



**UNICEPLAC**

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

**Trabalho intermitente: a estranha figura do emprego sem salário**

Gama-DF  
2020

**LARISSA OLIVEIRA SANTOS**

**Trabalho Intermitente: a estranha figura do emprego sem salário**

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

Orientador: Prof. MSc. José Paes de Santana

**LARISSA OLIVEIRA SANTOS**

**Trabalho Intermitente:** a estranha figura do emprego sem salário

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

Gama, 02 de julho de 2020.

**Banca Examinadora**

---

Prof. MSc. José Paes de Santana  
Orientador

---

Profa.Esp. Daiana Maria Santos de Sousa  
Examinador

---

Profa.Msc Caroline Lima Ferraz  
Examinador

**Trabalho intermitente: A estranha figura do emprego sem salário**  
Larissa Oliveira Santos<sup>1</sup>

**Resumo:**

O presente trabalho vem em destaque mostrar a modalidade de contrato de trabalho intermitente, criada por intermédio da Lei nº 13.467/2017. Analisaremos os artigos 443, 452-A a 452-H da CLT bem como os julgados referidos a nova lei trabalhista, visando os limites de sua aplicação. O problema analisado diz respeito se tal instituto seria capaz de cumprir a promessa de tirar o trabalhador da informalidade e abordar os benefícios para o empregado e empregador nesse modelo de contrato, observando se essa nova modalidade afeta os princípios e garantias fundamentais do empregado. Nessa perspectiva, como objetivo geral destaca-se o estudo pela análise do contrato de trabalho e enfoque em seus aspectos gerais e da sua classificação, tornando pertinente o enquadramento do trabalho intermitente como uma nova forma de contrato, mediante realização de uma análise jurídico-dogmático sobre o conteúdo citado, sendo utilizada uma pesquisa bibliográfica e descritiva da jurisprudência, doutrina e legislação, analisando também a crítica e interpretação das decisões judiciais em geral, tendo como ponto de partida a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Palavras-chave:** Empregado. Empregador. Trabalho Intermitente. Emprego sem salário

**Abstract:**

This work highlights the modality of intermittent employment contract, created through Law N° 13,467 / 2017. We will analyze articles 443, 452-A to 452-H of the CLT, as well as the judgments referred to the new labor law, aiming at the limits of its application. The analyzed problem concerns whether such an institute would be able to fulfill the promise to take the worker out of informality and address the benefits for the employee and employer in this model of contract, observing if this new modality affects the fundamental principles and guarantees of the employee. In this perspective, as a general objective, the study stands out for the analysis of the employment contract and focus on its general aspects and its classification, making pertinent the framing of intermittent work as a new form of contract, by conducting a legal-dogmatic analysis of the cited content, using a bibliographic and descriptive search of jurisprudence, doctrine and legislation, also analyzing the criticism and interpretation of judicial decisions in general, having as a starting point the Consolidation of Labor Laws - CLT.

**Keywords:** Employee. Employer. Intermittent work. Employment without salary

---

<sup>1</sup>Graduanda do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos–Uniceplac. E-mail: laary.rrodrigues123@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho fará uma explanação sobre a nova modalidade de contrato que até então não existia na legislação trabalhista brasileira, sendo inserida pela reforma trabalhista que entrou em vigor em 11 de setembro de 2017 no novo diploma legal.

O objetivo do presente trabalho é mostrar a forma da regulamentação do trabalho intermitente, sendo tal instituto inserido pela lei nº 13.467/2017, verificando se essa nova modalidade afeta os princípios e garantias fundamentais do empregado.

A problemática analisada será referente se tal instituto seria capaz de cumprir a promessa de tirar o trabalhador da informalidade, abordando os benefícios para o empregado e empregador nesse modelo de contrato.

Nessa mesma perspectiva, destaca-se o estudo pela análise do contrato de trabalho com enfoque em seus aspectos gerais e da sua classificação, tornando-se pertinente o enquadramento do trabalho intermitente como uma nova forma de contrato por tempo determinado e a análise do contrato de trabalho intermitente em alguns países comparados com o Brasil.

Mediante realização de uma análise jurídico-dogmático sobre o conteúdo citado, será realizada uma pesquisa bibliográfica e descritiva da jurisprudência, doutrina e legislação, explanando a importância de defender os direitos e garantias fundamentais do trabalhador no âmbito do contrato intermitente, cujo trabalho não é uma mercadoria, mas fonte de dignidade, razão pela qual o salário deve assegurar o atendimento do mínimo existencial.

Será analisada a crítica e interpretativa da jurisprudência e das decisões judiciais em geral, tendo como ponto de partida a própria Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. O tipo de pesquisa será bibliográfico de doutrinadores Segundo Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar. Utilizando também pesquisa documental da Constituição Federal de 1988 - CF/88, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e lei nº 13.467/2017. Ao final, a conclusão será apresentada a partir do que foi pesquisado, tendo uma reflexão crítica acerca do contrato intermitente.

## 2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador, que foi inserido à legislação como fruto da reforma trabalhista, através da promulgação da Lei nº 13.467/17, a qual trouxe relevantes mudanças para as condições de emprego, revisando vários dispositivos da CLT.

Em tese, não era previsto no ordenamento jurídico, embora os empregadores já contratassem de forma irregular os empregados para essa forma de prestação de serviços, sem nenhum amparo e segurança jurídica estabelecida pela CF/88 e pela CLT. Atualmente, em nossa legislação, toda a matéria acerca do trabalho intermitente existente encontra-se regulada por meio dos artigos 443 e 452-A a 452-H da CLT.

Após alguns meses à sua promulgação, a supracitada lei teve seu conteúdo alterado em vários pontos pela Medida Provisória - MP Nº 808 de 2017, preenchendo então as lacunas existentes em seu texto inicial. Nota-se que a lei nº 13.467/2017 acrescentou o artigo 452-A e incluiu o parágrafo terceiro ao seu artigo 443 à CLT, introduzidas pela MP Nº 808/17 como citado acima.

Conforme exposto, o trabalho intermitente é fruto da “Reforma Trabalhista” estabelecida pela Lei n. 13.467/2017, que anteriormente era PL 6.787/2016. Após entrar em vigor a citada lei, resolveu o Presidente da República de imediato editar Medida Provisória para acrescentar dispositivos às regras celetistas do trabalho intermitente.

Os dispositivos acrescidos definem o trabalho intermitente como aquele no qual a prestação de serviços é descontínua, transitória e com alternância de períodos de trabalho e inatividade (CASSAR; BORGES, 2017).

Cassar e Borges (2017) advertem:

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. De acordo com os arts. 2.º e 3.º da CLT, e o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego. Ademais, o contrato intermitente importa renúncia ao art. 4.º, caput, da CLT, que garante aos empregados que o tempo à disposição aguardando ordens do patrão e tempo de serviço efetivo e, portanto, computado no tempo de trabalho. Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por

ano, e equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato.

O contrato intermitente cria uma situação em que o empregado assume a gestão pessoal de sua mão de obra, ele próprio administrará a sua agenda. Esta forma de contratação é a legalização do chamado “bico”, transformando-o em emprego, sem garantia de trabalho e salário.

Entretanto, em nosso cenário brasileiro surge o contrato de trabalho intermitente como consequência das novas relações modernas de trabalho, buscando as atividades econômicas que asseguram a garantia do pleno emprego. Portanto, se trata de espécie de contrato de trabalho que atinge toda a massa de trabalhadores, visando à redução de custos, o quadro de pessoas e as obrigações previdenciárias e trabalhistas.

## 2.1 Conceito Legal

Tal conceito de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, o qual prevê:

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 períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

Conceitua-se como trabalho intermitente, cuja a prestação de serviço não é contínua, embora tenha subordinação. É um contrato por tempo indeterminado e sem jornada definida, podendo ser alternados no contrato os períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade, os quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Tendo como única exceção aos aeronautas, que continuam regidos pela Lei N° 13.475/2017, entendendo:

Todavia, considerando o fato de que o artigo 443, parágrafo 3º, da CLT excepciona apenas os aeronautas da prestação de serviço intermitente, importante salientar que, essa modalidade contratual não é compatível com serviços de natureza pública, justamente porque esses serviços devem obediência ao princípio da continuidade do serviço público (CORREIA; MIÉSSA, 2018).

Embora a prestação de serviço não seja contínua, há subordinação. A alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade poderão ser determinados em horas, dias ou

meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (PIOVESAN, 2017).

Nesses termos, tal modalidade de trabalho, permite que o trabalhador seja chamado conforme a oscilação casual da demanda de serviço definida pelo empregador e ficando a disposição deste contratante.

Logo, o empregado deverá se manifestar em um dia, se recusa ou aceita tal convocação, havendo silêncio será considerado como recusado conforme anuncia o artigo 452-A<sup>2</sup> da CLT, em seu parágrafo segundo, quando diz que terá o empregado o prazo de um dia útil para responder ao chamado, sendo presumido recusa o silêncio, não descaracterizando o contrato de trabalho intermitente.

Em seu caput e parágrafo primeiro diz que o contrato intermitente deve ser celebrado por escrito contendo o valor da hora de trabalho especificado, não sendo inferior ao salário mínimo, e a forma de convocação do empregador para a prestação de serviço poderá ser feita por qualquer meio de comunicação, desde que seja eficaz e informada como será a prestação de serviço, com três dias de antecedência. Devendo o contrato ser escrito e conter o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do empregado, não se admitindo contrato intermitente verbal ou tácito.

---

<sup>2</sup>Art. 452-A. 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.

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

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de 25 serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 2017)



Do parágrafo quarto até o nono se refere que, se o empregado aceitar a oferta de serviço e não cumprir com o combinado, sem justo motivo, terá que pagar 50% (cinquenta por cento) no prazo de trinta dias, da remuneração que seria devida. Não se considera o tempo de inatividade, podendo assim o trabalhador prestar serviço a outros contratantes. Afirma-se Correia e Miéssa (2018):

Outra especificidade dessa modalidade contratual é a multa prevista no parágrafo 4º do citado artigo, no percentual de 50% do valor que seria pago, no caso de descumprimento por alguma das partes, sem motivo justificável. A aceitação da oferta vincula tanto empregado, como empregador e a sua inobservância, sem motivo justificável, que deverá ser analisado em cada caso concreto, enseja o adimplemento da multa pela parte faltante.

Dessa forma a cada serviço prestado, receberá o empregado o pagamento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicional legais, devendo ter um recibo dos valores pagos relativos a cada parcela. O empregado a cada doze meses trabalhado tem o direito de usufruir um mês de férias, o qual não poderá ser convocado para prestação de serviço nesse período.

## **2.2 Conceito na Jurisprudência**

Como já citado, foi constatado que sempre existiu, mas que a CLT ainda não reconhecia. Em contexto jurisprudencial, os Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho, já se posicionaram sobre a prática da intermitência.

Veremos algumas decisões, sendo esta do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região TRT-24, do Mato Grosso do Sul:

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DIARISTA. TRABALHO INTERMITENTE. A prestação de serviços eventuais guarda correlação com as necessidades aleatórias ou casuais no âmbito do estabelecimento, não se confundindo com a alternatividade, descontinuidade ou intermitência de sua exigência. Constatado que os serviços eram habitualmente necessários ao normal funcionamento da empresa (reposição de estoques de bebidas em depósitos da reclamada em outras praças), prestados com periodicidade previsível, tem-se que o motorista transportador prestava trabalho intermitente. O aspecto meramente temporal (quantitativo de horas ou dias trabalhados), não é elemento capaz de descaracterizar a relação de emprego, questão de ordem pública, já que o Direito do Trabalho não faz qualquer discriminação entre trabalhadores que atuem diariamente e em jornada normal, daqueles que só atuam em algum ou alguns dias da semana, em jornada completa ou reduzida. Mantida a sentença que proclamou a relação de emprego. (MATO GROSSO DO SUL, 2004)

Nesse caso o tribunal reconheceu que o empregado prestava trabalho intermitente e não eventual. Tal jurisprudência mencionada relata sobre a relação de emprego de um

motorista prestador de serviços na diária para uma empresa. Outros julgamentos em relação ao trabalho intermitente têm sido tomados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-TRT-4<sup>3</sup>, baseado nos artigos 2º e 3º da CLT<sup>4</sup>. Diante das decisões, observa-se que o que caracterizou o trabalho intermitente foi à quantidade de horas trabalhadas, sem continuidade, porém subordinado e prestado o mesmo tipo de serviço em todos os momentos, então estabeleceu um vínculo empregatício típico.

Referente à jornada de trabalho, o TST entende pela ilegalidade da jornada móvel de trabalho, na qual o empregado não sabe previamente os horários que prestará o serviço:

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017).

A Corte vem com o entendimento que este tipo de jornada, pelo fato de o empregado se submeter ao livre arbítrio do empregador com incerteza da sua remuneração e jornada, tendo como prejuízo a saúde financeira e vida, vai contra os preceitos protetivos do trabalho, atraindo a aplicabilidade da nulidade do contrato de trabalho.

### **2.3 Convocação para prestação de serviços**

O empregado é convocado para trabalhar através de qualquer meio de comunicação, desde que seja informado da jornada com três dias de antecedência. Terá o empregado o prazo de 24 horas para atender ao chamado, depois de recebida a convocação.

Dispõe o parágrafo 3º do artigo 452-A da CLT, mesmo com a recusa da prestação do serviço não se descaracteriza a subordinação ao vínculo de emprego. Logo o trabalhador tem a liberdade de aceitar ou recusar o chamado para o serviço.

---

<sup>3</sup>RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO INTERMITENTE. A inserção do trabalhador na atividade-fim da reclamada e a presença dos demais elementos caracterizadores do vínculo de emprego, nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, acarretam o reconhecimento de relação empregatícia típica. O fato de o trabalhador prestar seus serviços de forma intermitente não afasta a caracterização da não eventualidade, pois este elemento está relacionado com a necessidade permanente da prestação desses serviços pela tomadora, e não com a continuidade na prestação laboral. (RIO GRANDE DO SUL, 2012)

<sup>4</sup>Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Por sua vez, os §§ 2º e 3º do mesmo artigo, menciona que ao receber o chamado, o empregado disporá de apenas um dia útil para responder, caso permaneça em silêncio, a recusa será presumida. Importante assinalar que, diferentemente do que ocorre na relação de emprego, nessa nova modalidade contratual, a recusa não desfigura a subordinação. Esse requisito caracterizador da relação empregatícia só será observado no caso do trabalhador anuir com a solicitação do empregador (JOÃO, 2018).

Apesar de o empregado está sujeito ao poder diretivo do empregador, a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Nada mais justo, na medida em que o trabalhador pode ter outras condições de trabalho mais vantajosas com outros empregadores. (CAVALCANTE e NETO, 2019)

### **3 DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO**

Como já visto o trabalho intermitente, não era previsto no ordenamento jurídico brasileiro, visto que esse sistema vinha sendo aplicado pelos empregadores de forma ilegalmente. Tal contrato de trabalho ganhou forma nos últimos anos, sendo existente em outros países também, como Portugal, Alemanha e Reino Unido.

#### **3.1 Trabalho Intermitente em Portugal**

Em Portugal o surgimento desse contrato se deu em 2008, pelo acordo tripartido, e foi inserido no Código do Trabalho em 2009. O contrato intermitente português deve ser realizado de forma escrita, e pode se dar em duas espécies como alternado e de chamada. A primeira se dá pela prestação de serviço intercalado, prestado com exclusividade a um único empregador, e a segunda, o empregado deve ser avisado com antecedência do serviço que será prestado, podendo este ser prestado para diversos empregadores.

Neste código não pode a prestação de serviço ter a duração inferior a seis meses, a cada ano, tendo que ter pelo menos quatro meses trabalhados consecutivamente. E os períodos de inatividades devem ser remunerados de 20% do salário normal.

A prestação de serviço não pode ser inferior a 6 (seis) meses por ano, devendo pelo menos 4 (quatro) meses ser consecutivo. O empregador devera avisar o funcionário com no mínimo 20 (vinte) dias de antecedência (SOUZA, 2017).

Assim como na Itália, o trabalhador tem direito a uma compensação pelo período de inatividade, sendo o valor mínimo de 20% (vinte por cento) da retribuição base (SILVA, 2017).

Logo, identificam-se como requisitos para a admissibilidade do contrato intermitente em Portugal, que a atividade deve ser com intensidade variável; que as prestações sejam de formas intercaladas; que haja antecedência da comunicação não podendo ser inferior a 20 (vinte) dias; e que o período de inatividade tem o empregado direito à compensação no valor de 20% da retribuição base.

### **3.2 Trabalho Intermitente na Alemanha**

Na Alemanha, em 1985 adveio da ‘‘Lei de Promoção ao Emprego’’, sendo estipulada jornada mínima de três horas consecutivas por cada dia solicitado e um salário mínimo, devendo o empregador comunicar o empregado com pelo menos 4 dias de antecedência, da data do início do serviço.

Neste modelo de contrato, a empresa e o empregado firmam contrato com a especificação da duração semanal e horas diárias do trabalho, caso haja omissão da jornada entende-se que foi de dez horas semanais. Tendo o silêncio da parte do empregado, conclui que o empregado deverá pelo menos três horas por dia.

O prazo para o empregador comunicar o empregado sobre a necessidade do serviço deverá ser com pelo menos 4 (quatro) dias de antecedência (FONTINELE, 2017)

Com relação à experiência alemã, é importante comentar que houve aumento da produção e do lucro, com redução ao desemprego, mas em detrimento de uma significativa queda de renda da população, aumento da pobreza e da parcela da população com baixos salários (BRAMANTE, 2017).

### **3.3 Trabalho Intermitente no Reino Unido**

O contrato intermitente no Reino Unido é conhecido como ‘‘contrato zero hora’’, permitindo aos empregados ficarem em casa de plantão, tendo a carga semanal de 26 (vinte e seis) horas, não sendo o empregado não é obrigado a prestar o serviço nem o empregador a dar o emprego.

As partes realizam um acordo, concordando o empregado está disponível para a prestação de serviço de acordo com a necessidade do empregador, não sendo assegurados os horários de trabalho, não havendo exclusividade.

Os empregados ficam à espera da chamada, porém o empregador não é obrigado a oferecer trabalho e os empregados não são obrigados a trabalhar quando chamados (FONTINELE, 2017).

A forma como o texto do trabalho intermitente foi redigida na reforma trabalhista aproxima-se consideravelmente aos contratos zero hora presentes no Reino Unido (FERNANDES, 2017).

Não há qualquer regulamentação no contrato intermitente no Reino Unido, logo o trabalhador não é obrigado a aceitar nenhum trabalho oferecido que não tenha definição legal. Neste não há garantia de horas de trabalho, apenas tem a previsão da comunicação com a antecedência de 72 (setenta e duas) horas, e o pagamento é apenas conforme as horas trabalhadas.

#### **4 DA FORMA DE PAGAMENTO NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, O PROBLEMA DA REMUNERAÇÃO E DOS REFLEXOS QUE DELA DECORREM**

Como já explanado neste trabalho, a reforma trabalhista trouxe muitas inovações criando a nova modalidade de contratação com jornada flexível, o contrato de trabalho intermitente, o qual causou perplexidade, pois o empregado permanece à disposição do empregador, e só recebe pelas horas trabalhadas, isso se for convocado para prestar serviço, criando a figura do emprego sem salário. Quanto a legalidade do trabalho intermitente é inquestionável, onde se encontra expressamente nos artigos 443, §3º e 452-A da CLT.

As disposições do texto da lei nº 13.467/17, não especificavam o que seria um período de prestação de serviço nem indicavam como seria realizado o pagamento caso prestasse serviço por mais de 30 (trinta) dias. Com a nova redação, passou a estabelecer que o pagamento deverá ser realizado em data acordada pelo empregado e empregador.

Quanto ao pagamento, entende-se:

O empregado receberá conforme o artigo 452-A parágrafo 6º: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Devendo ser fornecido pelo empregador o recibo, contendo a discriminação dos valores pagos das parcelas devidas. Ressalva-se: É importante destacar que ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento

imediatamente das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. (SARAIVA e SOUTO, 2018)

O empregador tem que fornecer o recibo de pagamento discriminando todos os valores pagos referentes a todas as parcelas devidas. Devendo também o mesmo recolher as contribuições previdenciárias do empregado e o depósito do FGTS, de acordo com os valores pagos mensalmente, devendo fornecer o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

O pagamento é efetuado conforme o serviço prestado, observando os períodos trabalhados que podem ser em horas, dias ou meses. Não se considera a inatividade como tempo a disposição do empregador, logo, a empresa não tem obrigações trabalhistas com o empregado. Descaracterizando então o contrato de trabalho intermitente caso haja a remuneração pelo período de inatividade.

Delgado e Delgado (2017) definem salário como sendo “a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho”.

Segundo Cavalcante e Neto (2019), ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá as seguintes parcelas: (a) remuneração; (b) férias proporcionais com acréscimo de um terço; (c) décimo terceiro salário proporcional; (d) repouso semanal remunerado; (e) os demais adicionais legais (hora extra, adicional noturno etc.).

Afirma-se também que:

O empregado intermitente tem a garantia que sua remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo, dispondo nesse sentido o artigo 452-A, parágrafo II da CLT e no artigo 7º da CF/88. Nesse sentido o art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, o art. 5º da Convenção 117 da OIT e o art. 3º da Convenção 131 da OIT almejam garantir um salário mínimo a todos os trabalhadores subordinados, suficiente para garantir-lhes uma vida digna. (CAVALCANTE e NETO, 2019)

Não tendo uma jornada de trabalho mínima estabelecida no contrato intermitente, estende-se para os trabalhadores intermitentes o limite estabelecido pela CF/88 de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Sendo este um dos pontos de mais críticas, mesmo tendo a garantia proporcional salarial, este não prevê horas mínimas a serem trabalhadas.

Notando nesse sentido que, a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência com a jornada mínima, logo, não traz garantia alguma ao final do mês, tendo o empregado que trabalhar a quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo.

Nesse mesmo sentido, afirma autor:

Assim, na data acordada para o pagamento, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: I — remuneração; II — férias proporcionais com acréscimo de um terço; III — décimo terceiro salário proporcional; IV — repouso semanal remunerado; e V — adicionais legais caso incidentes, a exemplo do adicional de horas extraordinárias se for extrapolado o limite da oitava hora de trabalho num mesmo dia ou do adicional noturno, se o serviço for prestado entre 22h e 5h da manhã do dia seguinte. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas ora mencionadas não poderá ser estipulado por período a esse limite superior, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. O recibo de pagamento, enfim, deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas, não se admitindo, de nenhum modo, como sói ocorrer nas relações jurídico-trabalhistas de um modo geral, a complexividade. (MARTINEZ,2018)

O contrato intermitente não apenas guarda a preservação dos direitos trabalhistas, mas com a ordem constitucional, sob a luz da valorização do trabalho, função social e a busca do pleno emprego.

Autores como França (2017) admitem que o contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos, sendo destacados além dos já comentados neste estudo, a “flexibilização” de elementos da relação de emprego, do conceito de empregador e o choque com o princípio constitucional da vedação ao retrocesso.

Entende-se do disposto acima que nem todos os elementos da relação de emprego são relativizados tendo em vista que a subordinação continua existindo a despeito de precisar ser ratificada. Quanto a habitualidade, esta sim, fica comprometida, pois será balizada pelas necessidades do empregador, todavia, havendo trabalho haverá salário, o que caracteriza por certo a onerosidade. Já quanto aos requisitos da pessoalidade e da necessidade de o empregado ser pessoa física, estes foram mantidos, no entanto a flexibilização se caracteriza sempre que houver a relativização de quaisquer dos elementos da relação de emprego, pois estes são doutrinariamente cumulativos.

É evidente que as normas que instituíram o trabalho intermitente, contrariam o artigo 4º,b, da Convenção Nº 95 da OIT, que dispõe sobre a proteção ao salário justo e razoável. Essa inovação trazida pela Lei Nº 13.467/2017 não respeita o piso salarial nem o salário mínimo, estipulando que o pagamento seja somente das horas trabalhadas de forma imprecisa e incerta, ocorrendo da mesma forma com o 13º (décimo terceiro) salário, férias proporcionais e FGTS, não sabendo o empregado quanto irá receber ao final de cada mês.

Revela-se o contrato intermitente é extremamente prejudicial aos empregados, ficando a mercê do empregador e sem segurança remuneratória ou de previsibilidade quanto a sua

jornada de trabalho, não sabendo quando vai trabalhar e quanto irá receber ao final do mês, estando completamente instável.

Quanto a flexibilização desse contrato, a rede McDonald's introduziu esse modelo variável. O empregado era contratado sem jornada fixada, com o pagamento apenas com horas efetivamente trabalhadas. Ficando na prática a espera de ser chamado para prestar serviço, só que dentro do estabelecimento comercial durante a jornada, não sendo computadas essas horas esperadas.

Segundo a 1ª Turma do Eg. TRT da 3ª. Região, PROCESSO nº 0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS) – Relator Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, declarou nulidade do contrato intermitente entendendo que é ilegal substituir posto de trabalho efetivo pela contratação do tipo intermitente, não podendo o empregador optar por tal modalidade. Portanto, o contrato intermitente é lícito, mas deve ser feito em caráter excepcional, não podendo ser utilizada para suprir demanda de atividade.

Estas foram algumas das questões que se observaram na forma de pagamento do salário no contrato intermitente, que por sua vez, terão reflexos negativos na remuneração e nos reflexos que decorrem do valor das horas trabalhadas sobre o *quantum* que o obreiro deverá receber.

## **5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Mediante realização de uma análise interpretativa e crítica sobre os conteúdos citados acima, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e descritiva da jurisprudência, doutrina e legislação, explanando a importância de defender os direitos e garantias fundamentais do trabalhador no âmbito do contrato intermitente.

Fora analisada a crítica e interpretativa da jurisprudência e das decisões judiciais em geral. O tipo de pesquisa realizado foi a pesquisa bibliográfica de doutrinadores como Maurício Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar dentre outros. Utilizando também pesquisa documental da Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Convenções da OIT e lei nº 13.467/2017.

## **6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Nessa modalidade de contrato apresentado, o trabalhador tem a liberdade para criar vínculos com mais de uma empresa, sendo que cada um desses vínculos considerados como um contrato formal. Logo, caso um trabalhador celebre contrato de trabalho intermitente com



cinco empresas diferentes, as estatísticas do governo irão considerar que foram geradas cinco vagas formais (MARTELLO, 2017).

Mário Magalhães, coordenador-geral de Estatística do Ministério do Trabalho, admitiu não saber se irão existir condições técnicas para identificar todos os vínculos que se referem a um mesmo trabalhador (MARTELLO, 2017).

Os contratos intermitentes são realizados e acompanhados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho, sendo realizado o levantamento de dados e de admissões e demissões em empregos formais no Brasil (RUDNITZKI; SAKAMOTO; FIGUEIREDO, 2018).

Ainda vale assinalar que, a contabilidade do número de empregos feita pelo CAGED leva em consideração a quantidade de vagas ocupadas e, como o trabalhador intermitente pode firmar diversos contratos, com diferentes empregadores, obviamente que haverá um aumento no numerário de empregos formais, haja vista que esse mesmo obreiro será contabilizado mais de uma vez, justamente, pela possibilidade de possuir mais de um contrato de emprego (TRINDADE, 2018).

O contrato de trabalho intermitente foi instituído no intuito de amenizar a situação de crise financeira vivenciada no país, bem como flexibilizar as normas de contratação de emprego. Esses critérios, por si só, não se mostram capazes de originar novos empregos, tendo em vista que, em um sistema onde o capitalismo é predominante, a convocação para a prestação de serviço só vai ocorrer no caso em que a empresa tenha realmente uma demanda que justifique a necessidade da admissão de um empregado. Ora, se um obreiro for realmente indispensável para suprir a capacidade produtiva da empresa, o tomador de serviço não ficará preso a regras formais para admitir um funcionário (BRAGHINI, 2017).

Estes foram os dados mais relevantes que se notaram no contrato de trabalho intermitente, quanto a sua relevância social, a sua relação com remuneração percebida, bem como para as estatísticas do CAGED.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho explanou sobre a nova modalidade de contrato que até então não existia na legislação brasileira, sendo inserida pela reforma trabalhista. O objetivo desse trabalho foi mostrar e analisar as legislações referentes ao contrato de trabalho intermitente, mostrando os benefícios para o empregado e para o empregador.

O contrato intermitente por um lado se mostra vantajoso para os trabalhadores que buscam uma renda complementar e que não querem um emprego fixo, mas, por outro lado, é um contrato que convém aos empregadores, podendo optar por contratar para atender demandas específicas, não necessitando ter um vínculo contínuo.

Este novo modelo que foi introduzido como uma novidade normativa, é a formalização do “bico”, elevando ao patamar de emprego, criando um contrato com prestação não contínuos de serviços, trazendo um cenário imprevisível e riscos para o empregado. Sendo este incompatível com nosso ordenamento jurídico brasileiro, tendo repletas incompatibilidades, afrontando princípios do direito do trabalho, previstos expressamente na CLT, por exemplo, a habitualidade prevista no artigo 3º da CLT e a alteridade prevista no artigo 2º consolidado, além de precarizar o recolhimento das contribuições sociais previstas no artigo 149 da CF/88.

A princípio, cumpre pontuar que, na modalidade contratual tradicional, conforme se infere da interpretação sistemática do art. 2º da CLT, o risco da atividade econômica é do empregador, ao passo que a reforma trabalhista, ao instituir o contrato intermitente, visivelmente transferiu tal risco ao empregado, em razão da ausência de previsibilidade quanto a prestação de serviço, que será concretizada, tão somente, diante de uma demanda efetiva do trabalho, por conseguinte, a percepção salarial estará condicionada ao efetivo labor (CASSAR, 2018; RENZETTI, 2018).

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

Explanando-se também as lacunas existentes na nova legislação, verifica-se que tal instituto auxilia a reduzir o desemprego tirando o trabalhador da informalidade. Segundo foi apresentado ao longo da exposição na seção da análise de dados iniciada na página 17

(dezessete), conclui que o trabalho intermitente constitui-se tema passivo de críticas, pois trata-se de um contrato sem compromisso de renda fixa, rompendo então as noções de salário, jornada e duração de trabalho uma vez que o salário existe ocasionalmente, se o trabalhador for convocado.

Essa nova modalidade de contrato deixou lacunas, entre as quais a imprevisibilidade de um limite mínimo e máximo de horas trabalhadas por semana ou mesmo por mês, bem como limite temporal sem convocação de serviço, e ainda a polêmica de que o salário e as demais verbas devem ser pagos no mesmo dia. Isso prejudica o empregado, mesmo tendo a CTPS assinada, se o empregador não o convoca para trabalhar, pois ele não receberá remuneração, a depender das horas trabalhadas, não tendo o trabalhador o planejamento prévio de suas finanças.

Por um lado, doutrinadores e juristas acreditam que o empregado sofrerá impactos financeiramente, por outro lado, alguns doutrinadores dizem que o contrato intermitente é benéfico ao empregado e para o empregador, tendo mais facilidades nas contratações e nas prestações de serviços, que poderão fazer para mais de uma empresa, podendo o empregado aumentar sua renda.

Além disso, o legislador ao assegurar a igualdade de salário entre os demais funcionários do mesmo empregador garantiu que fosse respeitado o princípio da isonomia salarial, consagrado na Carta Magna (CORREIA; MIÉSSA, 2018).

Criou-se o contrato intermitente visando tirar o trabalhador da informalidade, objetivando a flexibilização de tal contrato. Logo, a importância deste visa que o trabalho não é uma mercadoria, mas fonte de dignidade, razão pela qual o salário deve assegurar o atendimento do “mínimo existencial” o que com a flexibilização da habitualidade conclui-se que nem sempre será observado o cumprimento deste patamar mínimo civilizatório.

Conclui-se que a Lei Nº 13.467/17 não se mostrou de forma reflexiva, pois o legislador tinha o intuito de facilitar a formação do pacto laboral, possibilitando a expansão de empregos formais tendo os trabalhadores intermitentes às mesmas garantias trabalhistas, carecendo esta nova espécie, de uma regulamentação em diversos pontos, trazendo uma segurança jurídica maior ao trabalhador.

Verifica-se que este novo modelo de contratação poderá ter um efeito devastador quanto à depreciação do valor do trabalho na economia e sociedade brasileira, uma vez que poderá levar bons empregadores não adotantes desta prática a mudarem sua estratégia de contratação para o trabalho intermitente, tão logo seus concorrentes iniciem este tipo de prática (DELGADO e DELGADO, 2017).

Desse modo procurou-se atingir os objetivos da pesquisa, todavia esta é uma seara muito vasta para novas indagações, especialmente no trato do trabalho como fator de inclusão social e não como mercadoria, o que abre grandes possibilidades para novas pesquisas.

## REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Lei do trabalho a tempo parcial e contratos a prazo (Lei a tempo parcial e a prazo fixo - TzBfG) § 12 Trabalho a realizar**. Disponível em: . Acesso em: 11 nov. 2019.

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

BRAMANTE, Ivani. Contrato Intermitente: Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização. Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia Nº 25 - Primavera 2017. São Paulo OAB/SP – p. 09-42

BRASIL. **Ato Declaratório nº 22, de 24 de abril de 2018**. Disponível em: Acesso em: 13 de junho de 2018 29 BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: Acesso em: 12 de dez. 2019

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT -**, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/DecretoLei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm) . Acesso em 9 de fevereiro de 2019

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

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 01 nov. 2019

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Lei 13.467/2017**, 14. Ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Volia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CORREIA, Henrique; MIÉSSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

CORREIA, Henrique; MIÉSSA, Élisson. **Noções de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **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.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL n o 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: . Acesso em: 30 nov. 2019.

FONTINELE, Camila. **Trabalho intermitente**. Disponível em: . Acesso em: 05 nov. 2019.

FRANÇA, **Código de trabalho Frances**. Disponível em: . Acesso em 14 nov. 2019.

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

<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>

<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51050/trabalho-intermitente-aspectos-controvertidos-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em 10 nov.2019.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 4 nov. 2019.

<https://apublica.org/2018/06/truco-oit-ainda-analisa-denuncia-sobre-reforma-trabalhista/>. Acesso em 05 maio.2020

<https://apublica.org/2018/06/truco-oit-ainda-analisa-denuncia-sobre-reforma-trabalhista/>

<https://camilafontinele.jusbrasil.com.br/artigos/489161266/trabalho-intermitente>

<https://g1.globo.com/economia/noticia/registro-de-contratos-de-trabalho-intermitente-pode-inflar-numeros-sobre-criacao-de-empregos.ghtml>. Acesso em 05 mai.2020

<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/836660382/rtord-48975420125120014-sc-0004897-5420125120014>

<https://www.camara.leg.br/noticias/512666-reforma-trabalhista-regulamenta-o-trabalho-intermitente/>

<https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>

[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/mte-portaria-autonomos-intermitentes-24052018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/mte-portaria-autonomos-intermitentes-24052018). Acesso em 05 mai.2020

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/27A>

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2017/medidaprovisoria-808-14-novembro-2017-785757-exposicaodemotivos-154248-pe.html>

ITÁLIA. **Lei no 30, de 14 de fevereiro de 2003**. Disponível em: [http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=20\\_03-02-26&atto.codiceRedazionale=003G0036](http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=20_03-02-26&atto.codiceRedazionale=003G0036). Acesso em: 10 nov. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas Ltda, 2019.

JÚNIOR, Charles. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Disponível em:< <https://jus.com.br/artigos/43260/flexibilizacao-das-normas-trabalhistas> >. Acesso em 07 setembro. 2019.

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

Martins, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** – 34ª Ed. São Paulo: Atlas. 2018

MATO GROSSO DO SUL.. (TRT-24 - RO: 113200403124004 MS 00113-2004-031- 24-00-4 (RO), Relator: ABDALLA JALLAD, Data de Julgamento: 06/12/2004, Vara do Trabalho de Aquidauana - MS, Data de Publicação: DO/MS N° 6409 de 18/01/2005, pag. 102).

PIOVESAN, Eduardo. **Reforma trabalhista regulamenta o trabalho intermitente**. Disponível em: . Acesso em: 30 nov. 2019.

PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. **Código do Trabalho de Portugal**. Disponível em: . Acesso em 14 nov. 2019.

PORTUGAL. **Lei no 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Disponível em: . Acesso em: 11 nov. 2019

**Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação**. OIT: Conferência Internacional do Trabalho. Relatório VI. 104ª Sessão. Genebra, 2015. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104\\_vi\\_pt.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf). Acesso em 3 set. 2019.

REINO UNIDO. **EmploymentRightsAct 1996, Section 27A (Lei de Direitos de Emprego de 1996, Seção 27 A)**. Disponível em: . Acesso em: 11 nov. 2019.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. atualizada e ampliada. São Paulo: Forense, 2018.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. **Reforma Trabalhista comentada: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas**. Curitiba: Juruá, 2018.

RIO GRANDE DO SUL. (TRT-4 - RO: 00006133620115040733 RS 0000613-36.2011.5.04.0733, Relator: BEATRIZ RENCK, Data de Julgamento: 11/10/2012, 3ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul).

SARAIVA, Renato e SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho: concurso público**. 20 ed. rev. atual. ampli. Salvador: JusPODIVM, 2018.

SILVA, Roseli Rêgo Santos Cunha. **Trabalho intermitente: aspectos controvertidos no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: . Acesso em: 30 nov. 2019.

SOUZA, José Ricardo. **Conheça as regras do trabalho intermitente em outros países**. Disponível em: . Acesso em: 30 nov. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (TST - RR: 216772320145040014, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 25/10/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017).

TRINDADE, Rodrigo. **Nove meses depois: o que a reforma trabalhista entregou ao mercado de trabalho brasileiro**, 2018. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br/artigos/nove->

meses-depois-o-que-a-reforma-trabalhista-entregou-ao-mercado-de-trabalho-brasileiro/.  
Acesso em: 15 abr. 2020.

**UNICEPLAC. Capacitação de Usuários: aplicação das normas da abnt na elaboração de trabalhos acadêmicos, 2019.**

ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido.** Disponível em: < <http://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/algunsdados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> . Acesso em 29 nov. 2019.

## AGRADECIMENTOS

Ao TRIUNO DEUS que sempre esteve comigo. O EL SHALLON que me guia, guarda e livra de toda adversidade mesmo sendo um ser tão pequeno perante SUA GLÓRIA. Certamente sem a SUA UNIPRESENÇA a humanidade não compartilharia um sorriso ou afago.

Ao meu esposo, meu primeiro e grande amor, meu eterno alicerce, meu motivador diário, minha companhia, o cara com quem eu posso contar e independente da situação ele estará sempre ao meu lado com seu ombro e abraço acolhedor. Ele quem me possibilitou a ser quem eu me tornasse o que sou hoje.

A minha sogra que acompanhou minha jornada, e com muito amor e carinho fez a correção do meu trabalho;

A meus pais por terem me direcionado aos caminhos certos. Ao meu avô José João dos Santos que acreditou em mim e com muito esforço foi além de avô meu pai. A minha maravilhosa avó que é minha amiga mais chegada que irmã. Aos meus tios que amo de coração, em destaque, ao tio Hamurabi, que sem medir esforços me presenteou com minha formatura tão sonhada e esperada.

A fiel amiga Thainá que me incentivou a iniciar o curso;

Aos meus leais amigos Gabriel Eduardo, Juliane, Edna, Gabriel Reis, Maristela, Ana Letícia, Marcus e a Larissa Miranda que nessa longa data me proporcionaram grandes felicidades e sempre que precisei todos me ajudaram;

Ao seletor corpo docente da Instituição de Ensino Estácio quanto o da UNICEPLAC. E de maneira especial, ao grande mestre José Carlos *In Memoriam*, conhecido como Gaúcho, o qual mostrou-se firme nas dificuldades, sem reclamar sem murmurar e mostrou para todos que somos capazes de conquistarmos lugares altos. Além de professor foi nosso amigo, com motivações diárias, fora as aulas que dava com perfeição. Minha eterna gratidão por ter feito parte da minha história.

Ao meu orientador José Paes de Santana pela atenção, auxílio, correções e exemplo de profissional;

E a todos que ajudaram o meu crescimento como ser humano e profissional;

Muito obrigada.