, não concordavam com tal expectativa. O boletim informativo do Dieese ainda destaca:

As informações relacionadas ao emprego de 2019 mostram que, assim como ocorreu em 2018: (1) muitos dos contratos passaram boa parte do ano engavetados, quer dizer, geraram pouco ou nenhum trabalho e renda, e; (2) a renda gerada foi muito baixa. (DIEESE, 2020, v. 17, p. 2).

Sabe-se que no Brasil os principais serviços que mais contratam trabalhadores intermitentes é o setor de serviços, seguido do setor comercial. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) realizou uma pesquisa com 523 empresas e constatou que 15% destas já firmaram contratos de trabalho intermitente, percentual bem pequeno por decorrência de toda essa insegurança que ainda envolve a temática.<sup>7</sup>

Nesta mesma estatística realizada com estas empresas, analisou-se que no ano de 2020, em decorrência da pandemia e seus efeitos geradores de desordem e oscilações nas atividades econômicas industriais, houve uma alta no número de contratação no regime intermitente. Destaca-se que as mesmas empresas objetivam voltar a utilizar o contrato de trabalho intermitente no ano de 2021 e 2022.

Todavia, o próprio levantamento realizado evidencia que mesmo que as empresas queiram optar por esta modalidade contratual intermitente, existem uma série de impasses relativos à esta, uma vez que o CTI é motivo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade e a contratação é dotada de inseguranças.

Com base nas informações expostas, pode-se argumentar que os postos de trabalhos intermitentes “mascaram” o desemprego no país, haja vista que conforme já foi abordado, o trabalho intermitente pode gerar o vínculo empregatício e nem mesmo o trabalhador chegar a ser convocado mensalmente.

---

<sup>7</sup> Levantamento sobre o trabalho intermitente realizado pela CNI. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/trabalho-intermitente-ganha-relevancia-na-industria-durante-a-crise-de-2020/>.

Nesta mesma perspectiva, Lemos (2018, *apud* IBGE, 2018, não paginado) traz alguns dados importantes sobre o ano de 2017:

A despeito da previsão governamental de geração de empregos pela implementação dessa modalidade contratual, o desemprego atingiu o total de 12,4% da população no mês de outubro (com pequena redução em relação ao índice anterior de 12,7%). Os dados sofrem a influência dos trabalhadores informais e dos trabalhadores que saíram das estatísticas porque desistiram de procurar emprego (o total de pessoas que nem trabalha nem procura vagas atingiu 65,6 milhões, o maior já registrado pelo IBGE).

Lemos (2018, p. 151) ainda conclui:

Enquanto a sociedade civil sofre os efeitos da crise e observa os primeiros resultados do contrato intermitente na economia e na vida da classe-que-vive-do-trabalho, o art. 443 da CLT, que instituiu essa modalidade de contratação, é objeto de três Ações Diretas de Inconstitucionalidade<sup>398</sup>, a ADI 5806, a ADI 5826399 e a ADI 5829, na qual entidades da sociedade civil questionam a constitucionalidade desta forma de contratação. Tendo em vista os efeitos previstos na vida do indivíduo e na sociedade decorrentes da implementação dessa modalidade contratual, analisados de forma extensa nos itens acima, há uma aparente violação a vários dispositivos constitucionais que, a princípio, não se coadunam com o contrato de trabalho intermitente, a partir dos fundamentos estabelecidos pela Constituição em seu art. 1.º, —III — a dignidade humana, e IV — o valor social do trabalho, em evidente contradição com as condições de trabalho apresentadas na referida modalidade contratual.

Portanto, essa criação de postos de empregos pode até sofrer um aumento com a adoção do contrato de trabalho intermitente, porém estará submetendo milhares de trabalhadores a condições desfavoráveis, nas quais não possuirá tantos direitos e garantias em relação ao trabalhador formal submetido à uma jornada fixa e contínua.

Se as empresas passarem a adotar esta forma fragilizada e flexível de contrato de trabalho, do ponto de vista do estudo realizado acerca de todas as particularidades do mesmo, muitos empregados serão sujeitos a um posto de trabalho que não garante a maioria dos direitos trabalhistas e que se choca com muitos princípios constitucionais e do direito do trabalho.

Desta forma, pontua-se ao fato de que o objetivo do legislador ao trazer esta previsão destes trabalhos informais, ora trabalho intermitente, era de que se ampliassem os postos de trabalhos do país, assegurando uma diminuição no número de desempregados.

Entretanto, a criação destes postos de trabalho instáveis e incertos, dotados de uma legislação repleta de lacunas, além de não garantir o trabalho e a remuneração decentes, pontos diretamente ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana, não produzirá efeitos positivos aos trabalhadores e será uma forma de camuflar este alto índice de indivíduos desempregados que ainda acomete o Brasil.

## 7 CONCLUSÃO

Após muito estudo e numerosas pesquisas a doutrinas; monografias; artigos científicos; jurisprudências; revistas jurídicas e sites, chega-se às considerações finais da presente monografia que possui como objetivo a análise da (in) constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente frente ao princípio da proteção do trabalhador.

Este princípio em tela, foi o selecionado para se fazer a respectiva análise por nortear a aplicabilidade das diretrizes da CLT e ser fonte basilar para a criação das normas trabalhistas, além de ser considerado um dos princípios mais ilustre do âmbito do direito do trabalho, por reconhecer a devida proteção à parte hipossuficiente das relações, o trabalhador.

O próprio estudo trouxe em seu discorrer, a relevância que o conjunto de princípios da esfera trabalhista têm na formação das normas que legislam a relação entre empregado e empregador, que necessitam de direitos e deveres para o pleno funcionamento do vínculo de trabalho.

Ademais, todos os pontos evidenciados nesta monografia foram escolhidos com o propósito de que se explanasse acerca do contrato de trabalho intermitente e todas as suas particularidades, para assim se obter um entendimento íntegro do objeto central a ser discutido.

No tocante ao que foi discutido, após muita pesquisa e aprofundamento sobre a modalidade contratual intermitente, pode-se afirmar que este tipo de contrato desaponta em muitas questões por inúmeras justificativas.

Preliminarmente, cabe pontuar que a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 que passou a vigorar em 2017, ao trazer instituído essa “nova” forma de contrato de trabalho intermitente, trouxe uma previsão excessivamente dotada de lacunas e omissões. Deste modo, os requisitos legais sobre o contrato de trabalho intermitente nem sempre podem ser bem compreendidos por faltar dados e formalidades que seriam cruciais para seu melhor funcionamento.

Consequentemente, o empregado intermitente que assumir um posto de trabalho em que presente esta modalidade contratual, estará exposto à uma relação de trabalho totalmente vulnerável e lacunosa, pois a reforma trabalhista devia ter sido mais cristalina no que tange à direitos, deveres e requisitos legais que seriam essenciais para garantir o acolhimento do trabalhador e uma melhor aplicabilidade deste novo modelo contratante.

Pode-se pontuar que conforme foi averiguado, os requisitos legais sobre o CTI, atualmente existentes na CLT, não garantem o melhor funcionamento desta espécie de contrato. A própria doutrina e uma diversidade de especialistas entendem neste mesmo seguimento.

Constata-se que a positivação do contrato intermitente, mesmo diante da expectativa do legislador em formalizar os chamados “bicos” para a geração de mais empregos no país, não atendeu as expectativas da maioria, chegando a ser considerada uma forma de retrocesso da lei trabalhista.

Com o decorrer da monografia, restou comprovado que a modalidade intermitente somente favorece o empregador, colocando-o em uma posição econômica muito mais favorável do que o empregado que se sujeitará ao vínculo frágil dotado de direitos e garantias trabalhistas suprimidas. Basicamente, total em contradição ao que o princípio da proteção do trabalhador institui.

Foi observado que estes problemas formais da lei não apenas prejudicam o trabalhador em seu âmbito profissional, mas também no que se refere ao seu círculo pessoal, afinal, a falta de um trabalho digno acarreta efeitos negativos na subsistência familiar, nos planos e metas para o futuro, nos planejamentos financeiros, entre outros.

Salienta-se que além de ferir preceitos trabalhistas e outros princípios específicos do direito do trabalho, observa-se que o contrato intermitente se choca com a Constituição Federal e diversos importantes direitos e garantias nela presentes.

O trabalhador que assume o contrato intermitente não possui as garantias legais de um trabalho fixo e contínuo. Além de receber parcelas salariais precárias, gozar de férias sem segurança jurídica e financeira, o empregado terá que ficar ao dispor do empregador, sem remuneração, esperando uma convocação para prestar sua mão de obra.

Destaca-se que a legislação em nada impede que este empregado fique por longos períodos em inatividade, conseqüentemente, sem salário, tendo que procurar novos vínculos de emprego para buscar uma renda mínima mensal decente e que seja capaz de promover a sua própria sobrevivência e de seus familiares.

Nota-se que o contrato de trabalho intermitente é ainda tão precário e controverso, que já surgiu no ordenamento jurídico, diversos outros dispositivos legais que buscaram suprimir todas as omissões presentes acerca deste, como a já revogada Medida Provisória 808/2017, a Portaria nº 349 de 2018 e enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

Inclusive existe Ações Diretas de Inconstitucionalidade sobre o contrato intermitente e grandes doutrinadores especialistas na esfera do direito do trabalho, aplicam graves críticas acerca desta modalidade, enfatizando o seu caráter precarizante ao trabalhador, parte mais hipossuficiente e vulnerável da relação. Dados e estatísticas demonstram a insegurança presente

ainda em se adotar o regime intermitente, justamente pode toda essa problematização sobre o tema e inúmeros questionamentos sobre sua legalidade.

A Justiça do Trabalho tem como competência uma busca de harmonia entre trabalhador e empregador, para um melhor desenvolvimento da atividade laboral, sem conflitos e com isonomia entre as partes. À vista disso, é imperioso que as normas deste âmbito respeitem este preceito. Logo, um modelo de contrato de trabalho que vá de encontro com numerosas diretrizes trabalhistas, pode acarretar riscos à direitos e ao que é objetivado pelo o direito do trabalho.

O ideal seria que o legislador passasse a prever mais premissas sobre a matéria, para que estas atuais falhas e lacunas no texto legal pudessem ser solucionadas e o trabalho informal munir-se de seguridade, deixando o vínculo entre as partes mais isonômico e menos exposto à flexibilidade de direitos que são vitais para a harmonia de um contrato de trabalho.

Contudo, a conclusão que se chega é de que o contrato de trabalho intermitente não é constitucional sob a ótica do princípio protetor, uma vez que neste tipo de contrato não há a devida proteção legal à parte mais frágil na relação jurídica, pois, na maioria das circunstâncias, contribuirá apenas para empregador/empresa que obviamente preferirá contratá-lo por se tratar de uma mão de obra muito mais barata do que a do vínculo formal tradicional.

Enquanto isso o trabalhador estará sujeito a esta precarização da relação laboral, sem direitos e garantias mínimas, condições que não podem sobrevir, haja vista que todo trabalhador é digno de proteção e de uma relação trabalhista justa e decente.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS CNI. **Trabalho intermitente ganha relevância na indústria durante a crise de 2020**. Disponível em:

<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/trabalho-intermitente-ganha-relevancia-na-industria-durante-a-crise-de-2020/>. Publicado em: 13 abr. 2021. Acesso em: 16 abr. 2021.

ALVARENGA, Darlan; MENDONÇA, Alba Valéria. **Desemprego recua para 12,4% em junho, mas ainda atinge 13 milhões de pessoas, diz IBGE**. São Paulo; Rio de Janeiro.

Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/07/31/desemprego-fica-em-124-em-junho-e-atinge-13-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml>. Publicado em: 31 jul. 2018. Acesso em: 17 abr. 2021.

ALVES, Ludielle. **A banalização do princípio da proteção no contrato de trabalho intermitente**.

Disponível em: <https://ludiellealvesmelo.jusbrasil.com.br/artigos/803157407/a-banalizacao-do-principio-da-protecao-no-contrato-de-trabalho-intermitente>. Publicado em: 29 jan. 2020. Acesso em: 11 abr. de 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Brasília, DF, 2017-2021. Disponível em:

[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 15 abr. de 2021.

BATISTA, Cleunice Coelho Ramalho; MENEZES, Lara Brasil de. **O contrato intermitente de trabalho inserido pela Lei nº. 13467/2017**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Espírito Santo: Faculdade Doctum da Serra, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal nº 7, de 05 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Editora Saraiva, 2019.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 103**, de 12 de novembro de 2019.

Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2019. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em: 15 abr. de 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Nota à Imprensa**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018.

\_\_\_\_\_. **Portaria MTB nº 349**, de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=360395>. Acesso em: 13 abr. de 2021.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 1943.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 07 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei nº 13.467**, de 13 de junho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 07 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm). Acesso em: 08 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (STF). **Pedido de vista suspende julgamento de ações sobre contrato de trabalho intermitente**. Notícias STF, 2020. Brasília, DF: Praça dos Três Poderes, 2020-2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456594&ori=1>. Acesso em: 10 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal (STF). **Relator vota pela inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente**. Notícias STF, 2020. Brasília, DF: Praça dos Três Poderes, 2020-2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>. Acesso em: 10 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Do Trabalho (TRT). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais). **Recurso Ordinário: RO 0010454-06.2018.5.03.0097**. Belo Horizonte, MG, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-mg-anula-contrato-intermitente.pdf>. Acesso em 10 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **História da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho#:~:text=O%20Decreto%20Lei%20n%C2%BA%201.237,organizou%20a%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho.&text=Em%201%C2%B0%20de%20maio,Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20no%20Brasil>. Acesso em: 08 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista: RR 0010454-06.2018.5.03.0097**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/8/art20190812-03.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Método, 2017.

CRUZ, Juliana. **Contrato de Trabalho Intermitente**. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da reforma trabalhista: De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2017. Cap. 9, p. 153.

\_\_\_\_\_. **Contrato de Trabalho Intermitente.** In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da reforma trabalhista: De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017.** São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2017. Cap. 9, p. 154-155.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O contrato de trabalho intermitente.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

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

DIEESE. **Contratos intermitentes continuam na gaveta.** Boletim Emprego em Pauta. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, n. 17, dez. 2020. Disponível em:  
<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>. Acesso em: 16 abr. 2021.

FILHO, Rondon Cinco Dias de Araújo; PEREIRA, Everton Machado; BALDIN, Monique Ferraresi Stedile. **O contrato de trabalho intermitente e a possível precarização frente aos princípios constitucionais do trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Balsas: Faculdade de Balsas, 2019.

KONRATH, Angela Maria. O contrato de trabalho intermitente. In: SEVERO, Valdete Souto *et al.* **Comentário à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico.** Porto Alegre: HS Editora, 2017. p. 78-81.

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

LEMONS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes.** São Paulo: LTr, 2020.

\_\_\_\_\_. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** Tese (Doutorado em Direito). Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2018.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho Intermitente. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista.** São Paulo: Expressão Popular, 2017. Cap. 27, p. 318.

MARINGONI, Gilberto. **A longa jornada dos direitos trabalhistas.** Brasília: IPEA, 2013. Ano 10, Ed. 76. Disponível em:  
[https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23). Publicado em: 25 fev. 2013. Acesso em: 08 abr. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas**. Revista Justiça e Sociedade, do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista – IPA., 2018, v. 3, n. 1, p. 467-513. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/690/0>. Acesso em: 09 abr. 2021.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista: contraponto com o modelo italiano**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas). 51. ed. Campinas: Escola Judicial do TRT 15, 2017, p. 127-148.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 abr. de 2021.

PIRES, Rosemary de Oliveira; GEMIGNANI, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord). **Contratos Flexíveis na Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

PITOMBO, Cristiane Rosa. O contrato de trabalho intermitente como forma de diluição dos direitos trabalhistas. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; GEMIGNANI, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord). **Contratos Flexíveis na Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2019, cap. 3, p. 263-277.

ROVER, Tadeu. **Portaria sobre reforma traz segurança jurídica, diz Ministério do Trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-25/norma-reforma-traz-seguranca-juridica-ministerio-trabalho>. Publicado em: 25 maio 2018. Acesso em: 14 abr. de 2021.

SEVERO, Valdete Souto. Contrato de trabalho e trabalho intermitente. In: SEVERO, Valdete Souto *et al.* **Comentário à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico**. Porto Alegre: HS Editora, 2017, p. 72-77.

SILVA, Mauri Antônio da. **Aporte histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil**. SER Social, [S. l.], v. 22, n. 46, p. 126–152, 2020. Disponível em: [https://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/23516](https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/23516). Acesso em: 08 abr. 2021.

TALAÇO, Daiana Aparecida; PEDROSA, Jussara Melo. **Contrato de trabalho intermitente**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Uberaba: Universidade de Uberaba, 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2021.

VAZ, Virgínia Alves (organizadora) *et al.* **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 7. ed. rev. atual. Formiga, MG: UNIFOR/MG, 2020.