



**UNICEPLAC**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO

**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC**  
**Curso de Direito**  
**Trabalho de Conclusão de Curso**

**Contrato Intermitente: a precarização das leis trabalhistas**

Gama-DF  
2023

**JOYCE OLIVEIRA SOUSA**

**Contrato intermitente: a precarização das leis trabalhistas**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Professor Me. Eduardo Antônio Doria Carvalho

**JOYCE OLIVEIRA SOUSA**

**Contrato intermitente: a precarização das leis trabalhistas**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama-DF, 17 de Junho de 2023.

**Banca Examinadora**

---

Prof: Eduardo Antônio Dória Carvalho  
Orientador

---

Profa Me. Risoleide de Souza Nascimento  
Examinador

---

Profa. Me Caroline Lima Ferraz  
Examinador

# **Contrato intermitente: e a precarização das leis trabalhistas**

Joyce Oliveira Sousa<sup>1</sup>

Eduardo Antônio Dória Carvalho<sup>1</sup>

## **Resumo:**

Este trabalho tem como objetivo o estudo e análise do contrato de trabalho intermitente introduzido na norma trabalhista brasileira com a Reforma trabalhista de 2017. A Lei 13.467/2017 inseriu uma nova modalidade de contrato de trabalho que vem sendo motivo de discussões entre aqueles que defendem a inserção, muitas vezes sendo empresas que se beneficia de um novo contrato de trabalho com direitos reduzidos e aqueles que acham que alegam ser essa uma forma de precarização dos direitos dos trabalhadores. O intuito desse trabalho é demonstrar como essa modalidade de trabalho vem diminuindo os direitos trabalhistas e direitos fundamentais. Ademais, demonstrar como esse contrato é realizado em diversas partes do mundo.

**Palavras-chave:** 1º precarização; 2º trabalho intermitente; 3º extinção de direitos.

## **Abstract:**

This work aims to study and analyze the intermittent employment contract introduced in the Brazilian labor law with the 2017 Labor Reform. insertion, often being companies that benefit from a new employment contract with reduced rights and those who think that this is a form of precariousness of workers' rights. The purpose of this work is to demonstrate how this type of work has been reducing labor rights and fundamental rights. In addition, demonstrate how this contract is carried out in different parts of the world.

**Keywords:** 1º precariousness; 2º intermittent work; 3º extinction of rights.

---

<sup>1</sup> Graduando Joyce Oliveira Sousa do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: joyceoliveirasousa9@gmail.com.

<sup>1</sup> Doutor Eduardo Antônio Dória Carvalho do curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: Eduardo.carvalho@uniceplac.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

O contrato intermitente é uma nova modalidade de contrato de trabalho que foi inserida na Consolidação das leis trabalhistas, pela lei nº 13.467/2017, ficando mais conhecida pelo termo Reforma trabalhista de 2017, a qual teve sua promulgação no dia 13 de julho de 2017.

O objetivo desse trabalho é discorrer sobre o contrato de trabalho intermitente, demonstrando os aspectos gerais, as principais características e como deverá ser implementado. Além de demonstrar como essa mesma modalidade é praticada em outros países que também inseriram em sua legislação o contrato intermitente com o direito comparado.

Vale considerar que o contrato intermitente é um contrato realizado de forma necessariamente expressa em que o trabalhador não tem uma carga horária fixa, ou seja, o período de atividade pode ser alternado com período de inatividade, sendo acordado pelas partes da relação.

O intuito da regulamentação de tal modalidade se deu em um momento de crise econômica no país, sendo uma forma de diminuir o índice de desemprego que o país se encontrava. O objetivo da inserção foi a legalização do trabalho conhecido por “bico”, ou seja, daqueles trabalhos realizados de forma esporádica e a inclusão às leis trabalhista. Assegurando aos empregados, parte dos direitos já garantidos àqueles que possuem outra forma de contrato de trabalho.

A questão controvertida será avaliada, com análise jurídico-dogmático, como essa nova modalidade de contrato intermitente se relacionada não só com as normas e princípios basilares do direito do trabalho, como também, compatibilidade ou não com a Constituição Federal de 1988.

Ademais, o presente trabalho também analisará se a inclusão da referida modalidade de contrato de trabalho foi algo que trouxe benefícios para a população brasileira ou se representa apenas um mecanismo de precarização das leis trabalhistas.

Nessa perspectiva, foram realizados estudos com pesquisa bibliográfica e descritiva da legislação e doutrina. Segundo Luciano Martinez, Amauri Mascaro Nascimento, Maurício Godinho Delgado, Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho, além da própria lei 13.467/2017.

## **2 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.1 Origem do direito do trabalho no mundo**

O Direito do Trabalho foi uma consequência do capitalismo liberal implantada com a Revolução Industrial, a qual pregava a autonomia das partes – empregado e empregador -, isto é, liberdade de definir quais as regras e condições iriam orientar a relação de trabalho. Ou seja, pediam que o Estado não intervisse nessas relações e que, o mercado estabeleceria os parâmetros. (NETO; CAVALCANTE, 2018)

O avanço da indústria e do capitalismo, deu origem as explorações excessivas dos trabalhadores, com jornadas de trabalho desumanas. Diante de péssimas condições de trabalho, surgem movimentos sociais pedindo intervenção Estatal e melhores condições de trabalho (MARTINS, 2023).

Assim, afirma o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2018, p 22) sobre o direito do Trabalho.

o Direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista, que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas do trabalho cresceu no envolvimento das 'coisas novas' e das 'ideias novas'

A institucionalização do direito do trabalho pode ser identificada com a promulgação da Constituição de Weimar e a constituição Mexicana de 1917, lança o brilho do processo nos países periféricos ao capitalismo central, sendo a primeira a trazer disposições trabalhistas assegurando direito aos trabalhadores, como jornada de trabalho, salário mínimo, igualdade salarial e direito a sindicalização.

Com o Tratado de Versalhes em 1919, houver a universalização das normas de proteção ao trabalho humano com a criação da Organização Internacional do trabalho (OIT) (DELGADO,2020).

### **2.2 Origem do direito do trabalho no Brasil**

Entre os anos de 1888 a 1930, o Brasil possuía alguns movimentos operários em prol de direitos trabalhistas, mas sem muitas consistências. Entretanto, foi com a Revolução de 1930 e início do governo de Getúlio Vargas que houve a institucionalização das leis trabalhista, tendo em vista que o país sofreu influência da Revolução Industrial, o qual, estimulou a população aspirar por intervenção Estatal, devido à grande exploração da mão de obra devido aos ideais liberais da época. (DELGADO,2020).

Nesse mesmo ano, o governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio por meio do Decreto n. 19.443, sendo a primeira ação do governo federal para institucionalizar as leis trabalhistas. Em 1943, com a primeira Constituição brasileira a trazer normas jurídicas específica do Direito do Trabalho. A Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) tem a sua aprovação no dia primeiro de maio de 1943.Entretanto, foi apenas com a promulgação da Constituição de 1988, com a redemocratização, que o Brasil teve seus direitos sociais do trabalho solidificados, sendo elevado ao fundamento de ordem econômica no artigo 170 da referida constituição e em seu artigo 193, como base à ordem social (DELGADO, 2020).

### **3 DIREITO DO TRABALHO**

O direito do trabalho pode ser definido de acordo com três vertentes segundo Leite (2022). A subjetiva, a qual, define de acordo com o tipo de trabalhador seria abrangido por essa área do direito. A vertente objetiva a qual considera direito do trabalho conforme a matéria que versa. Além disso, também tem o conceito da teoria mista que para conceituar, leva em conta tanto a pessoa quanto à matéria. O ilustre Ministro Amauri Mascaro Nascimento conceitua o direito do trabalho (1989) o direito do trabalho que é constituído de normas e princípios, determina os sujeitos e a forma de constituição das organizações com objetivo de proteger essa relação.

Com as mudanças feitas pela então Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o conceito de Direito do trabalho pode ser entendido como:

o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e

ambientais dos trabalhadores. (BRASIL, 2017).

Destarte, percebe-se que o direito do trabalho tem o condão, com suas normas e princípios, não apenas regulamentar as relações entre empregado e empregador, como também, amparar os sujeitos dessa relação para que não haja desrespeitos à princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988. Ademais, assegura os direitos sociais aos sujeitos dessa relação, garantindo que não haja ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana.

### **3.1 Princípios do direito do trabalho**

O direito do trabalho, assim como outras áreas do direito, possui seus próprios princípios que baseia os interpretes as normas trabalhistas. Assim, para Alexy (2020) princípios são mandamentos de otimização, isto é, normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes.

#### **3.1.1 Princípio da Proteção**

O princípio da proteção, também conhecido como princípio tutelar, é um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, pois essa área do direito considera o empregado a parte mais vulnerável economicamente da relação contratual. Assim, o referido princípio tem o condão de proteger o empregado dos possíveis abusos do empregador. Para Luciano Martines o princípio da proteção,

O princípio da proteção surge, então, para contrabalancear relações materialmente desequilibradas. Esse propósito é alcançado mediante opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis seguir analisadas (MARTINEZ, 2022, p.62).

Assim, o referido princípio, segundo Américo Plá Rodriguez (2000), ao invés de aspirar uma igualdade entre as partes do contrato, dar preferência ao trabalhador para que dessa forma possa buscar a igualdade substancial e verdadeira. Esse princípio se desdobra em *in dubio pro operário*, da aplicação mais favorável e aplicação da norma mais benéfica para o trabalhador (MARTINEZ, 2022 p 64.).

#### **3.1.2 Princípio da irrenunciabilidade**



Esse princípio assegura que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou seja, o trabalhador não poderá dispor como forma de negociar vantagens, sendo nulos os atos que contrariar o princípio. Para Delgado (2017), o princípio da irrenunciabilidade traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

Entretanto, é válido destacar que, o princípio em comento assegura apenas os direitos intracontratuais, isto é, não abrange os casos de o empregado possuir mais de um contrato de trabalho e assim, renunciar um direito em relação ao outro contrato. Assim, segundo Luciano Martinez (2019), não impede que um empregado que já tenha um contrato de trabalho de 8 horas por dia, tenha outro contrato com o mesmo período, ultrapassando assim, os limites diários de trabalho.

### 3.1.3 Princípio da Continuidade

O princípio da continuidade visa o prolongamento da relação de trabalho por maior tempo possível, e assim, conservar as características do trato sucessivo do contrato, renovando as obrigações de forma periódica (ROMA, 2018). Tendo em vista esse princípio, o Ministro Delgado (2017) ensina que, como regra, os contratos de trabalhos serão realizados por tempo indeterminado, dando continuidade na relação de emprego.

Considerando esse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 212, a qual atribui o ônus de provar a o término do contrato de trabalho ao empregador, já que a relação de empregado tem como regra a presunção de continuidade (BRASIL, 2003).

### 3.1.4 Princípio da primazia da realidade

Segundo Luciano Martinez (2019), o princípio da primazia da realidade deverá, em caso de contradição entre os registros documentais e o que realmente o que acontecia na relação de empregado, esta última deve prevalecer.

Este princípio conjuntamente com o princípio da proteção tem o objetivo de proteger a parte mais vulnerável do contrato de trabalho. Entretanto, a prevalência da

realidade não ficará restrita a proteção do trabalhador, já que há casos em que o empregado apresenta provas falsas.

#### **4 CONTRATO DE TRABALHO**

Contrato de trabalho foi definido pelo Ministro Maurício Godinho Delgado (2020) como um negócio jurídico entre duas partes, em que, de um lado há uma pessoa natural e do outro lado, a pessoa pode ser natural, jurídica ou mesmo um ente despersonalizado. A prestação do serviço precisa ser pessoal, não eventual, subordinada e onerosa. Esse contrato pode se dar de forma tácita ou expressa.

Já a Consolidação da Legislação trabalhista (CLT) o define no art. 442, caput, que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Contudo, há objeções quanto a denominação trazida pela CLT, visto que, a expressão trabalho pode abranger não só a relação de emprego, mas também a todas as outras formas de trabalho como o avulso, em seu sentido lato sensu. Esta expressão também poderá ser empregada quando o intuito for de prestação empregatícia de trabalho.

Visto a definição do contrato de trabalho, é válido ressaltar que este possui elementos relevantes para que seja caracterizado como tal. É de suma importância frisar que, apesar do direito trabalhista ter como característica a sua imperatividade de normas, isso não faz do contrato norma de Direito Público. Atualmente é inquestionável, que o contrato de trabalho é norma de Direito Privado, pois tem sua essência de natureza privada tendo em vista que coloca as partes em paridade jurídica. Podendo, contudo, ser identificado como Direito Social, juntamente com o Direito do Consumidor e Ambiental, por possuírem normas imperativas e contrato de adesão como forma de relação.

Amauri Mascaro Nascimento (2018, p.245) é adepto da concepção privatista do Direito do Trabalho, senão vejamos:

A publicização do direito do trabalho significa o absolutismo e o totalitarismo estatal, o que é indesejável, também na ordem jurídico-trabalhista. Em nenhuma parte o direito do trabalho é unicamente estatal porque a realidade da ordem trabalhista é plural ou pluricêntrica mediante um processo de elaboração de normas jurídicas pelo Estado e pelos grupos sociais; portanto, o direito do trabalho é estatal e não estatal, simultaneamente [...] O direito do trabalho é, portanto ramo do Direito Privado porque regula interesses imediatos dos particulares, é pluricêntrico e tanto a convenção coletiva

de trabalho como o contrato individual não se desvincularam do âmbito do Direito Privado.

Assim, como Maurício Godinho Delgado (2020, 95) afirma:

Não há como se escapar da conclusão de que o ramo trabalhista se situa no quadro componente do Direito Privado. Na medida em que a categoria nuclear do Direito do Trabalho é essencialmente uma relação entre particulares (a relação empregatícia), esse ramo jurídico, por sua essência, situa-se no grupo dos ramos do Direito Privado – em que preponderam relações próprias à sociedade civil, pactuadas entre particulares

Os contratos de trabalho são caracterizados por ser sinalagmático, ou seja, as partes possuem obrigações recíproca, contrárias e contrapostas. Porém, diferentemente do que acontece nos contratos civis de forma geral, deve ser observados as obrigações em conjuntos, pois, caso fossem observadas as obrigações em separada, poderia afetar o instituto da interrupção contratual.

Considerando que a relação de emprego pode ser celebrada de forma expressa ou mesmo tacitamente, os contratos são consensuais, não precisando de formalidade para serem celebrados, salvo os de aprendizagem, atleta profissional por exemplo. Entretanto, apesar de não haver, no geral, formalidade, o contrato é celebrado envolvendo apenas o empregado, *instiuto personae*. Esta característica diz respeito apenas ao empregado, podendo o empregador ser fungível.

As relações de emprego são de trato sucessivo, se penduram por tempo em que ambas as partes têm obrigação de fazer, o empregado de prestar a atividade e o empregador de contrapondo com a remuneração. Vale ainda salientar que, as gorjetas e o pagamento in natura não descaracterizam a onerosidade, segundo o art. 458, caput, da CLT.

Art.458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. (BRASIL, 1943)

Por fim, os contratos de trabalho são dotados de subordinação, ou seja, os empregados prestam seus serviços com dependência ao empregador. Ademais, a relação de emprego exige que o empregador assumira os riscos do empreendimento da empresa, sendo serviços ou resultados. Essa independe se o contrato é tácito ou expresso.

Destarte, os contratos de trabalho possuem os mesmos elementos essenciais dos contratos civis, isto é, da capacidade das partes, que na seara trabalhista, é a

capacidade para desempenhar atividade laboral; objeto lícito, não tendo proteção do Direito Trabalhista, atividade que possuam objeto ilícito; forma regular ou não proibida.

## **5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

### **5.1 Contrato intermitente no Brasil**

A Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/2017, incluiu ao ordenamento jurídico trabalhista uma nova modalidade de contrato individual de trabalho chamada de contrato intermitente. Apesar de posteriormente ter sido alterada com a Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, atualmente, essa medida provisória deixou de produzir seus efeitos por ausência de votação no Congresso Nacional.

Essa nova modalidade de contrato surgiu com o objetivo de modernizar as normas trabalhistas, flexibilizando a jornada de trabalho e, com isso, atender as demandas empresariais e diminuir o desemprego. Porém, segundo Leite (2018, p. 457), essa nova modalidade de contrato é uma clara manifestação da superexploração do trabalho humano:

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.

Além disso, o Conselho Federal da Ordem dos advogados do Brasil também se manifestou negativamente quanto a criação dessa modalidade de emprego, considerando como inconstitucional

[...] trata-se de instrumento de precarização relativamente ao paradigma empregatício vigente, pois, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana [...]. Assim a inconstitucionalidade mostra-se na afetação de direitos previstos na Constituição Federal, pois somente serão fruíveis a partir de determinada carga laboral, como, por exemplo, as férias e o décimo terceiro salário, os quais só serão devidos a partir de 15 dias trabalhados no mês. Sendo assim, em razão da possibilidade de limitação ao exercício de tais direitos e garantias mínimas, entende-se a afronta ao texto constitucional, previsto no art. 7º, IV e VIII. De outro modo, ainda existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada,

podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregador. (OAB, 2017)

Contrato de trabalho intermitente foi definido no §3º do art. 443 da CLT

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (incluído pela Lei n 13.467/2017) (BRASIL, 1943).

Assim, o contrato de trabalho intermitente pode ser entendido como aquele onde há prestação de serviços de forma não contínua, ou seja, é um contrato que há alternância na prestação da atividade em horas, dias e meses, podendo o empregado passar períodos inativo, não exercendo atividade para aquele empregador. Entretanto, durante o período de inatividade, não há restrição quanto ao empregado prestar serviços a outros empregadores, independentemente da modalidade e tipo de atividade, podendo assim, ter vários contratos de trabalho intermitente.

Diante de tal característica, observa-se que não há uma jornada de trabalho mínima, desrespeitando completamente uma das características do contrato de trabalho, a habitualidade e sobretudo, ferindo um princípio do Direito do Trabalho, o princípio da continuidade, o qual, presa pela continuidade por maior tempo de atividade laboral, independentemente se o contrato é com prazo indeterminado ou determinado.

Vale ressaltar que, o trabalhador eventual não poderia ter seu vínculo reconhecido justamente pela ausência de requisito primordial da habitualidade, sendo uma contradição não aceitar o vínculo do trabalhador eventual e acatar quanto ao trabalhador intermitente.

Conforme Calvo (2019), o contrato de trabalho intermitente é *sui generis* e o autor o classifica como uma subespécie da relação de emprego, visto que esta modalidade de trabalho submete o trabalhador a exercer suas atividades laborais apenas quando convocado pelo empregador, mais precisamente, quando a demanda do mercado assim o exigir, sendo uma forma atípico de trabalho.

Como consequência do artigo 452, §5, há a restrição a esses trabalhadores do dispositivo o tempo à disposição, posto que será considerado apenas quando o obreiro estiver em tempo de atividade assim, desprezados os períodos de intermitência, ocasionando com isso, uma imprevisibilidade de sua remuneração, muitas vezes, podendo inviabilizar o próprio sustento.

Outro ponto importante, o artigo em comento vai de encontro com o princípio do Direito do Trabalho da alteridade já que, de acordo com o doutrinador Sales (2017), aquele retira do empregador partes dos riscos do empreendimento e o transfere para o empregado, ajustando a jornada de trabalho e a remuneração conforme a demanda do mercado, isto é, segundo a lógica *just in time*, sujeitando o empregado a variação do setor e da economia, ponto esse que deveria ser suportado apenas pelo empregador.

A Reforma trabalhista de 2017 incluiu em seu artigo 452-A como deve ser registrado o trabalho na CTPS. Desse modo, o contrato de trabalho intermitente deve ser obrigatoriamente celebrado por escrito, diferentemente das outras modalidades que poderia ser praticado de forma verbal. Além do mais, o registro deve conter o valor da hora, essa não poderá ser menor do que o salário mínimo ou do valor da função exercida por outro funcionário, sendo em ambos os casos de forma proporcional.

Para que o obreiro exerça suas atividades, o empregador deverá convocá-lo com um prazo de até 3 dias corridos antes do início da função. Essa convocação, conforme Martinez (2019), deverá conter informações sobre a jornada de trabalho e poderá se dar por qualquer meio eficaz, podendo assim ser por meios de e-mail, fax, rede sociais, mensagens instantâneas. Conforme o doutrinador Barzotto (2017) alerta ser importante que o meio de convocação seja de forma explícita no contrato de trabalho e a mais detalhada já que não há legislação é omissa.

Por outro lado, o empregado poderá responder o chamamento no prazo de 1 dia útil, independentemente se o obreiro for exercer a atividade ou não, considerando o silêncio a recusa. Contudo, segundo o parágrafo 3º do artigo 452-A da CLT, não há que se falar em descaracterização da subordinação a recusa à convocação, apesar de poder deixar o trabalhador vulnerável por não comparecer à atividade.

O § 4 do artigo 452-A dispõe que, em caso de aceite de ambas as partes, o não comparecimento do obreiro ao serviço de forma injustificada, ou o cancelamento da convocação pelo empregador, acarretará uma multa de 50% da diária à outra parte a

ser paga em 30 dias, podendo ainda, ser compensado em igual período. Salienta-se que, nessa situação, além do obreiro perder a diária, deverá pagar o valor de 50% para o seu empregador no caso de sua ausência injustificada. Ressalta Silva (2017), que é injusto para quem já possui rendimentos extremamente baixos e que os empregadores enriquecessem às custas dessa multa sem nenhum tipo de demonstração de prejuízo.

Ainda sobre a multa por ausência injustificada, Rosilene Nascimento (2017) destaca que, caso não haja a compensação, a implementação de tal multa pode gerar um endividamento do empregado pelo desconto em sua remuneração acarretando uma possível servidão por dívida.

A remuneração dos empregados intermitentes será paga ao final de cada período de atividade. Entretanto, se esse período for superior a 30 dias, essa remuneração deverá ser paga de forma mensal, conforme Martinez (2019). Além da remuneração, será pago de forma imediata e proporcional, as férias, o décimo terceiro salário, adicionais legais e o repouso semanal remunerado, conforme o artigo 452-A, § 6 (BRASIL, 2017).

Destarte, conforme leciona Patrícia Maeda (2017), o pagamento parcelado da remuneração poderá retirar a finalidade do salário como meio de desenvolvimento social sobretudo, pelo fato do contrato intermitente não possuir uma carga horária mínima a ser observada pelo trabalhador, estendendo apenas o limite da Constituição Federal de 1988, de 44(quarenta e quatro) horas semanais. Conseqüentemente, afetará o seu planejamento orçamentário, inclusive de sua saúde mental, posto que não conseguirá o trabalhador sempre precisará buscar outros contratos para complementar a sua renda. Assim é o entendimento de D'Amorim (2018, p. 38):

Neste sentido, observa-se que a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência quanto à jornada mínima e, conseqüentemente, não trazendo nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo. Tanto é assim, que há a previsão de que o trabalhador deve complementar o recolhimento à previdência social, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo.

Entretanto, o entendimento da Gabriela Neves Delgado (2017, p.155) sobre a remuneração dos trabalhadores intermitente:

O que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, do que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em

função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador.

Desta forma, os contratos intermitentes, ao contrário do que já foi apresentado, deveria ter direito ao salário por unidade ou por tarefa e, conseqüentemente, um mínimo fixado na CLT no artigo 78, caput e parágrafo único.

O §9º do artigo 452-A, ainda colaciona sobre as férias do trabalhador a qual será concedida após 12 meses subsequente o direito a férias, sendo vedada a convocação para prestação de serviço do mesmo empregador. Contudo, é importante ressaltar que tão restrição não abrange aos outros contratos que o trabalhador poderá vir a ter.

Desse modo, Camila Rocha (2017) afirma que, se o intermitente não auferir renda o suficiente, este buscará prestar serviços a outros empregadores durante o período reservado as férias e, conseqüentemente, afetar o direito ao descanso. Ademais, o referido artigo é omissivo se os dozes meses seria de trabalho efetivo ou simples manutenção.

## **5.2 Contrato de trabalho intermitente no mundo.**

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade incluída na legislação brasileira com a Reforma Trabalhista, entretanto esse tipo de trabalho já estava incluído na legislação de outros países como forma de flexibilização em situações de crise econômica, não sendo uma inovação do Brasil.

Na legislação inglesa, existe o contrato zero hora o chamado *zero hour contracts*. Nessa modalidade de contrato, o trabalhador não dispõe de uma carga mínima de trabalho, esses não convocados conforme a demanda do serviço. Devido a isso, tem o costume de realizar contratações para empregos com demanda mais variáveis. Sendo uma característica comum com o contrato intermitente da norma brasileira. Aquele modelo de contrato, é visto conforme afirma Patrícia Maeda (2017,) como forma de mascarar o desemprego e submete os trabalhadores à um subemprego, servindo apenas para o empregador.

Outro país que possui uma forma de contrato assemelhada ao do Brasil é o Estados Unidos. O *just in time scheduling*, segundo Ivani Bramante (2018), é um contrato de trabalho com pouca duração, grande oscilação nas horas de trabalho e os



trabalhadores não são convocados com antecedência, podendo ter sua convocação enviada em 15 minutos antes do início do trabalho.

Georgenor Franco Filho (2018,) leciona que na Itália o *contrato de lavoro, intermitente*” ou *“contrato de lavoro a chiamata* como são chamados os contratos intermitentes, diferentemente como o que acontece nos dois países anteriores, os trabalhadores devem ser contratados de forma escrita, e a legislação prevê um pagamento de subsídio nos casos de comprometimento em comparecer ao chamamento. Além disso, os trabalhadores intermitentes não poderão ser convocados para empresas que realizou dispensa coletiva.

Vale destacar que esse contrato só poderá ser realizado durante período predeterminadas e para trabalhadores menores de 24 anos ou maiores de 55 anos, tendo a imprevisibilidade de horas e salário. Além de não poder ultrapassar o limite de 400 dias a cada 3 anos.

O contrato intermitente português de 2009, como destaca Rosilene Nascimento (2018) é um dos mais minuciosos, pois prevê que deve ser formalizado por escrito, podendo ser alternado ou por chamado. Na primeira situação, o início e fim são previstos, devendo ter um período não inferior a 6 meses por ano. Já na segunda, o empregado fica à espera da convocação, a que não poderá ser com menos de 20 dias de antecedência.

Outro país que garantiu certos direitos aos trabalhadores intermitente, foi a Alemanha. Nesse país, o contrato o *Arbeit Auf Abruf* (contrato de plantão) as partes realizam o acordo de como será feita o trabalho conforme a carga horária. Porém, em caso de não fixação, será presumida um mínimo de dez horas semanais e no mínimo três horas consecutivas por dia. Ademais, o trabalhador deverá ser convocado com um prazo mínimo de 4 dias. Em caso de descumprimento do prazo de antecedência, o trabalhador não estará obrigado a cumprir o acordo.

Contudo, Ivani Bramante (2017) salienta que, apesar da Alemanha ter aumentado o lucro e produção e diminuído o desemprego com essa modalidade, houve uma queda na renda da população e aumento da pobreza.

Luciano Martinez (2002) destaca que na França, os trabalhadores franceses possuem os mesmos direitos dos outros trabalhadores, exceto se estabelecido em convenção coletiva ou no contrato. Essa categoria possui remuneração fixa, duração mínima anual e devem ser contratados de forma escrita.

Portanto, percebe-se que o contrato intermitente sujeita os trabalhadores às situações de vulnerabilidade por não possuir direitos que costumam ser assegurados a outros empregados, exceto aqueles países, como Portugal, que garantem diversos direitos.

## **6 INCONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE.**

As normas trabalhistas brasileiras têm seu alicerce, assim com a Carta Magna, em uma justiça social, em que o trabalhador é possuidor de direitos e deveres. Sobretudo, essas normas tem o condão de equilibrar a relação entre empregado e empregador, garantindo ao empregado a proteção da igualdade substancial, ou seja, para que haja uma igualdade verdadeiramente justa, se faz necessário que as normas juslaborais proteja o empregado dos possíveis abusos do seu empregador, tendo em vista, ser a parte mais vulnerável da relação.

Vale ainda salientar, que o direito do trabalho visa assegurar a efetividade dos princípios fundamentais, principalmente, o princípio da dignidade da pessoa humana. Esse princípio garante que, o ser humano é merecedor de igual respeito em sua comunidade e que, de acordo com Gabriela Neves Delgado (2015), o trabalho pode construir a identidade civil, como também, pode destruir a dignidade do homem se não oferecer condições mínimas para a sua realização. Já segundo Scalet (2005) a sociedade e o Estado devem coibir a coisificação do ser humano e garantir que seja tratado como tal.

Desse modo, Carvalho (2018) ensina que o contrato intermitente transforma o trabalhador em mero instrumento do empregador, lhe faltando autonomia para outro tipo de trabalho que não o intermitente. O autor se baseia na ideia de que o empregado permanece a disposição do empregado, sem a certeza de que irá ser convocado ou não para o trabalho.

Carvalho (2018) ainda afirma que, a falta de expectativa de convocação para o trabalho, ocasiona uma imprevisibilidade não só do tempo de trabalho, mas também, uma incerteza quanto a remuneração que o empregado irá dispor. Assim, percebe-se que o trabalhador intermitente pode ter uma disparidade em relação aos outros trabalhadores que exercem a mesma função, mesmo que em tese, seja paga de forma proporcional, a imprevisibilidade pode impedir que esse trabalhador consiga conciliar com outras jornadas de trabalho intermitente.

Ainda se destaca que, o legislador foi omissivo em regulamentar uma quantidade mínima para o exercício da intermitência, garantindo um mínimo legal de horas de trabalho e de rendimentos, infringindo o princípio da dignidade humana, e podendo, de acordo com Gilmar Mendes (2023), ser considerado controle abstrato de omissão inconstitucionalidade se não for suficiente para sua efetiva aplicabilidade.

Dito isso, vale mencionar que o Ministro Gilmar Mendes (2012) nos ensina que, os princípios fundamentais devem não só proteger de práticas excessivas, como também, proteger contra proibições que se mostre insuficientes. Com isso, nota-se que o legislador, ao regulamentar os trabalhos intermitente, mitigou os direitos dessa classe de trabalhador, incorrendo nos princípios basilares das normas jurídicas brasileira.

Além disso, a incerteza e a convocação do trabalhador apenas quando assim o empregador assim precisar, além de instrumentalizar o trabalhador intermitente, viola os princípios da alteridade, ou seja, transfere o risco do empreendimento para a parte mais vulnerável, já que será remunerado apenas quando houver demanda do mercado, além de violar o princípio da proteção por sobrecarregar o trabalhador.

Essa modalidade de trabalho poder ser vantajosa para algumas pessoas que não dispõem de muito tempo, além de poder ser para aqueles empregadores que exercem atividade que haja uma grande sazonalidade, ou mesmo para aqueles que vêm esse trabalho como regularização do conhecido “bico”

Contudo, o contrato intermitente como atualmente está disciplinado, vem se mostrando como uma modalidade que vai de encontro com os princípios fundamentais trabalhistas, findo normas jurídicas já consolidada no direito brasileiro por não proteger de forma suficiente o trabalhador, deixando uma lacuna para que o obreiro sofra com excessos do empregador ou que não tenha o mínimo exigido.

Para Pereira (2019), apesar dos trabalhadores intermitentes receberem todas as verbas trabalhistas logo após o fim do período da inatividade, isso pode descaracterizar a principal finalidade, pois no período da concessão dos benefícios, como férias, o trabalhador não terá o valor para usufruí-lo.

Por fim, é importante destacar que o referido contrato de trabalho vem sendo alvo de críticas, além proposição de ação direta de inconstitucionalidade pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria o relator senhor Ministro Edson Fachin proferiu precedente parcialmente as ações que consideram o contrato intermitente como inconstitucional.

## **7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A realização da pesquisa se deu por meio de análise interpretativa e crítica sobre o tema do artigo, coletando informações bibliográfica e descritiva de doutrina e legislação, com o objetivo de expor as características principais do contrato de trabalho e da nova modalidade de contrato intermitente, demonstrando como o recém inserido, pode ser contraditório ao que já conhecemos como contrato de trabalho.

Além do mais, o trabalho intermitente vem se mostrando uma modalidade que não assegura o mínimo de dignidade humana aos trabalhadores, podendo assim ser considerado inconstitucional.

O trabalho teve como base, os principais autores da seara trabalhistas como Ministro Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Luciano Martinez, além de utilizar a legislação trabalhista brasileira e de outros países.

## **8 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

O intuito do trabalho foi de analisar e expor as características do contrato intermitente e as possíveis consequências para os trabalhadores que tiveram o seu trabalho que antes era apenas um “bico” regulamentado pela lei. Entretanto, ficou evidente que, apesar do propósito inicialmente exposto, a nova modalidade de trabalho pode trazer danos aos trabalhadores por desconstruir os principais princípios do direito do trabalho, além de ir de encontro até mesmo com princípios fundamentais assegurados na Constituição Federal de 1988.

Destarte, a flexibilização do contrato de trabalho intermitente poderá trazer impactos na saúde mental e físicas dos trabalhadores por não assegurar uma carga horária e nem salário para esses trabalhadores, precarizando os direitos já consagrados na legislação.

Além disso, ficou evidente por meio da comparação com o que já foi realizado na Alemanha, que esse tipo de contrato poderá trazer a diminuição do desemprego, mas também, a redução de renda da população brasileira, e assim, impactando na economia do Brasil.

## **9 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente trabalho analisou não só a lei de regulamentação do contrato intermitente, por meio da Reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017 implementada no

ano 2017, como também, foi realizada pesquisa quando ao direito comparado, isto é, como o contrato intermitente é aplicado em outros países e como impacta nos trabalhadores.

Além disso, a pesquisa demonstrou os principais requisitos para que uma atividade seja caracterizada como uma relação de trabalho ou empregado. Ainda sobre o assunto, a pesquisa elencou as principais características do trabalho intermitente, destacando os pontos que o difere das demais modalidades de trabalho.

Outro ponto importante a se comentar sobre a pesquisa, é que a regulamentação do contrato intermitente foi motivada pela crise econômica que o país se encontrava, sendo uma forma de driblar os altos índices de desemprego e formalizar os trabalhadores que estavam à margem nas leis trabalhistas, os conhecidos “bicos”

Entretanto, ficou evidente por meio desse trabalho que, a regulamentação de tal trabalho que, apesar de ter como motivação o aumento das taxas de emprego, se mostrou não apenas insuficiente para aquecer a economia, como demonstrou ser uma ferramenta de precarização das leis trabalhistas.

Por fim, o referido trabalho demonstrou que o contrato intermitente vem sendo incompatível com a finalidade das normas trabalhistas, a qual preserva a justiça social, como também, incompatível com os princípios fundamentais, sendo objeto de ações de inconstitucionalidade.

## 10 REFERÊNCIAS

ALVES, A.C. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista**, São Paulo, v. 29, n. 346, abril 2018, p. 16. Acesso em: 05 mar. 2023.

BRAMANTE, I.C. **Contrato intermitente**. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 03 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 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: 01 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. **ADI: 6154**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI. Recorrido: Presidente da República. Relator: Min. Edson Fachin, Brasília, 04 set 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>. Acesso em: 25 mai. 2023.

CALVO, A. **Manual de Direito do Trabalho**. 7ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624566/>. Acesso em: 10 mar. 2023.

CARVALHO, A.A.S. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

CORREIA, M.A. **O contrato de trabalho intermitente**. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D'Amorim.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2023.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 19ª edição. São Paulo: LTR, 2020. E-book. Disponível em : [https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=lang\\_pt&id=m0snEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=direito+do+trabalho+origem&ots=xhQc8qipqi&sig=kd7ba6iiKXHqHAD7i-tNfRklXes&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=lang_pt&id=m0snEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=direito+do+trabalho+origem&ots=xhQc8qipqi&sig=kd7ba6iiKXHqHAD7i-tNfRklXes&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false). Acesso em 07 mar 2023.

DELGADO, M.G; DELGADO, G.N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª. Edição. São Paulo: LTr. 2018. E-book. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6059.pdf>. Acesso em 20 mar 2023.

LEITE, C.H.B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 9 mar 2023.

MARTINES, L. **Curso de Direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2022. E-book. Disponível <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em 05 mar 2023.

Z

MARTINS, S.P. **Direito do trabalho**. 39ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 06 mar. 2023.

MENDES, G.F; BRANCO, P.G.G **Curso de Direito Constitucional**. 17ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva. 2022;

NASCIMENTO, A.M; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª edição. São Paulo: LTr, 2018.

NETO, F.F.J; CAVALCANTE, J.Q.P. **Direito do trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN,2018. E-book.  
Disponível:<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974>.  
Acesso em 05 mar 2023.

PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr: 2015.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 2 mai. 2023.

SARLET, I. W. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. In: **Revista Diálogo Jurídico**, v. 1, nº 1. Salvador: Centro de Atualização Jurídica, 2005. p. 10.