



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO
MARANHÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO**

CAINÃ BATISTA ARAÚJO

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS EM DIREITOS
SOCIAIS DO TRABALHO: análise à luz da reforma trabalhista**

Imperatriz – MA

2025

CAINÃ BATISTA ARAÚJO

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS EM DIREITOS
SOCIAIS DO TRABALHO: análise à luz da reforma trabalhista**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Ricardo Cavalcante Morais

Imperatriz – MA

2025

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Araújo, Cainã Batista.

O vínculo empregatício intermitente e seus impactos em direitos sociais do trabalho : análise à luz da reforma trabalhista / Cainã Batista Araújo. - 2025.

45 f.

Orientador(a): Ricardo Cavalcante Moraes.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, Imperatriz, 2025.

1. Trabalho. 2. Direitos. 3. Intermitente. I. Moraes, Ricardo Cavalcante. II. Título.

CAINÃ BATISTA ARAÚJO

**O VÍNCULO EMPREGATÍCIO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS EM DIREITOS
SOCIAIS DO TRABALHO: análise à luz da reforma trabalhista**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Universidade Federal do Maranhão (UFMA),
como requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Ricardo Cavalcante Moraes

Local, ____ de _____ de ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ricardo Cavalcante Moraes
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Sarah Lamarck
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Camila de Checchi Sevilhano
Universidade Federal do Maranhão

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal analisar os impactos do contrato de trabalho intermitente sobre os direitos sociais trabalhistas dos empregados, após a vigência da reforma trabalhista de 2017, investigando argumentos a favor e contra a regulamentação desse novo tipo de contrato. Para tanto, utiliza-se uma abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica e análise normativa, buscando compreender as mudanças legislativas e os desdobramentos práticos. Os resultados indicam que os empregados submetidos a vínculo intermitente, foram beneficiados ao fazerem jus a direitos sociais, outrora inacessíveis, porém sua média remuneratória é inferior aos dos demais vínculos empregatícios. Conclui-se que, o contrato de trabalho intermitente ocupa uma parcela mínima dos contratos formais e não vem crescendo em ritmo acelerado, o que permitiu até então a sua coexistência harmoniosa com outras formas de contrato de trabalho afastando o temor da precarização dos direitos sociais do trabalhador.

Palavras-chave: trabalho; direitos; intermitente.

ABSTRACT

This study's main objective is to analyze the impacts of intermittent employment contracts on employees' social labor rights following the 2017 labor reform, investigating arguments for and against regulating this new type of contract. To this end, a qualitative approach is used, through bibliographic research and normative analysis, seeking to understand the legislative changes and practical implications. The results indicate that employees under intermittent contracts have benefited by gaining access to previously inaccessible social rights, but their average pay is lower than that of other contractual ties. It is concluded that intermittent employment contracts account for a minimal share of formal contracts and have not been growing rapidly, which has thus far allowed them to coexist harmoniously with other types of employment contracts, allaying fears of the precariousness of workers' social rights.

Keywords: work; rights; intermittent.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Comparativo entre tipos de contrato de trabalho consoante à CLT.....p.18

Tabela 2 – Comparativo entre o contrato de trabalho intermitente, o tradicional contrato por prazo indeterminado e o trabalho informal sem regulamentação no que tange às proteções trabalhistas.....p. 29

LISTA DE SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

AGU – Advocacia Geral da União

ADI – Ações Diretas de Inconstitucionalidade

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MP – Medida Provisória

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	09
2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUA REGULAMENTAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA	11
2.1 Definição legal do contrato de trabalho intermitente.....	12
2.2 Requisitos legais do contrato de trabalho intermitente.....	13
2.3 Medida Provisória nº 808/2017.....	17
2.4 Diferenças entre o contrato de trabalho intermitente e os demais contratos individuais de trabalho.....	18
2.5 Contrato de trabalho intermitente nos setores econômicos	20
3. IMPACTOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO INTERMITENTE EM DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR.....	22
3.1 Previdência social e FGTS	22
3.2 Seguro-desemprego no contrato de trabalho intermitente	24
3.3 Remuneração e forma de pagamento	25
3.4 Participação em lucros ou resultados	27
3.5 Outras proteções sociais trabalhistas aos empregados intermitentes	28
3.6 A controvérsia doutrinária quanto a efetividade do contrato de trabalho intermitente na garantia dos direitos sociais e dignidade do trabalhador	30
3.7 Julgamento do contrato de trabalho intermitente no STF.....	33
3.8 Dados estatísticos concernentes ao contrato de trabalho intermitente no Brasil	36
4. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E OS LITÍGIOS JUDICIAIS	38
5. CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua criação em 1943, sempre buscou equilibrar a relação entre empregadores e trabalhadores, assegurando a estes últimos um conjunto de direitos sociais fundamentais. Com o advento da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, diversas alterações estruturais foram promovidas no ordenamento jurídico laboral brasileiro, entre elas a criação do contrato de trabalho intermitente.

O contrato intermitente tem sido justificado sob a ótica da flexibilização das relações de trabalho e do estímulo à formalização de vínculos que antes operavam na informalidade. No entanto, sua implementação trouxe consigo um conjunto de controvérsias, sobretudo no que diz respeito à efetivação dos direitos sociais assegurados constitucionalmente, como o salário digno, a proteção contra o desemprego involuntário, o acesso à seguridade social e a dignidade no ambiente de trabalho.

Neste cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos do vínculo contratual intermitente sobre os direitos sociais dos trabalhadores, à luz das garantias previstas na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional. Busca-se compreender se essa forma de contratação atende às necessidades de proteção do trabalhador ou se, ao contrário, contribui para sua precarização.

A relevância do tema se justifica não apenas no campo acadêmico, por envolver reflexões jurídicas e sociais contemporâneas, mas também no campo prático, diante do crescente número de contratos intermitentes registrados no país e das decisões judiciais que começam a consolidar entendimentos sobre sua legalidade e seus limites.

Embora a discussão sobre os direitos dos trabalhadores não seja nova, a questão envolvendo o novo vínculo de trabalho intermitente é relativamente inédita no âmbito jurídico. Poucos sistemas buscaram reconhecer se de fato a regularização dessa nova modalidade de contrato de trabalho vem cumprindo com esmero sua finalidade social. Isso torna o estudo deste tema uma oportunidade única para explorar novas fronteiras do Direito do Trabalho e de contribuir para a evolução do

campo jurídico em resposta a uma compreensão mais aprofundada dos direitos sociais dos trabalhadores.

Ressalta-se que, para alcançar os objetivos propostos, a presente pesquisa foi conduzida por meio de uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório. Foram utilizados os métodos de pesquisa bibliográfica e documental, com a análise de dados estatísticos, legislação vigente, jurisprudências de Tribunais Regionais e Superiores, além de artigos e estudos acadêmicos disponíveis em fontes eletrônicas confiáveis.

Além dos elementos pré-textuais, o presente trabalho está estruturado em três capítulos basilares, sendo o primeiro dividido em cinco subtópicos reservados a explicar detalhadamente em que consiste o contrato de trabalho intermitente e sua regulamentação pela reforma trabalhista. O segundo capítulo, concentra a discussão dos reflexos do vínculo contratual intermitente em direitos sociais dos trabalhadores, mostrando também controvérsias doutrinárias e jurídicas, além do retrato quantitativo mediante dados estatísticos.

Por fim, o terceiro capítulo do estudo reserva-se a mostrar a repercussão do contrato de trabalho intermitente em litígios judiciais, trazendo as principais pautas de discussão e posicionamentos dos Tribunais pátrios.

Em seguida, o trabalho é concluído e seus resultados são apresentados, tonrando-se possível constatar que o vínculo empregatício intermitente não ameaça outras modalidades de emprego, garante de fato direitos sociais ao trabalhador com eficiência, não precariza as condições de emprego, embora haja aspectos que carecem de melhorias.

2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUA REGULAMENTAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA

Dentre os modelos informais de trabalho praticados no Brasil, existem os popularmente conhecidos “bicos”. Estes referem-se às atividades laborativas exercidas sem o devido registro formal, temporários, eventuais, realizados com o objetivo de gerar renda, especialmente em situações de desemprego, subemprego ou dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Trata-se de um fenômeno historicamente presente no Brasil, relacionado à complexidade das dinâmicas econômicas e à dificuldade de inserção plena da força de trabalho no mercado formal. (Nascimento, 2014)

O trabalho intermitente antes de quaisquer regulamentações, já era amplamente praticado de maneira informal no Brasil, especialmente em setores com demanda variável, como bares, restaurantes, comércio e eventos. Nessas situações, trabalhadores eram chamados para prestar serviços apenas em dias específicos ou conforme a necessidade do empregador, sem qualquer formalização contratual ou garantia de continuidade. (Cassar, 2018)

Segundo Cassar (2018), essa prática, embora recorrente, era considerada clandestina e irregular, sendo muitas vezes encoberta por contratos de prestação de serviços ou enquadrada de forma fraudulenta como trabalho autônomo. Na ausência de base legal, essas relações escapavam do sistema protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dificultando o acesso a direitos fundamentais como salário fixo, férias, e recolhimento do FGTS.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) também destaca que o trabalho intermitente já se manifestava antes da sua formalização como uma estratégia informal de flexibilização e redução de custos por parte dos empregadores, mas sem qualquer amparo jurídico ou previdenciário para os trabalhadores.

Todavia, o conceito de trabalho intermitente só foi incorporado à legislação trabalhista brasileira mediante à chamada reforma trabalhista, promovida através da promulgação da Lei nº 13.467 em 13 de novembro de 2017, a qual trouxe relevantes mudanças para as condições de emprego no país, tendo revisado diversos dispositivos da CLT.

Consoante a Fachini (2022), a supracitada reforma objetivou flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra. Foi nesse contexto de flexibilização que nasceu o contrato de trabalho intermitente.

Alerta-se que, no mesmo mês em que foi promulgada a reforma trabalhista, seu conteúdo foi alterado, em diversos pontos, pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, a qual preencheu lacunas existentes no texto inicial da referida lei no que tange aos contratos de trabalho intermitente.

Registra-se, ainda, que a Lei nº 13.467/2017 acrescentou o artigo 452-A à CLT, além de incluir o parágrafo terceiro ao seu artigo 443. As posteriores alterações introduzidas pela MP nº 808/17 alteraram o mencionado artigo 452-A e incluíram os artigos 452-B a 452-H na CLT, porém a referida Medida Provisória perdeu sua validade 5 meses após sua publicação, conforme será esmiuçado em tópico oportuno.

Assim sendo, toda a fonte primária e específica acerca do trabalho intermitente existente no ordenamento jurídico brasileiro fundamenta-se por meio dos artigos 443, 452-A da CLT e Portaria nº 671 do Ministério do Trabalho (MTE). (Brasil, 1943)

2.1 Definição legal do contrato de trabalho intermitente

O conceito de contrato 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.

Neste íterim, o trabalho intermitente pode ser descrito como aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, embora com subordinação. Ademais, tal

modalidade configura-se como sendo um contrato por tempo indeterminado, sem jornada definida e sem previsão de período mínimo de inatividade.

Nesse tipo de contrato, podem ser alternados 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.

Apesar de semelhante o vínculo empregatício intermitente não pode ser confundido com o trabalhador *freelancer*. Este refere-se aos profissionais autônomos que trabalham de forma independente, prestando serviços a clientes diversos sem subordinação jurídica e sem vínculo empregatício, ao contrário do empregado intermitente.

O contrato de trabalho intermitente pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda do empregador e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar o serviço. Portanto, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço. Caso a convocação não ocorra, ele não receberá pelo período à disposição. Isto implica que não haverá garantia mínima de remuneração para o trabalhador.

2.2 Requisitos legais do contrato de trabalho intermitente

Segundo o artigo 452-A, *caput* da CLT, incluído pela reforma trabalhista, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, anotado em Carteira de Trabalho (CTPS) e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo este ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Ademais, com base no §1º do artigo supracitado, o empregador deve convocar o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz com pelo menos três dias corridos de antecedência. Tal prazo foi instituído pelo legislador, a fim de que haja um planejamento prévio ao empregado para adequar sua rotina diária ao iminente labor. (Brasil, 2017)

O empregado tem o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Salientando que o silêncio do obreiro presume a recusa à oferta, sem quaisquer penalidades ou insubordinação.

Ressalta-se que durante os períodos de inatividade, o empregado não está à disposição do empregador, ou seja, o funcionário pode, inclusive, prestar serviços para outros contratantes, cumulando vínculos empregatícios com base no art. 452-A, §5º da CLT.

A formalização do contrato de trabalho intermitente gera obrigação para ambas as partes. Dessa forma, com o fito de evitar insegurança jurídica e garantir a manutenção do vínculo contratual de maneira mais célere, o §4º do art. 452-A da CLT, traz a previsão de uma multa no percentual de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, caso aceita a oferta para comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir sem justo motivo o acordado, devendo pagá-la no prazo de trinta dias.

No tocante aos proventos do trabalho prestado pelo empregado submetido a vínculo de trabalho intermitente, o mesmo fará jus ao final de cada período de prestação de serviço, ao pagamento imediato das seguintes parcelas, com base no §6º do art. 452-A da CLT: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado e adicionais legais, considerando-se, também a natureza da atividade desempenhada, salientando que o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas supracitadas. (Brasil,2017)

A referida discriminação das verbas mencionadas alhures, visa garantir que o empregado terá seus direitos trabalhistas integralmente pagos e com transparência. Tal obrigação contratual está positivada no §7º do art. 452-A da CLT, e busca evitar a ilícita prática de pagamentos complexivos.

Para Carrion (2020), o pagamento complexivo é aquele feito sem discriminar os títulos pagos (salário, férias, FGTS, horas extras etc.), sendo considerado ineficaz como quitação, pois não permite ao trabalhador saber exatamente o que foi pago.

Assim, a jurisprudência trabalhista majoritária entende que a quitação complexiva não tem eficácia liberatória plena, chegando a ser configurada falta grave do empregador apta a ensejar rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nestes termos, são os entendimentos jurisprudenciais dos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª e 10ª Região:

SALÁRIO COMPLESSIVO. INVALIDADE. A teor do que dispõe a Súmula 91 do c. TST, não é admitido no ordenamento jurídico pátrio o pagamento do salário comlessivo, que é a prática de pagar as parcelas salariais de forma unificada aos empregados, sem especificar a que cada uma se refere no demonstrativo de pagamento. (TRT-3 - ROT: 0010472-56.2018.5.03 .0152, Relator.: Fernando Cesar da Fonseca, Setima Turma)

RESCISÃO INDIRETA. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR COMPROVADA. A conduta reprovável da reclamada de manutenção de contrato de trabalho intermitente de forma irregular, com pagamento de verbas salariais por meio de salário comlessivo, configura falta grave patronal, apta a atrair a rescisão indireta do pacto, nos termos no art. 483, d, da CLT. Comprovada a ocorrência de tais faltas por meio da confissão do preposto e da análise dos contracheques colacionados, o reconhecimento da rescisão indireta se impõe. (TRT-10 00005192120215100006, Relator.: BRASILINO SANTOS RAMOS, Data de Julgamento: 26/10/2022, Data de Publicação: 05/11/2022)

Ressalta-se que o vínculo de contrato de trabalho intermitente assegura ao trabalhador o acesso à benefícios previdenciários e a créditos fundiários. Dessa forma, com base no §8º do art. 452-A da CLT, o empregador obrigatoriamente deve efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Brasil, 2017)

Além disso, apesar dos períodos de inatividade, o empregado intermitente, de maneira similar a um funcionário submetido a vínculo de trabalho por prazo indeterminado tradicional, tem direito a usufruir de um mês de férias a cada cumprimento de 12 meses de período aquisitivo, salientando que durante o mês do gozo não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

O art. 452-A da CLT traz outras peculiaridades e requisitos necessários para a configuração do vínculo de trabalho intermitente. Todavia, em que pese tais características, o trabalhador ainda fará jus aos direitos, garantias e proteções comuns aos empregados submetidos aos demais vínculos empregatícios.

Neste íterim, são assegurados aos empregados intermitentes os mesmos direitos sociais do trabalhador positivados no art. 8º da CRFB de 1988, como por exemplo, a limitação da jornada semanal em 44 horas, intervalo intrajornada e horas extraordinárias, ou seja, o empregador não poderá, por exemplo, convocar o empregado para laborar por três dias esporádicos na semana e exigir que nesses labores o funcionário trabalhe por quinze horas em cada dia, totalizando quarenta e cinco horas semanais.

No que tange, ao encerramento contrato, não existe um dispositivo legal que trata apenas da rescisão do contrato intermitente. A MP 808/2017 era a legislação que complementava as regras deste tipo de relação trabalhista, mas como não foi votada pelo Senado, sua validade expirou.

Destarte, entende-se que, no caso de demissão sem justa causa, os direitos do trabalhador são os mesmos dos demais profissionais com carteira assinada, levando-se em consideração as características do contrato intermitente.

É fulcral ressaltar que o direito do trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade. Para Delgado (2021), tal instituto jurídico prever que a realidade vivida no contrato tem mais peso do que o que está meramente escrito e que havendo divergência entre os fatos efetivamente ocorridos na relação de trabalho e o que consta de documentos formais, deve prevalecer a realidade dos fatos.

Dessa forma, faz-se premente atenção aos requisitos legais do contrato de trabalho intermitente. Porquanto, ainda que não haja a formalização do vínculo de forma expressa e lícita, provada a coexistência prática dos já mencionados requisitos, restar-se-ão suficientes para à sua configuração e reconhecimento em juízo, incidindo-se, assim, todas as consequências jurídicas à parte vencida.

Nestes termos são os recentes entendimentos jurisprudenciais pátrios do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. PRETENSÃO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REANÁLISE DA DILAÇÃO PROBATÓRIA. ÔNUS DA PROVA . CARACTERIZAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. O contrato de emprego, como fato constitutivo do direito postulado pela parte autora, deve ser por ela provado, nos termos do artigo 818 da CLT. Porém, se o empregador nega a existência da relação de emprego, mas admite a existência de serviços em modalidade diversa, atrai para si o ônus de provar o fato impeditivo do direito alegado. No caso, após reanálise do conjunto probatório, conclui-se que no caso concreto foi demonstrada a prestação de serviços na modalidade estabelecida no art . 443, § 3º, da CLT (contrato de trabalho intermitente), conceituado como aquele no qual a prestação de serviços, com a subordinação típica do vínculo empregatício, não é contínua, ocorrendo a alternância de períodos de labor e de inatividade, estabelecido em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.(TRT-14 - RORSum: 00000663220245140031, Relator.: ANTONIO CESAR COELHO DE MEDEIROS PEREIRA, PRIMEIRA TURMA - GAB DES SHIKOU SADAHIRO)

2.3 Medida provisória nº 808/2017

A Medida Provisória nº 808/2017, publicada em 14/11/2017, trouxe diversas alterações à Lei 13.467/2017, mudanças estas que passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação.

Todavia, o ordenamento jurídico brasileiro mediante ao § 7º do art. 62 da CF estabelece que toda medida provisória deve ser submetida à aprovação pelo Congresso Nacional, em atenção à função típica legislativa de tal poder e ao princípio da separação dos poderes sob pena de perder sua validade. (Montesquieu, 2000, p.151)

Decorrido o prazo previsto legalmente, a referida medida sequer foi submetida ao Congresso para aprovação. Destarte, a MP perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018.

Mesmo com ocorrência do evento supracitado, a medida produziu efeitos jurídicos durante o período em que esteve vigente, isto é, a contar de 14/11/2017 a 22/04/2018. Neste período, todos os atos praticados pelo empregador com base na MP 808/2017, foram válidos e possuem amparo legal.

Durante o lapso temporal supracitado, quando a medida provisória estava no auge de sua validade, presenciaram-se algumas mudanças significativas no contrato de trabalho intermitente foram as seguintes.

Dentre estas, se notam pelo §13º do art. 452-A da CLT o qual estabelecia que, havendo afastamento por acidente, doença ou salário maternidade, o benefício seria pago diretamente pela Previdência Social a partir do início da incapacidade, ficando a empresa isenta do pagamento dos 15 primeiros dias previstos pelo § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, nos casos de afastamento por acidente ou doença.

Já após o fim da validade da MP, no caso de afastamento por doença ou acidente no contrato intermitente, o pagamento dos 15 primeiros dias previstos pelo § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, deverão ser pagos pela empresa.

Ademais, até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderia prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contado da data da demissão do empregado.

Entretanto, a partir de janeiro de 2021, o empregado registrado por meio de contrato por prazo indeterminado e que for demitido, poderá ser contratado de imediato sob a forma de contrato intermitente.

Consoante ao art. 2º da Medida Provisória 808/2017 o disposto na Lei 13.467/2017 se aplicaria, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes, ou seja, aos contratos existentes antes da Reforma Trabalhista.

Neste íterim, como a Lei 13.467/2017 não há quaisquer menções a sua aplicabilidade nos contratos, a perda da validade da MP traz insegurança jurídica, ficando para a Justiça do Trabalho mediante as fontes jurisprudenciais definir esta questão quando for acionada para tanto.

2.4 Diferenças entre o contrato de trabalho intermitente e os demais contratos individuais de trabalho

Para Delgado (2021), o contrato de trabalho intermitente representa uma flexibilização extrema das relações laborais, deslocando o risco da atividade econômica ao trabalhador. Dada a fluidez das relações sociais e das variadas naturezas de atividades empresariais, demandas econômicas e relações de trabalho, a Consolidação das leis Trabalhistas abrange outras modalidades de contrato individual de trabalho como: contrato por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato temporário e contrato de experiência.

Dessa forma, cabe a análise comparativa dessas modalidades contratuais mediante a tabela a seguir:

Tabela 1 – Comparativo entre tipos de contrato de trabalho consoante à CLT

Elemento	Contrato Intermitente	Contrato por Prazo Determinado	Contrato por Prazo Indeterminado	Contrato de Experiência	Contrato Temporário (Lei 6.019/74)
Duração	Indeterminada	Máximo de 2 anos (art. 445, caput da CLT)	Indeterminada	Máximo de 90 dias (art. 445, parágrafo único da CLT)	180 dias, prorrogável por mais 90

Continuidade	Não contínua, iniciada por convocação	Contínuo, dentro do prazo contratual	Contínuo	Contínuo	Contínuo, dentro do período da demanda transitória
Registro em CTPS	Obrigatório	Obrigatório	Obrigatório	Obrigatório	Obrigatório
FGTS e INSS	Válidos a cada convocação	Mensal	Mensal	Mensal	Mensal
Aviso prévio	Não há, somente indenizável	Em regra, não cabe, mas há exceções	Obrigatório	Pode ser dispensado sem aviso prévio	Sem aviso prévio
Justificativa legal	Flexibilizar e formalizar trabalhos esporádicos	Atividades transitórias	Regra geral das relações de emprego	Adaptação à função durante a fase inicial	Atender necessidade transitória da empresa

Fonte: Elaboração própria

Diante das informações tabeladas é fulcral atentar-se, no contrato de trabalho intermitente, à aplicabilidade do aviso prévio.

Este último, trata-se da comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo com antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de ruptura do contrato. (Nascimento, 2014)

Conforme já mencionado o contrato de trabalho intermitente possui como característica basilar a prestação de serviço de forma não contínua com períodos de inatividade. Dessa forma, a exigência de convocação do empregado para o cumprimento de aviso prévio com imposição de uma multa por descumprimento, deturpa com a própria essência do contrato de trabalho intermitente.

Portanto, embora não haja lei específica positivando expressamente a aplicabilidade do aviso prévio ao contrato de trabalho intermitente, os Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho são unânimes no sentido de que nesse tipo de vínculo empregatício não é compatível a concessão do aviso prévio trabalhado, mas apenas da forma indenizada.

Nestes termos, segue o recente posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AVISO PRÉVIO TRABALHADO. INCOMPATIBILIDADE. O contrato de trabalho intermitente não é compatível com a concessão do aviso prévio trabalhado, uma vez que tem como característica fundamental a prestação de serviço de forma não contínua, onde o empregado pode ser convocado para o serviço por horas, dias ou meses, não havendo que se falar em convocação do empregado para cumprimento do aviso prévio. Ainda, tem-se que a Portaria n.º 349/2018, do Ministério do Trabalho, ao regulamentar o contrato de trabalho intermitente, silenciou quanto à concessão do aviso na modalidade trabalhado, se reportando apenas ao aviso de forma indenizado. Recurso conhecido e não provido.(TRT-16 - ROT: 0017051-08 .2021.5.16.0005, Relator.: JAMES MAGNO ARAUJO FARIAS, 2ª Turma - OJ de Análise de Recurso)

Ressalta-se que, consoante ao art. 37 da portaria nº 671 do Ministério do Trabalho, tanto as verbas rescisórias quanto o aviso indenizado o contrato de trabalho intermitente, serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato.

Portanto, há de ser notar que as diferenças entre o contrato de trabalho intermitente e os demais contratos individuais de trabalho revelam-se tanto na forma de contratação quanto na execução das atividades e percepção dos direitos trabalhistas

2.5 Contrato de trabalho intermitente nos setores econômicos

Diante das suas características, o contrato de trabalho intermitente é compatível à setores de trabalho que apresentam demanda variável de mão de obra, necessidade de trabalho eventual e sazonalidade.

Em novembro de 2017, data da formalização do trabalho intermitente no Brasil, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) apontou os segmentos que mais contratam trabalhadores intermitentes, constatando-se a seguinte ordem: em primeiro lugar o setor de comércio com 2.822 admissões; em segundo, o setor de serviços com 185; terceiro, a construção civil com 44; em quarto lugar, o setor da indústria de transformação com 12 e em quinto lugar o setor de agricultura com 2 admissões.

Em anos posteriores, o CAGED repetiu a pesquisa e pôde-se observar uma grande majoração no número de contratações.

Com base nas novas colheitas de informações, o setor de serviços registrou 24.333 admissões em dezembro de 2022, dentre as quais 7.490 eram novos postos. Ao longo do mesmo ano, foram um total de 301.464 contratações, sendo 84.229 novos postos. Já o setor de comércio, que contou inicialmente com 2.822

contratações, o ano de 2018 registrou um total de 138.000 admissões de profissionais intermitentes.

Os demais segmentos ficaram com as seguintes proporções no período entre janeiro de 2020 e fevereiro de 2021: Agricultura com 1.323 vagas; Construção civil com 14.086 vagas e Indústria com 15.321 vagas.

Destarte, diante das recentes informações colhidas, os setores que mais contratam trabalhadores intermitentes são o comércio e serviços. Quanto a esse primeiro, é possível perceber a ocorrência do contrato de trabalho intermitente diante da alta oscilação no volume de vendas, sobretudo em datas comemorativas, como natal, dia das mães, Black Friday.

O exemplo prático seria a contratação eventual de mais atendentes, vendedores ou estoquistas, para trabalhar em determinados dias do mês de maior pico de demanda.

Já no setor de serviços é possível notar a grande flutuação na demanda diária e semanal, trabalhos intensos em fins de semana e feriados, urgindo, assim, a necessidade de mais garçons, cozinheiros, seguranças e auxiliar de serviços gerais. Dessa forma, o vínculo contratual intermitente mostra-se cada vez mais comum.

3. IMPACTOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO INTERMITENTE EM DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR

Sem maiores divergências, a proteção jurídica ao trabalho é considerada como direito fundamental social, de modo que sempre que são necessários ajustes nas condições jurídicas estabelecidas para o contrato de trabalho, a sua regulamentação pelas normas infraconstitucionais não deve afrontar diretamente a proteção constitucional que lhe é endereçada. (Delgado, 2020)

Com o advento do contrato de trabalho intermitente, os empregados submetidos a este vínculo passaram a fazer jus a proteções imprescindíveis à melhoria de sua condição social, porém com particularidades adaptadas. Portanto, urge, analisar como essa nova modalidade de contrato reflete em direitos sociais dos trabalhadores.

3.1 Previdência social e FGTS

Consoante ao art. 7º, inciso III da CFRB de 1988, os trabalhadores urbanos e rurais fazem jus ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sendo que com base no parágrafo 8º do artigo 452-A da CLT, o empregador deverá efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e os depósitos fundiários, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Brasil, 1988)

Com base no art. 195, parágrafo 14 da CFRB de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 103/2019, o segurado somente terá reconhecido como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições. (Brasil, 1988)

Ocorre que, em relação à contribuição previdenciária, a lei não traz quaisquer disposições sobre um recolhimento mínimo com relação aos meses de inatividade do trabalhador intermitente, nem dispõe sobre uma cobertura previdenciária nos períodos de atividade em que seus ganhos forem inferiores ao salário mínimo.

Ademais, a própria natureza do contrato de trabalho intermitente dá entender que nos períodos sem convocação para prestação de serviços, que não configura tempo à disposição do empregador (e que pode durar dias ou meses já que a lei nada dispõe a esse respeito), o empregado não terá sua contribuição previdenciária recolhida pelo empregador, pois este não terá qualquer obrigação de contraprestação remuneratória com o empregado no período de inatividade.

Com a edição da MP nº 808/2017, havia sido incluído na CLT o art. 911-A e parágrafos, o qual trouxe novas regulações e preencheu algumas lacunas referente à contribuição previdenciária do intermitente. Pela regra extinta, o empregado que recebesse remuneração inferior ao salário mínimo mensal poderia complementar a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal e incidiria sobre a diferença a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. Caso não fosse feito o recolhimento da complementação do mínimo, o empregado deixaria de ser segurado neste, ficando desprotegido e descoberto.

Com a extinção da aludida Medida Provisória, o art. 6º da Portaria nº 349 passou a equivaler a parte do que previa o revogado art. 911-A da CLT, dispondo apenas que cabe ao empregador efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias, do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

Dessa forma, tratando-se de contratos de trabalho intermitente, aplica-se o que dispõe o art. 29 da Emenda Constitucional nº 103 de 2019, nos seguintes termos:

Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá:

- complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido;
- utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou
- agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais.

Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil.

Com relação ao FGTS, a lógica é semelhante à da contribuição previdenciária, tendo em vista que nos períodos de inatividade do empregado intermitente o empregador não efetuará recolhimento do FGTS.

Além disso, a lei nada menciona sobre a possibilidade de levantamento do FGTS durante o contrato de trabalho, como ocorre com o trabalhador avulso (autônomo), a quem é assegurado levantar o FGTS caso não seja convocado para o trabalho por período igual ou superior a 90 dias, nos termos do art. 20, X, da Lei 8.036/90:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:
(...)
X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

Dessa forma, o trabalhador intermitente não poderá levantar o FGTS depositado em sua conta vinculada, ainda que permaneça durante longos períodos sem ser convocado para trabalhar. (Cassar, 2017)

3.2 Seguro-desemprego no contrato de trabalho intermitente

Com base no inciso II do art. 7º da CRFB de 1988 são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o seguro-desemprego em casos de desemprego involuntário.

Para fazer jus ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador dispensado sem justa causa deve comprovar os requisitos previstos do art. 3º da lei nº 7.998/1990, conforme os termos que segue:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:
- ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:
pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;
pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;
- não estar em gozo do auxílio-desemprego; e
- não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.
- matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica.

Todavia, em que pese as peculiaridades do contrato de trabalho intermitente, onde coexistem períodos de atividade e inatividade, podendo o empregado receber remunerações mensais inferiores ao salário mínimo caso labore por poucos dias, as legislações que versam sobre a referida modalidade de contrato no Brasil, são omissas no que tange ao benefício do seguro-desemprego, não estabelecendo adaptações nesse sentido.

Dessa forma, os Tribunais pátrios brasileiros vêm entendendo que diante da omissão legislativa, os empregados intermitentes fazem jus à percepção do seguro-desemprego, porém condicionados a comprovação dos requisitos do art. 3º da lei nº 7.998/1990.

3.3 Remuneração e forma de pagamento

Diferentemente das demais modalidades de contrato de trabalho, o trabalhador intermitente faz jus a outras verbas, além da contraprestação pelo serviço efetivamente prestado, nos termos do parágrafo 6º do art. 452-A da CLT:

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. [...]

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

- remuneração;
- férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- décimo terceiro salário proporcional;
- repouso semanal remunerado; e
- adicionais legais.

No tocante à forma de pagamento da remuneração, o supracitado parágrafo 6º estabelece que esta será devida ao final de cada período de prestação de serviço. Entretanto, o dispositivo legal não explica o que deve ser considerado um período de prestação de serviço, nem mesmo indica como seria realizado o pagamento caso o trabalhador prestasse serviços por período superior a trinta dias.

Essa questão é de extrema relevância, vez que os proventos discriminados pelos incisos do parágrafo 6º são, em sua maior parte, de natureza alimentar e o transcurso do prazo de pagamento de verbas trabalhistas dessa natureza são considerados falta grave do empregador e implica em danos in re ipsa, ou seja, quando o prejuízo é presumido.

Nestes termos, são os recentes entendimentos jurisprudenciais pátrios do Egrégio. TST:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DANO EXTRAPATRIMONIAL . ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. ATO ILÍCITO. DANO À PERSONALIDADE. "DAMNUM IN RE IPSA" . A jurisprudência pacífica desta Corte Superior é firme no sentido de que o reiterado atraso no pagamento dos salários gera dano moral in re ipsa ao empregado. Pela leitura do acórdão recorrido é possível aferir que havia atraso reiterado no pagamento dos salários do obreiro. No entanto, o Colegiado Regional entendeu não ter ficado demonstrado que o inadimplemento salarial resultou em efetivo dano moral. Dessa forma, deve ser reformada a decisão do Tribunal Regional, para condenar as reclamadas ao pagamento de dano moral pela mora contumaz no pagamento dos salários ao reclamante. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 5º, X, da Constituição da República, e provido.(TST - RR: 01008657720175010003, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 25/10/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/11/2022)

Neste ínterim, a MP nº 808/2017 trouxe algumas previsões disciplinando essas questões, contudo, com a perda da sua vigência, a Portaria nº 349/2018, repetindo algumas disposições da Medida Provisória, estabelece no parágrafo 2º do artigo 2º que:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:
[...]

§ 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.

Portanto, se o empregado foi chamado para prestar serviço apenas um dia, deve-se pagar a ele a contraprestação pecuniária ao final desta jornada. Se o mesmo foi chamado para prestar serviço durante uma semana, o pagamento da remuneração ocorrerá ao final da semana. Ainda, se foi convocado para trabalhar durante um mês, o pagamento se dará na forma do § 1º do art. 459 da CLT, o qual estabelece que o pagamento deve ser feito até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado. (Resende, 2020)

Por fim, se o empregado foi convocado para um período superior a um mês, o pagamento das parcelas devidas, também não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contados a partir do primeiro dia do período de prestação de serviços, passando, assim, a estar em conformidade com o art. 459 da CLT, o qual veda o pagamento em base superior ao módulo mensal.

3.4 Participação em lucros ou resultados

Com base no inciso XI do art. 7º da CFRB de 1988 os trabalhadores fazem jus ao direito social da participação em lucros ou resultados (PLR). Todavia, o referido texto constitucional é uma norma de eficácia limitada, por demandar uma regulamentação, que é positivada pela lei nº 10.101/2000.

No que tange ao contrato intermitente, há obstáculos práticos e jurídicos para aplicação da PLR. Isso porque, embora, a legislação que trata da PLR seja omissa quanto à exclusão de qualquer categoria de empregados, a natureza do contrato intermitente, por prestação descontínua e com múltiplas interrupções, dificulta o cumprimento de critérios objetivos de apuração e distribuição dos lucros, especialmente quando o empregado atua em curtos períodos ou esporadicamente, o que compromete sua participação efetiva nos resultados da empresa. (Cassar, 2023)

Além disso, o mínguo quantitativo de vínculos empregatícios intermitentes se comparadas aos tradicionais contratos de trabalho por prazo indeterminado limita

ainda mais a aplicabilidade do direito, haja vista que nem todas empresas possuem acordos ou convenções coletivas de trabalho firmados com as categorias para pagamento de PLR.

3.5 Outras proteções sociais trabalhistas aos empregados intermitentes

Além dos direitos supramencionados, vale destacar que os empregados intermitentes não são excluídos do direito a estabilidade provisória gravídica, ainda que haja longos períodos de inatividade e que não haja previsão expressa no artigo 452-A, § 6º, da CLT.

Nesse sentido, é o recente entendimento jurisprudencial do Egrégio TST:

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RESCISÃO INDIRETA - CONTRATO INTERMITENTE - EMPREGADA GESTANTE - ESTABILIDADE . No presente caso, TRT verificou a ocorrência de "ociosidade forçada a que foi obrigada a autora, em um período de pandemia, grávida, necessitando de recursos financeiros, de forma totalmente injustificada pelas reclamadas", reconhecendo, assim, a rescisão indireta do contrato de trabalho intermitente da reclamante gestante, com fulcro no artigo 483, d, da CLT. Destarte, para se chegar à conclusão diversa, seria necessário o revolvimento da valoração de matéria fático-probatória feita pelas instâncias ordinárias, análise impossível nesta fase recursal de natureza extraordinária, na forma da Súmula nº 126 do TST. Cumpre esclarecer que a jurisprudência desta Corte Superior vem se consolidando no sentido de que não há falta de compatibilidade entre a estabilidade provisória da gestante e a rescisão indireta, decorrente da falta grave cometida pelo empregador. Portanto, uma vez reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho durante o período da estabilidade gestante, a empregada faz jus ao pagamento da indenização substitutiva correspondente, como decorrência lógica da modalidade da rescisão praticada . Precedentes. De outra parte, quanto à aplicação da estabilidade gestante ao contrato intermitente, nota-se que o TRT entendeu que "a precariedade do contrato intermitente introduzido pela Lei nº 13.647/2017 não pode servir de subterfúgio o descumprimento de garantias fundamentais constitucionais (art. 10, II, d, do ADCT)" . O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 542 (RE 842.844), reafirmou que a estabilidade provisória e a licença-maternidade são direitos fundamentais garantidos independentemente da modalidade contratual, aplicáveis inclusive a contratos temporários e administrativos. Nesse contexto, tem-se que o contrato de trabalho intermitente, previsto no artigo 443, § 3º, da CLT, não exclui a incidência da estabilidade provisória, visto que a proteção à maternidade é direito fundamental e de indisponibilidade absoluta garantido pela Constituição Federal (artigos 5º, I; 7º, XVIII e XX; 226 e 227). (...) Em suma, a exclusão da estabilidade provisória para trabalhadoras intermitentes configuraria tratamento discriminatório e desarrazoado, contrariando os princípios da isonomia (CF, art. 5º, caput), da não discriminação (CF, art. 3º, IV), da proteção do mercado de trabalho da mulher (CF, art . 7º, XX) e da proteção

integral à maternidade e à infância (CF, art. 227). Assim sendo, a intermitência do contrato não colide com a estabilidade, não havendo que se falar, no caso, em violação direta e literal ao art. 5º, II, da CF . Agravo interno não provido. (TST - Ag-AIRR: 00110690720215030027, Relator.: Liana Chaib, Data de Julgamento: 02/04/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/04/2025)

É insofismável ressaltar que, a formalização do contrato de trabalho intermitente trouxe uma série de proteções trabalhistas aos empregados submetidos a esse vínculo empregatício. Neste íterim, urge, pois, analisar a grande disparidade entre o referido tipo de contrato e a condição de informalidade total, conforme ilustrada na tabela a seguir:

Tabela 2 – Comparativo entre o contrato de trabalho intermitente, o tradicional contrato por prazo indeterminado e o trabalho informal sem regulamentação no que tange às proteções trabalhistas

Tipos de proteção	Contrato formal de trabalho por prazo indeterminado	Contrato formal de trabalho intermitente	Trabalho informal sem regulamentação
FGTS	sim	sim	não
Contribuição ao INSS	sim	sim	não
Benefícios previdenciários	sim	sim	não
Férias proporcionais	sim	sim	não
Adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade)	sim	sim	não
13º salário proporcional	sim	sim	não
Horas-extras	sim	sim	não
Pagamento de vale alimentação, transporte ou ticket	sim	sim	não

Descanso semanal remunerado	sim	Proporcional ao dia trabalhado	não
-----------------------------	-----	--------------------------------	-----

Fonte: Elaboração própria

Destarte, conforme pôde-se perceber da tabela acima, a formalização do contrato de trabalho intermitente trouxe ao trabalhador, além da garantia da contraprestação pecuniária pelo serviço efetivamente prestado, proteções constitucionais de forma a tornar o trabalho mais digno.

3.6 A controvérsia doutrinária quanto a efetividade do contrato de trabalho intermitente na garantia dos direitos sociais e dignidade do trabalhador

Positivados pelos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988, os direitos sociais do trabalhador são garantias fundamentais que visam assegurar condições dignas de trabalho, proteção social e bem-estar ao trabalhador. Tais direitos incluem, entre outros, a remuneração justa, jornada de trabalho limitada, descanso semanal, férias remuneradas, licença-maternidade e paternidade, proteção contra despedida arbitrária, além do acesso à previdência social.

As referidas garantias sociais têm como objetivo não apenas a proteção do trabalhador em sua relação com o empregador, mas também promover a justiça social e reduzir desigualdades no ambiente de trabalho. A efetivação desses direitos é essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa e para o fortalecimento da cidadania no âmbito das relações laborais.

Já a dignidade do trabalhador, é um princípio fundamental que orienta as normas trabalhistas e assegura o respeito à condição humana no ambiente de trabalho. Esse conceito é extraído do art. 1º, inciso III da CRFB de 1988 e está diretamente ligado ao valor social do trabalho e à promoção de condições laborais que respeitem os direitos fundamentais, como saúde, segurança, liberdade e igualdade. (Brasil, 1988)

Conforme já mencionado, a reforma trabalhista impôs regulamentação ao contrato de trabalho intermitente, possibilitando a contratação de trabalhadores, com

subordinação, para jornadas de trabalho eventuais, com pagamento proporcional de direitos sociais trabalhistas decorrentes.

Portanto, do ponto de vista normativo, o trabalhador intermitente está formalmente coberto por direitos sociais fundamentais, conforme os princípios da valorização do trabalho e da proteção ao trabalhador consagrados na Constituição Federal.

Todavia, a possibilidade de um contrato de trabalho formal, que prevê direitos trabalhistas proporcionais ao tempo efetivo de prestação de serviço, e que rompe com o princípio da continuidade da relação de trabalho tem gerado muitas discussões, sobretudo no que tange a análise material da contratação intermitente e a efetiva garantia da dignidade do trabalhador.

Para Alves (2018), o principal desafio do contrato de trabalho intermitente, é que, não obstante fique caracterizada a relação de emprego, formalmente registrada na Carteira de Trabalho, não há qualquer garantia de prestação de serviço, nem de auferição de remuneração ao final do mês. Dessa forma o empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se, claramente, de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros.

Sob essa ótica, instala-se a imprevisibilidade sobre elemento essencial da relação trabalhista formal, qual seja, a remuneração pela prestação do serviço. Sem a obrigatoriedade de solicitar a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social. É como se os direitos fundamentais sociais expressamente garantidos nos artigos. 6º e 7º da CRFB estivessem suspensos por todo o período em que o trabalhador, apesar de formalmente contratado, não estiver prestando serviços ao empresário.

Portanto, sem a garantia de que vai ser convocado à prestação do serviço, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos fundamentais sociais que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna. (Alves, 2018)

Ressalta-se, também que o contrato de trabalho intermitente tem como principal característica um tempo de permanente disponibilidade, agravado pela

incerteza quanto à convocação para a prestação dos serviços e, conseqüentemente, pela impossibilidade de previsão quanto ao direito à remuneração mínima necessária para prover os padrões de uma vida digna. (Alves, 2018)

Dessa forma, sob a ótica supracitada, o contrato de trabalho intermitente não observa suficientemente as garantias fundamentais mínimas do trabalhador, não concretizando, como seria seu dever, o princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo, na verdade, a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna. (Alves, 2018)

Em que pese a análise supramencionada sobre o contrato de trabalho intermitente, é possível abstrair do entendimento doutrinário brasileiro um viés apologético quanto a referida modalidade de trabalho e a garantia de direitos sociais e dignidade ao trabalhador.

Nesse sentido, embora o contrato de trabalho tradicional ofereça maior segurança ao trabalhador, na medida em que estabelece salário e jornada fixa, há que se considerar que o novo tipo contratual eleva a proteção social em relação aos trabalhadores informais, que executam serviços sem nenhum tipo de contrato. (Cassar, 2018)

Ressalta-se, que na referida modalidade de contratação, é assegurado ao empregado o pagamento de verbas tradicionalmente previstas como repouso semanal remunerado, férias e décimo terceiro salário proporcionais e recolhimentos previdenciários. Ademais, o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou daquele salário devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, porém em relação de contrato de trabalho comum. (Cassar, 2018)

Conforme já amplamente exposto, o art. 452-A da CLT assegura formalmente todos os direitos do art. 7º da Carta Magna, tais como férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Por esse ângulo, mais uma vez, o trabalho intermitente se apresenta como um instrumento jurídico válido a fim de abrir novas possibilidades ao trabalhador e possui o escopo de proteção social a uma parcela de trabalhadores informais. (Delgado, 2020)

A nova modalidade de contratação tem as vantagens de promover jornadas mais flexíveis aos empregados que queiram menos tempo de trabalho e de reduzir

custos das empresas, ante a diminuição do quadro de empregados fixos em tempo integral. (Cassar, 2018)

Por fim, esse modelo contratual pode contribuir para a redução do desemprego, presentes a modernização e a flexibilização das relações trabalhistas, ao permitir às empresas a contratação conforme o fluxo de demanda e aos obreiros a elaboração das próprias jornadas, tendo condições de negociar serviços mais vantajosos.

3.7 Julgamento do contrato de trabalho intermitente no STF

Conforme analisado anteriormente, diversos aspectos do contrato de trabalho intermitente tem sido alvo de debates desde a sua implementação, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, por expor o trabalhador brasileiro a uma realidade de inseguranças e incertezas, vez que sua normatização é lacunosa, carente de regulamentações mais específicas sobre pontos importantes, como por exemplo, prazo para pagamentos, à garantia de salário mínimo legal, bem como apresenta incongruências com o ordenamento jurídico.

Por essa razão, despontaram questionamentos a respeito da compatibilização dessa nova modalidade de contrato de trabalho com a Constituição de 1988, o que culminou na apresentação de algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) perante o Supremo Tribunal Federal (STF), com o intuito de averiguar a (in)constitucionalidade dos dispositivos que regulamentam e disciplinam o novo instituto. Tramitam no STF as ADIs nº 5826 ajuizada em 23/11/2017, nº 5829 ajuizada 27/11/2017 e nº 6154 ajuizada em 07/06/2019, estando as duas últimas apensadas a primeira em razão de terem o mesmo objeto.

As referidas ações têm como partes autoras, respectivamente, a Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro), a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI. Registra-se que as três ações tem como relator o Ministro Edson Fachin.

De modo geral, a argumentação exposta nas aludidas ações é de que o contrato de trabalho intermitente apresenta afronta à princípios básicos e violações de direitos garantidos pelo texto constitucional, que, como alegado, corroboram para o agravamento da situação de vulnerabilidade dos empregados e para a precarização do trabalho no país.

As ações nº 5826 e nº 5829 defendem que os dispositivos que regulamentam e disciplinam a modalidade laboral, tanto aqueles inseridos pela Lei nº 13.467/2017 (art. 443, caput e §3º e art. 452-A), como aqueles alterados (art. 452-A e os §2º e §6) e inseridos pela extinta Medida Provisória nº 808/2017 (§10º, §11º, §12, §13, §14 e §15 do art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452- F, 452-G, 452-H e 911-A, caput) ofendem os artigos, 1º “caput”, III e IV, 5º, “caput”, e III e XXIII, 6º caput; 7º, caput, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII, da Constituição da República, além de ferirem princípios, como, o da vedação ao retrocesso social, da valorização do trabalho humano, da isonomia e da dignidade da pessoa humana. (Brasil, 2018)

A ação nº 6154, além de questionar o art. 443, caput, e §3º, art. 452-A e parágrafos e alegar violação aos princípios da valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana questiona o art. 611-A, VIII da CLT, com a redação dada pela Lei n.º 13.467/2017. (Brasil, 2019)

O Ministério Público Federal (MPF) emitiu parecer contrário aos argumentos expostos nas ADIs. De acordo o órgão ministerial, na essência, o contrato de trabalho intermitente difere do modelo de contratação laboral tradicional no que tange à jornada de trabalho do empregado, mas que contém os elementos caracterizadores da típica relação de trabalho, principalmente a subordinação e a conjugação dos fatores salário versus serviço prestado. Afirma que embora se admita que o contrato de emprego padrão possa proporcionar maior sensação de segurança ao trabalhador, deve-se considerar que a nova modalidade de contratação significar novas oportunidades para os empregados, pois receberá pelas horas trabalhadas e poderá ir em busca de novos trabalhos e projetos.

A Advocacia Geral da União (AGU), ao manifestar-se, posicionou-se da seguinte forma:

A força normativa dos direitos fundamentais é uma das conquistas mais relevantes do constitucionalismo moderno. É vital preservar as garantias mínimas legadas no processo de melhoria das condições sociais. Todavia, isso não justifica a exclusão de todo e qualquer horizonte de reformulação

dos arranjos em vigor. Fulminar modalidades regulatórias inéditas do mercado de trabalho, sob o fundamento de que elas se distanciam de patamares jurídicos que só artificialmente podem ser encontrados na Constituição, é uma opção que se incompatibiliza com o postulado democrático.

Alega ainda a AGU que as disposições que regulam o contrato de trabalho intermitente são uma inovação jurídica pensada para garantir àqueles que se encontram na informalidade, prestações sociais já asseguradas para aqueles que possuem empregos formais. Desta forma, entendem que tal instituto, na sua forma abstrata, não apresenta qualquer inconstitucionalidade e que a possibilidade a sua aplicação de maneira desproporcional, embora exista, não faz sua positivação ser inválida.

Na primeira sessão de julgamento das três ADIs no STF, ocorrida em 02 de dezembro de 2020, o ministro relator votou pelo reconhecimento da inconstitucionalidade dos dispositivos legais inseridos na CLT que tratam do contrato de trabalho intermitente. Em um dos trechos de seu voto, sustentou o relator que:

(...) ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Em síntese, entendeu o ministro Edson Fachin que a imprevisibilidade, característica inerente à modalidade de contratação laboral em discussão coloca o trabalhador em uma situação de fragilidade e vulnerabilidade social.

Na segunda sessão de julgamento, ocorrida em 03 de dezembro de 2020, o primeiro a proferir voto foi o ministro Nunes Marques, que divergiu do voto do relator, entendendo que as disposições atinentes ao contrato de trabalho intermitente são constitucionais e tem por objetivo diminuir o trabalho informal no país. O voto foi acompanhado pelo ministro Alexandre de Moraes (Agência Brasil, 2020)

Por fim, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, declarou constitucional os dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que criaram o contrato de trabalho intermitente no julgamento concluído em 13/12/2024.

3.8 Dados estatísticos concernentes ao contrato de trabalho intermitente no Brasil

Além de estimular a dinamização do mercado de trabalho, um dos principais objetivos da criação do contrato de trabalho intermitente foi a geração de novos postos de empregos no país, a fim de amenizar a crise econômica.

Nesse contexto, diante da discussão doutrinária e jurídica quanto efetividade do contrato de trabalho intermitente, é fulcral apresentar os impactos quantitativos recentes deste modelo contratual aos trabalhadores no país.

Consoante pesquisas realizadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 76% dos vínculos intermitentes de trabalho em 2023 tiveram remuneração mensal inferior ao salário mínimo ou não tiveram remuneração.

Ademais, de acordo com os dados, a remuneração mensal média dos intermitentes foi de R\$ 762,00 (setecentos e sessenta reais) ou 58% do salário mínimo (R\$ 1.320,00 em 2023). Entre mulheres e jovens, a remuneração mensal média foi ainda mais baixa, de R\$ 661,00 (seiscentos e sessenta e um reais).

Ainda segundo o Dieese, apenas um quarto dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2023 registrou remuneração média de pelo menos um salário mínimo e somente 6% receberam, em média, dois salários mínimos ou mais.

A entidade ressalta, também, que, se incluídos na média os meses em que os contratos intermitentes estavam vigentes, mas não geraram atividade, a remuneração média mensal recebida pelos trabalhadores cai para R\$ 542,00 (quinhentos e quarenta e dois reais). Entre as mulheres, é reduzida para R\$ 483,00 (quatrocentos e oitenta e três reais).

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do estoque de intermitentes ativos no final de 2023, 41,5% não haviam registrado nenhum rendimento ao longo do ano, salientando que no setor da construção, mais da metade dos vínculos ficou o ano todo parada.

Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (GAGED) os trabalhadores intermitentes representam pequena participação no saldo mensal de contratações formais no país. Entre janeiro de 2020 e setembro de 2022, a média mensal de contratações intermitentes foi de apenas 6,8 mil trabalhadores, enquanto

as outras modalidades de contratação geraram cerca de 137 mil postos de trabalho. No ano de 2022, os intermitentes representaram em média 2,8% do total de empregos formais criados.

Apesar de ocupar uma pequena parcela no mercado, o quantitativo de contratos intermitentes cresceu desde a sua regulamentação, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Todavia, consoante o número de processos judiciais que questionam contratos de trabalho intermitente cresceu 116% em dois anos de 2020 a 2022. O volume de ações sobre o assunto na Justiça do Trabalho passou de 1.180, em 2020, para 2.553, em 2022. Enquanto que em 2023, o movimento seguiu em alta: até outubro, mais de 2.885 processos chegaram aos Tribunais do país.

4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E OS LITÍGIOS JUDICIAIS

Conforme já discutido, a introdução do contrato de trabalho intermitente deu ensejo a diversos questionamentos jurídicos, precipuamente no que tange a sua constitucionalidade. O Poder Judiciário, diante disso, tem assumido papel fundamental na interpretação das normas que regem o trabalho intermitente, especialmente no tocante à compatibilidade do instituto com os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, como o da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proteção ao hipossuficiente e a continuidade da relação de emprego.

Consoante informações publicadas pelo site G1. Globo (2023), o número de processos que questionam contratos de trabalho intermitente cresceu 116% em dois anos, sendo que o volume de ações sobre o assunto na Justiça do Trabalho passou de 1.180, em 2020, para 2.553, em 2022. (Catucci, 2023)

Tais dados, ilustram parte do tamanho impacto que essa nova modalidade de trabalho causou nas relações trabalhistas do país, salientando que ela ocupa menos de 4% de todos os trabalhos no setor formal da economia segundo dados do Ipea.

Dentre as demandas judiciais, presenciam-se comumente casos envolvendo fraudes em contratação, ou seja, quando os contratos intermitentes são usados indevidamente para mascarar vínculos contínuos e regulares, caracterizando fraude e precarização.

Conforme, já ilustrado por dados estatísticos, a remuneração mensal média do empregado intermitente geralmente é baixa devido às incertezas de convocações e períodos de inatividade. Muitos empregadores têm negligenciado os requisitos legais para a configuração do trabalho intermitente (art.452-A da CLT) e sua distinção para com o contrato por prazo indeterminado tradicional.

Os tribunais analisam caso a caso, com atenção para a efetiva aplicação das exigências legais (como contrato por escrito, remuneração proporcional, convocação prévia e pagamento imediato após cada prestação). Quando essas exigências não são cumpridas ou há indícios de fraude, os tribunais frequentemente reconhecem a nulidade do contrato ou o reconhecimento de vínculo de emprego contínuo

Nesse sentido, presenciaram-se corriqueiros litígios judiciais envolvendo o desvirtuamento do contrato de trabalho intermitente e a imposição de sanções ao empregador. Neste ínterim, é o posicionamento do Egrégio TST:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REQUISITOS DO ART. 452-A DA CLT. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA N.º 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. (...) 2. Na hipótese, o Tribunal Regional do Trabalho, valorando os fatos e as provas dos autos, consignou que “ no caso dos autos, em que pese o contrato de trabalho nos moldes intermitente, verifica-se que o autor trabalhou de forma contínua, não tendo qualquer alternância de período de prestação de serviços e inatividade e convocação para tal fim, conforme se infere dos registros nos controles de ponto adunados aos autos (f. 124-136), em desconformidade com o estabelecido nos artigos 443, § 3º, e 452-A, da CLT. Nesse sentido, constatada a ausência dos requisitos do artigo 452-A, da CLT, com arrimo no artigo 9º da CLT fica evidenciada a nulidade da contratação na modalidade por trabalho intermitente, pelo que se impõe reconhecer a existência de contrato de trabalho por prazo indeterminado no período de 4 .1.2021 a 2.2.2022 ” . 3. Nesses termos, diante do quadro fático assentado no acórdão regional, para se chegar a entendimento diverso, como quer a recorrente, no sentido de que é válido o contrato de trabalho intermitente firmado entre as partes, imprescindível seria reanalisar o conjunto fático-probatório dos autos, o que atrai o óbice da Súmula n.º 126 do TST, suficiente a impedir a cognição do recurso de revista e macular a transcendência da causa. Agravo a que se nega provimento.(TST - Ag-AIRR: 00243922920225240005, Relator.: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 19/06/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/06/2024)

O caso supracitado é só mais um de diversas decisões que têm reconhecido abusos e fraudes na utilização do contrato intermitente. Os principais fundamentos para o reconhecimento de vínculo empregatício por prazo indeterminado incluem: Prestação habitual de serviços, ainda que sob o rótulo de “intermitente”; Falta de contrato escrito ou de comprovação de pagamento imediato após cada jornada e utilização do contrato intermitente para atividades com demanda contínua, incompatíveis com a natureza intermitente.

Por outro lado, é fulcral salientar que os trabalhadores intermitentes enfrentam barreiras estruturais e práticas para o acesso à justiça do trabalho.

Consoante ao caput do art. 452-A da CLT o contrato de trabalho intermitente deve ser por escrito e formalmente registrado em CTPS. Todavia, caso isso não aconteça e a posteriori o empregado opte por ingressar judicialmente para resolver litígios inerentes a esse contrato de trabalho, é ônus do empregado provar a existência do vínculo empregatício, por se tratar de um fato constitutivo do seu direito nos termos do art. 818 inciso I da CLT.

Em situações como essas supracitadas, muitas vezes dificulta a produção de provas por parte do empregado e por conseguinte o êxito nas demandas judiciais, ora porque o empregado se encontra em uma situação de hipossuficiência, ora porque seu longo período de inatividade na empresa reduz o contato que poderia ter com eventuais meios de prova.

Nesse sentido, boa parte dos Tribunais Regionais do Trabalho tem analisado situações de reconhecimento de vínculo de emprego intermitente com base, primordialmente, em provas produzidas pelo empregado, caso o empregador negue o vínculo. Assim, se posiciona o Egrégio TRT da 2ª região:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. É sabido que, para a caracterização do vínculo empregatício, faz-se necessária a prova de todos os elementos fático-jurídicos de forma cumulada, quais sejam a personalidade, a prestação por pessoa física, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica (art. 3º da CLT) . Faltando um desses elementos, deve-se ter por afastada a relação de emprego. No caso dos autos, tendo a reclamada negado a prestação de serviços, o ônus da prova incumbia ao reclamante, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado (art. 818, I, da CLT). No entanto, o autor não produziu prova testemunhal, bem como não logrou demonstrar, por qualquer outro meio de prova, que prestou serviços nas obras da reclamada . Nega-se provimento ao recurso.(TRT-2 10006890820215020035 SP, Relator.: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES, 12ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 28/03/2022)

Destarte, diante desse cenário, observa-se que a regulamentação do contrato intermitente carece de ajustes normativos que assegurem maior proteção ao trabalhador, sem comprometer a necessária flexibilidade do mercado de trabalho. A adoção de medidas legislativas que garantam segurança mínima de renda, estabilidade contratual relativa e mecanismos eficazes de fiscalização é essencial para evitar a precarização das relações laborais.

Assim, propostas como a limitação do tempo de inatividade, a garantia de remuneração mínima e o fortalecimento da atuação sindical e institucional representam caminhos viáveis para tornar o contrato intermitente uma ferramenta compatível com os princípios constitucionais do Direito do Trabalho e com a dignidade da pessoa humana.

5 CONCLUSÃO

Diante do estudo realizado, há de se concluir que o contrato de trabalho intermitente no Brasil ainda possui uma participação relativamente baixa no mercado de trabalho, não sendo constatada evidências de que essa modalidade ameace outras formas de contratação.

Ademais, os dados estatísticos indicam que o crescimento dos trabalhadores intermitentes tem sido gradual, ou seja, se considerado que a evolução das contratações responde por menos de 3% dos vínculos formais e a expansão tem sido em atividades específicas, afasta-se o temor da precarização da relação de trabalho e mostra a coexistência harmoniosa com as demais formas de contrato de trabalho.

Além disso, a regulamentação do trabalho intermitente com a reforma trabalhista inovou em canalizar direitos sociais à essa nova classe de trabalhadores que outrora estava desamparada. Logo, eventuais debates sobre essa modalidade de trabalho deveriam se basear em mais e melhor institucionalização, e não em uma defesa apressada pelo seu banimento, ou mesmo em alguma reinterpretação que traga insegurança jurídica ou a invalide.

Com a formalização do vínculo empregatício intermitente o empregado passa a ter proteção legislativa e garantia de direitos sociais que antes seriam bem menos acessíveis, o que gerava insegurança jurídica e mais processos judiciais versando sobre o reconhecimento de direitos trabalhistas a contratos informais de trabalho.

Destarte, a temática poderia ser mais explorada por doutrinadores e instituições produtoras de dados estatísticos, mostrando em detalhes a evolução do contrato de trabalho intermitente anualmente e o impacto sofrido mediante a evolução de novos tipos de trabalho, subsidiando, assim, mais estudos sobre essa temática tão relevante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista Síntese Trabalhista, v. 29, n. 346, abr. 2018, p. 17.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mai. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o abono salarial, e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 16 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036.htm. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 23 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e as Leis nos 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 25 mai. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 13 mai. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021**. Consolida normas sobre legislação trabalhista, inspeção do trabalho, políticas públicas e relações de trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, [2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-671-de-8-de-novembro-de-2021-357203873>. Acesso em: 04 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário nº 000519-21.2021.5.10.0006**. Relator: Brasilino Santos Ramos. 7ª Turma. Julgado em 26 out. 2022, publicado em 5 nov. 2022. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/>. Acesso em: 15 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Recurso Ordinário do Trabalho nº 0017051-08.2021.5.16.0005**. Relator: James Magno Araujo Farias. 2ª Turma. Disponível em: <https://pje.trt16.jus.br/>. Acesso em: 3 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000359-68.2021.5.02.0016**. Relatora: Eliane Aparecida da Silva Pedroso. 17ª

Turma, Cadeira 4. Publicado em 7 jul. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso ordinário nº 1000689-08.2021.5.02.0035**. Relatora: Maria Elizabeth Mostardo Nunes. Julgado pela 12ª Turma, Cadeira 5, em 28 mar. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/>. Acesso em: 19 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário do Trabalho nº 0010472-56.2018.5.03.0152**. Relator: Fernando Cesar da Fonseca. 7ª Turma. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/>. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR nº 0011069-07.2021.5.03.0027**. Relatora: Liana Chaib. 2ª Turma. Julgado em 2 abr. 2025, publicado em 10 abr. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 22 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR nº 0024392-29.2022.5.24.0005**. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. 1ª Turma. Julgado em 19 jun. 2024, publicado em 24 jun. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0100865-77.2017.5.01.0003**. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 8ª Turma. Julgado em 25 out. 2022, publicado em 3 nov. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 7 jun. 2025.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 45. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE. Nota Técnica: **Trabalho Intermitente – um contrato de exclusão social**. São Paulo: DIEESE, 2017.

MONTESQUIEU. **O espírito das leis**. Tradução de Pedro Vieira Mota. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MORAES, Bruno Lazzarotti; COUTINHO, Ana Virgínia Moreira. **Contrato de trabalho intermitente: análise crítica da reforma trabalhista**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 6, p. 675-687, jun. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2016.

OLIVEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. **Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

WILTHAGEN, T.; TROS, F. **O conceito de "flexigurança": Uma nova abordagem para a regulação do emprego e dos mercados de trabalho**. European Review of Labour and Research, v. 10, n. 2, p. 166–186, 2004.