



**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E AS LACUNAS NA LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA**  
**THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT AND THE GAPS IN BRAZILIAN  
LEGISLATION**

---

**Nome (s) do (s) autor (es)**

Ryan da Cunha Pinto

Graduando (a) do Curso de Direito do Centro Universitário São José.

**Orientador**

Titulação Acadêmica: Me. Livea Farah Fernandes

## RESUMO

O contrato de trabalho intermitente foi pensado para diminuir a informalidade e estimular a contratação de trabalhadores pelas grandes empresas. Eram esperados muitos benefícios para o trabalhador brasileiro, bem como flexibilizações para os empregadores, o que promoveria a geração de emprego, com impactos positivos para a economia e para a sociedade. Neste estudo, é apresentado um resumo sobre o Direito do Trabalho no Brasil, para uma maior compreensão e familiaridade com o tema. Depois, uma linha do tempo que demonstra o caminho percorrido até os dias atuais, as características das relações de trabalho e emprego para, em seguida, adentrar nas informações principais e destrinchar o tema principal da pesquisa que é a Reforma Trabalhista e mais precisamente o modelo de Contrato Intermitente, por essa viabilizado. Esse estudo é justificado pela grande sensação de vulnerabilidade do trabalhador com o número de alterações significativas que atingiu a Consolidação das Leis do Trabalho e pelas falhas identificadas na referida Reforma. Os principais questionamentos são acerca do tempo limite diário de trabalho, da contribuição do empregado, do pagamento das verbas rescisórias e do impacto no direito dos trabalhadores já consolidados pela CLT. A metodologia do estudo foi uma pesquisa bibliográfica, com buscas em autores especialistas no Direito do Trabalho e artigos que possam, por comparação de pontos de vista divergentes, contribuir para o melhor esclarecimento sobre o assunto. A pesquisa comprova a vulnerabilidade e a desvantagem do empregado, causando um desequilíbrio ainda maior na relação empregador e empregado, diante da justificativa de redução de informalidade e maior possibilidade de múltiplas fontes de renda por parte do empregado.

**Palavras-chave: Direito do Trabalho, Contrato Intermitente, Lacunas.**

## ABSTRACT

The intermittent employment contract was designed to reduce informality and encourage the hiring of workers by large companies. Many benefits were expected for the Brazilian worker, as well as flexibility for employers, which would promote job creation, with positive impacts on the economy and society. In this study, the Labor Law in Brazil is presented, in order to obtain familiarity with this theme. A timeline, the characteristics of labor and employment relations, and information on the main topic of the research, which is the Labor Reform and, precisely, the Intermittent Contract model. This study is justified by the great feeling of vulnerability of the worker with the number of significant changes that reached the Consolidation of Labor Laws and by the flaws identified in the referred Reform. The questions presented are about the daily work limit, the employee contribution, the payment of indemnities and the impact on workers' rights already consolidated by the CLT. The applied methodology was bibliographical research, from authors specialized in Labor Law and articles that can, by comparing divergent points of view, contribute to a better understanding of the subject. The research proves the vulnerability and disadvantage of the employee, causing an even greater imbalance in the employer-employee relationship, given the justification of reduced informality and greater possibility of multiple sources of income on the part of the employee.

**Keywords: Labor Law, Intermittent Contract, Gaps.**

## 1. INTRODUÇÃO:

Com a intenção de se atualizar diante das reformulações sofridas no ordenamento jurídico brasileiro, o Direito do Trabalho a partir da promulgação da Lei 13.467/17, promulgada em 13 de julho de 2017, entrando em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, veio através da Reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecer novos parâmetros para as relações trabalhistas. Dentro deste contexto, separamos como objeto deste trabalho a análise dos Contratos de Trabalho Intermitente.

Também conhecida como “Reforma Trabalhista”, a Lei diz respeito à reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e implementou uma série de alterações nos direitos do empregado brasileiro assim como nos deveres das empresas/empregadores.

Apesar da mudança já ter influenciado na redução de novas ações trabalhistas, seis anos após sua implantação, observa-se que ainda existe uma série de lacunas fazendo com que a idealização da legislação não tenha surtido os efeitos esperados.

Na prática o que se vê são situações de precarização das relações de trabalho, ausência de garantia de remuneração mínima, falta de clareza a respeito de valores indenizatórios, entre outros.

O que se sabe sobre esta modalidade inicialmente é que sua principal característica se dá pelo fato de, basicamente, alternar o trabalhador em períodos de atividade e inatividade no contrato, sendo o seu principal propósito a redução significativa da informalidade no país e benefícios tanto para o empregador, quanto para o empregado.

Infelizmente o que se observa na prática não é como se desenha na sua ideia inicial, gerando críticas de profissionais da área e claro, dos trabalhadores que estão diretamente envolvidos em todo o processo. Alguns questionamentos relacionados à sua constitucionalidade também foram levados ao STF.

Destaca-se a relevância desta pesquisa para tornar acessível aos trabalhadores informações sobre as alterações realizadas na Lei, de modo a gerar o conhecimento necessário para refletir e discutir o que estiver em desconformidade com os direitos já adquiridos pela CLT em sua estrutura original.

Assim, este trabalho objetiva:

- a) Explorar os principais pontos da Reforma Trabalhista no que tange os Contratos Intermitentes, e obter uma visão geral sobre as mudanças ocorridas no direito trabalhista brasileiro a partir da nova legislação;
- b) Analisar as lacunas ainda não respondidas na jurisprudência brasileira, comentando alguns impactos e destacando seus pontos contraditórios.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

As discussões sobre as relações de trabalho são uma questão presente na sociedade há muito tempo. Desde a Revolução Industrial, desenvolveu-se a percepção de que a força de trabalho poderia ser tratada como uma mercadoria, sujeita às leis de oferta e demanda no mercado. Nessa visão, prevalecia a ideia de livre negociação entre empregador e empregado, considerados juridicamente iguais.

Essa concepção, baseava-se na ideia de que o trabalhador poderia vender sua mão de obra de acordo com suas habilidades, enquanto o empregador adquiria sua força de trabalho para a produção de bens.

Com o avanço das sociedades e a evolução de suas políticas, o Direito do Trabalho surgiu reconhecendo a desigualdade de poder entre empregados e empregadores. Nesse sentido, o Direito do Trabalho tem como objetivo estabelecer normas e regulamentações que protejam os trabalhadores e garantam a justiça nas relações laborais. Essas normas incluem, por exemplo, limites de jornada de trabalho, garantia de salário mínimo, direito a férias remuneradas, segurança e saúde no ambiente de trabalho, proteção contra discriminação e assédio, entre outros.

Também é crucial destacar que o Direito do Trabalho deve abordar não apenas as questões relacionadas ao emprego, mas também as situações de desemprego e incapacidade laboral. Dessa forma, a função do direito do trabalho é a garantia dos direitos sociais. Sem a garantia dos direitos do trabalhador, os direitos sociais ficam ameaçados, visto que é grande a contribuição da seara trabalhista para o desenvolvimento do cidadão. Os direitos sociais devem estar inseridos nos direitos e garantias individuais, exatamente como na Constituição Federal de 1988. Leite (2022) afirma que o que foi conquistado não pode ser violado, "...não se pode ignorar que o "valor social do trabalho", na acepção mais ampla do termo, constitui postulado básico da dignidade da pessoa humana...".

Nesse contexto, é válido refletir como as mudanças recentes na legislação trabalhista podem ter impactado a segurança e a proteção dos trabalhadores, tornando-os mais vulneráveis. Reformas e alterações nas leis trabalhistas podem afetar negativamente os direitos conquistados ao longo do tempo, criando lacunas na proteção social e diminuindo as garantias trabalhistas. Essa pesquisa objetiva dessa forma, justamente, realizar uma análise para avaliar os efeitos dessas mudanças na vida dos trabalhadores para que se possa debater e propor melhorias nas políticas laborais, visando à preservação dos direitos dos trabalhadores e à manutenção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Para tanto, buscou-se avaliar o que dizem autores especialistas neste tema como Delgado (2019) e Leite (2022), além da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017.

### **3. DESENVOLVIMENTO**

#### **3.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Ao analisar a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, é importante remeter ao período colonial, pois foi nessa época que surgiram as primeiras formas de trabalho regulamentadas no território brasileiro. Nesta fase, a economia do país estava centrada na produção agrícola com mão de obra escrava e relações de trabalho marcadas pela ausência de direitos para os trabalhadores escravizados. O homem para sua subsistência, mesmo que escravizado e sendo-lhe oferecido mínimas condições de contraprestação, utilizava-se de sua força de trabalho, num momento distante de qualquer cenário próximo da atualidade.

Ao longo do século XIX, ocorreram transformações econômicas e sociais que culminaram na abolição da escravidão em 1888 e na transição para o trabalho assalariado. Iniciava-se assim a criação de uma perspectiva do direito do trabalho, ainda não como uma regulamentação, mas com a formação de outros meios de produção e trabalho. A visualização do cenário durante o período citado fica nítida com a citação de Maurício Godinho Delgado (2019), que diz o seguinte:

“Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho

— como o Brasil até fins do século XIX —, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo jus trabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil". (DELGADO, 2019, p.126).

O período compreendido entre os anos de 1888 e 1930 marcou a relevância e criação dos vínculos empregatícios, consideravelmente no eixo Rio (então Distrito Federal) e São Paulo, direcionado para o setor agrícola e o crescente setor industrial, nos dois mais importantes centros econômicos no país.

Em 1917, durante o governo de Getúlio Vargas, ocorreu um marco importante na história do Direito do Trabalho brasileiro quando foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, que tinha como objetivo fiscalizar as condições de trabalho e promover melhorias para os trabalhadores. No decorrer do tempo, a institucionalização dos direitos trabalhistas tomou forma e com a Constituição de 1934, onde havia forte intervenção e participação do governo.

Seguindo o raciocínio guiado pelas constituições que acompanharam as inúmeras alterações no Direito do Trabalho, chegamos à Constituição de 1937 que, ao revogar a anterior, modificou a maneira de manifestação por parte dos trabalhadores, considerando a greve um meio negativo às produções, proibindo assim os trabalhadores de parar de produzir. Todo o modelo sindical se tornou novamente subordinado ao Ministério do Trabalho que passou a controlar os atos trabalhistas. Essa institucionalização deixou nítido o corporativismo e o autoritarismo que se classificava. O ramo justralhista veio a se institucionalizar, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária (DELGADO, 2019).

Em 1939 foi criada a justiça do trabalho, através do Decreto-lei Nº 1237/39. Com a sua criação tivemos alguns direitos instituídos a favor dos trabalhadores, como por exemplo o direito a férias anuais, décimo terceiro salário, dissídios coletivos, descanso semanal etc.

E, finalmente, no dia 1º de maio de 1943, através do Decreto-Lei Nº 5452/43 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que surgiu para regulamentar as relações de trabalho coletivas e individuais, agregando-se ao direito do trabalho.

A CLT estabeleceu direitos e obrigações tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, abrangendo aspectos como jornada de trabalho, férias, salário mínimo, segurança e saúde ocupacional, entre outros. Ela representou um avanço significativo na proteção dos direitos trabalhistas no país e serviu como base para a legislação trabalhista posterior.

Mais tarde, com o fim do regime militar e o advento da constituição de 1988, foi necessário haver uma Assembleia Constituinte que possibilitou o estabelecimento do Estado Democrático de Direito e a significativa ampliação dos direitos garantidos na CLT com a inclusão dos princípios fundamentais. A chamada Constituição Cidadã garantiu aos trabalhadores sua isonomia de trabalho entre os trabalhadores rurais e urbanos e os direitos sociais. Desde então, o Direito do Trabalho no Brasil passou por diversas mudanças e atualizações, com a criação de leis específicas para setores econômicos, a ampliação dos direitos trabalhistas e a discussão sobre a flexibilização das leis trabalhistas. Inúmeras alterações foram feitas no decorrer dos anos, até os dias atuais, sempre com o intuito de reformular e aperfeiçoar em busca do bem-estar do trabalhador.

Dentre as alterações mais relevantes, damos o devido destaque a promulgação da Constituição de 1988 e a mais recente Reforma Trabalhista (2017), objeto de estudo deste trabalho. Proposta pelo então presidente Michel Temer e aprovada pela câmara dos deputados, ela se torna o objeto de análise e estudo por sua característica de retrocesso e por haver controvérsias que desconsideram a hipossuficiência do trabalhador em seus artigos.

### **3.2 CONTRATO DE TRABALHO E EMPREGO**

No âmbito do Direito do Trabalho, os termos "contrato de emprego" e "contrato de trabalho" geralmente são utilizados como sinônimos, referindo-se ao vínculo estabelecido entre o empregado e o empregador, todavia, alguns autores fazem uma distinção conceitual entre esses termos.

Para Delgado (2019), o contrato de trabalho abrange qualquer tipo de trabalho, "refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano". Já o contrato de emprego é uma relação mais estreita entre empregador e empregado.

“A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes”. (DELGADO, 2019, p. 334).

Para Nascimento (2012) afirma que o contrato de trabalho é a expressão mais ampla, englobando todas as formas de prestação de serviços subordinados e remunerados. Já, o contrato de emprego seria uma espécie dentro do contrato de trabalho, representando a relação formalizada por meio de um contrato escrito entre empregado e empregador.

Embora essa diferenciação seja apresentada por alguns autores, é importante ressaltar que a legislação trabalhista brasileira, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não faz uma distinção clara entre os termos "contrato de emprego" e "contrato de trabalho", utilizando-os de forma intercambiável.

E, dentro desse contexto, no Direito do Trabalho ainda aplica-se que o contrato de emprego possui características específicas que o diferenciam de outros tipos de contratos.

Essas são algumas das principais características do contrato de emprego no âmbito do Direito do Trabalho:

#### 3.2.1 – Subordinação:

O contrato de emprego envolve uma relação de subordinação, em que o empregado fica sujeito às ordens e diretrizes do empregador no desempenho de suas atividades.

Assim para que haja a atividade empregatícia é necessária a subordinação para o cumprimento das determinações do empregador.

A vontade do empregado é limitada diante da necessidade de que se cumpra o que é determinado, sem que seja confundido com submissão pois é apenas o exercício do papel de ambos.

#### 3.2.2 – Pessoalidade:

O contrato de emprego é pessoal, estabelecido entre um empregado específico e um empregador específico.

Por isso, o contrato de emprego é firmado com pessoa física de maneira pessoal e intransferível.

O empregado não pode transferir suas obrigações para outra pessoa sem o consentimento do empregador. Segundo Delgado (2019) “há alguns casos em que a substituição poderá ser suprimida sem que o princípio da pessoalidade seja confrontado, como no caso da necessidade do afastamento do empregado, seja por motivos de saúde ou para que o empregado goze de suas férias, entre outros”.

### 3.2.3– Alteridade:

A responsabilidade pelos resultados do trabalho é do empregador. Ele assume os riscos e benefícios da atividade econômica, enquanto o empregado se concentra na prestação de serviços. Além disso, este princípio garante que, independente do que possa acontecer, o salário do empregado permanecerá protegido pelo fato do empregador assumir qualquer risco que possa ameaçar essa garantia. O empregado jamais responderá por qualquer dificuldade que eventualmente possa existir na empresa.

### 3.2.4– Onerosidade:

Enquanto houver a vigência do contrato, esse será oneroso. O empregado prestará o serviço e o empregador por sua vez pagará pelos serviços prestados, gerando assim um vínculo com obrigações mútuas.

Em relação a pecúnia, podemos observar o que diz a CLT Seu Artigo 463 “A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País” (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Já no seu Artigo 465 temos que “O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior” (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

### 3.2.5– Não eventualidade ou continuidade:

Para que exista um vínculo de emprego é necessário a prestação de serviço não esporádica, com hora especificada e prestação contínua, podendo o empregador contar com os serviços.

Outra diferenciação entre contrato de trabalho e emprego está nos requisitos necessários de forma simultânea e cumulativa, que irão tornar os contratos com características que especificam e tornam o contrato de emprego uma vertente do contrato de trabalho. São eles a subordinação, a pessoalidade, a alteridade, a onerosidade e a não eventualidade.

Encontramos a referência na legislação pelo Artigo 3º CLT “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

O contrato de trabalho (ou como na legislação contrato individual de trabalho) é a manifestação de um acordo entre empregado e empregador dos parâmetros para a prestação de serviço, que pode ser expresso ou tácito (Artigo 443 CLT), por tempo determinado, onde é possível determinar a data para a prestação do serviço.

Este pode ser renovado numa única vez no prazo de 2 anos. Ou indeterminado, que normalmente é encontrado, tendo a data de início registrada e mantendo em aberto a data do fim para que ambas as partes sejam submetidas a aviso prévio em caso de rescisão. Encontra-se expresso na lei através do Artigo 442 CLT.

Dentre algumas teorias em torno dos contratos, vale a pena analisar Carlos Henrique Bezerra Leite (2022) que cita duas correntes. as teorias contratualistas e anticontratualistas:

#### **Teorias contratualistas**

Os defensores das teorias contratualistas sustentam que a relação empregatícia é de natureza contratual, porquanto ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade em tal sentido. A teoria contratualista tem origem no direito romano, que incluía o trabalho e a mão de obra entre as espécies de locação (LEITE, 2022).

#### **Teorias anticontratualistas**

Para os defensores das teorias anticontratualistas ou contratualistas o vínculo que une empregado e empregador independe de contrato. Na verdade, os anticontratualistas buscam fundamentar a relação empregatícia fora dos âmbitos do direito civil, de índole liberal. O empregado, aqui, simplesmente se insere no contexto empresarial, independentemente de sua vontade, em face da natureza de ordem pública das normas que regem a relação entre empregado e empregador (LEITE, 2022).

A partir da Reforma Trabalhista foi inserida a modalidade alvo de nosso estudo no ordenamento jurídico brasileiro.

Apoiado nessas informações acima é possível perceber que, as relações de emprego se tornam cada vez mais frágeis, pois a redução de direitos através da significativa e atual modificação da Lei torna mais comum a adesão da ideia do contrato de trabalho e não de emprego, onde os vínculos estão cada vez mais reduzidos. Essas mudanças podem levar a uma maior adoção do conceito de contrato de trabalho em detrimento do contrato de emprego. Como resultado, essa tendência de redução dos vínculos empregatícios tradicionais pode trazer desafios em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores.

### **3.3 A NOVA MODALIDADE CONTRATUAL, SUAS LACUNAS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES**

#### **3.3.1 - A NOVA MODALIDADE CONTRATUAL**

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho introduzida pela Reforma Trabalhista no Brasil em 2017, por meio da Lei nº 13.467/2017. Algumas das principais características do contrato de trabalho intermitente são:

- a) **Prestação de serviços descontínua:** O trabalho intermitente envolve uma alternância de períodos de trabalho e inatividade, em que o empregado é convocado para trabalhar apenas quando há demanda do empregador.
- b) **Comunicação prévia de convocação:** O empregador realiza uma convocação formal e com antecedência para o empregado indicando data, horário e duração do trabalho.
- c) **Aceitação ou recusa da convocação:** O empregado intermitente tem o direito de aceitar ou recusar a convocação para o trabalho, sem que isso caracterize abandono de emprego.
- d) **Remuneração proporcional ao período trabalhado:** O empregado intermitente recebe remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, sendo pago de acordo com as horas ou dias trabalhados.

e) **Direitos trabalhistas proporcionais:** O empregado intermitente possui direito a benefícios trabalhistas proporcionais, como férias proporcionais, 13º salário proporcional e repouso semanal remunerado.

f) **Possibilidade de prestação de serviços para outros empregadores:** O empregado intermitente tem a possibilidade de trabalhar para outros empregadores, desde que não haja conflito de horários entre eles.

Ou seja, o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho em que a prestação de serviços ocorre de forma descontínua, ou seja, sem uma jornada fixa de trabalho.

Sua principal característica é a ausência de uma jornada fixa de trabalho. O empregado fica à disposição do empregador, mas somente é convocado para trabalhar quando há demanda por parte da empresa. A convocação deve ocorrer com pelo menos três dias de antecedência, e o trabalhador tem a opção de aceitar ou recusar a convocação, sem que isso afete seu vínculo empregatício.

Quando convocado, o empregado intermitente tem direito a receber remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, incluindo férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS e demais direitos trabalhistas. Além disso, o contrato de trabalho intermitente prevê uma remuneração mínima por hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao salário dos demais empregados que exerçam a mesma função na empresa.

É importante destacar que o contrato de trabalho intermitente deve ser formalizado por escrito e conter algumas informações obrigatórias, como o valor da hora de trabalho, a forma e prazo de convocação, além das responsabilidades de cada uma das partes envolvidas. Essas informações devem estar claras e explícitas no contrato para garantir a segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

Ou seja, ao assinar um contrato de trabalho intermitente nos termos da Reforma Trabalhista, o empregado até tem algumas seguranças jurídicas previstas na legislação. E, em caso de descumprimento das obrigações contratuais, o empregado tem o direito de buscar amparo legal e recorrer aos órgãos competentes para fazer valer seus direitos.

Contudo, esse afrouxamento dos vínculos empregatícios acaba por trazer desafios em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que são

contratos menos estáveis e com menos garantias. Nesse sentido, na próxima sessão, apresenta-se algumas lacunas identificadas na nova modalidade contratual.

### 3.3.2 - IDENTIFICAÇÃO DE LACUNAS

Após indicar as características e diretrizes da nova modalidade contratual, é indispensável o seu esclarecimento e a enumeração das particularidades negativas e limitações, alvo principal deste estudo.

Confirmando que o contrato de trabalho intermitente tem sido objeto de críticas desde sua implementação, DELGADO (2019) na sua obra demonstrou essas mesmas negativas:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho. Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração...Nesse quadro, embora a fórmula engendrada seja uma prova da essencialidade do trabalho empregatício para o funcionamento estrutural do sistema capitalista, ela busca, ao mesmo tempo, permitir o manejo da relação de emprego sem grande parte das conquistas civilizatórias alcançadas pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 673).

Abaixo estão identificadas algumas das principais críticas feitas a esse tipo de contrato:

- **Instabilidade financeira:** O contrato de trabalho intermitente pode resultar em instabilidade financeira para os trabalhadores, uma vez que não há garantia de uma jornada de trabalho regular e constante. A falta de previsibilidade dos chamados de trabalho pode dificultar o planejamento financeiro dos empregados, tornando difícil o cumprimento de obrigações financeiras e a obtenção de renda suficiente para sustentar-se.

- **Ausência de proteção social:** A falta de uma jornada mínima de trabalho no contrato intermitente pode levar à ausência de benefícios e direitos trabalhistas fundamentais. Como o contrato é baseado na demanda do empregador, muitos trabalhadores podem não atingir o período mínimo necessário para acesso a

benefícios como férias remuneradas, 13º salário integral e licença-maternidade, entre outros.

- **Dificuldade de organização dos trabalhadores:** A natureza intermitente do contrato dificulta a organização coletiva dos trabalhadores, uma vez que não há um grupo fixo de trabalhadores em uma empresa específica. Isso pode enfraquecer a capacidade dos empregados de negociar melhores condições de trabalho, salários e benefícios, já que a dispersão e a falta de continuidade no trabalho dificultam a mobilização coletiva.

- **Risco de precarização:** Há preocupações de que o contrato de trabalho intermitente possa contribuir para a precarização das condições de trabalho. A falta de garantias de jornada mínima e a possibilidade de rescisão do contrato sem justa causa podem criar uma situação de vulnerabilidade para os trabalhadores, que podem enfrentar dificuldades em obter uma renda estável e ter seus direitos assegurados.

- **Exploração e abuso por parte dos empregadores:** Alguns críticos argumentam que o contrato de trabalho intermitente pode abrir espaço para a exploração e abuso por parte dos empregadores. A flexibilidade do contrato permite que as empresas chamem os trabalhadores somente quando necessário, evitando assim a responsabilidade de oferecer uma jornada de trabalho regular e condições de trabalho adequadas. Também o empregador não é obrigado a oferecer um número mínimo de horas de trabalho ao empregado intermitente, e o empregado não tem garantia de chamados frequentes de trabalho. Além disso, existe a possibilidade de rescisão do contrato sem justa causa, mediante aviso prévio.

- **Convocação e recusa:** O empregador deve convocar o empregado intermitente com, pelo menos, três dias de antecedência. O empregado tem o direito de aceitar ou recusar a convocação, sem que isso prejudique seu vínculo empregatício. No entanto, é importante destacar que recusas frequentes e injustificadas podem impactar negativamente a relação de trabalho.

- **Pagamento pelo tempo trabalhado:** O empregado intermitente tem direito a receber remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Esse pagamento deve ocorrer imediatamente após o término de cada período de trabalho.

- **Ausência de garantia de jornada mínima:** Diferentemente dos contratos de trabalho tradicionais, o contrato intermitente não prevê uma carga horária mínima. O empregador não é obrigado a oferecer um número mínimo de horas de trabalho ao

empregado intermitente. Portanto, o empregado pode ser convocado de forma esporádica, o que pode resultar em renda variável e instabilidade financeira.

- **Rescisão do contrato:** Tanto o empregador quanto o empregado têm o direito de rescindir o contrato de trabalho intermitente sem justa causa. No entanto, é necessário cumprir o aviso prévio, exceto nos casos de rescisão por justa causa ou quando ocorre a rescisão antecipada no período de experiência.

- **Benefícios e direitos trabalhistas:** O empregado intermitente possui direito a alguns benefícios e direitos trabalhistas, como férias proporcionais, 13º salário proporcional e FGTS. No entanto, é importante destacar que esses direitos são proporcionais ao tempo efetivamente trabalhado. Além disso, o empregado intermitente não tem direito ao aviso prévio indenizado nem à multa rescisória de 40% do FGTS em caso de rescisão sem justa causa.

É importante destacar que essas críticas refletem preocupações levantadas por diversos setores da sociedade e que o debate em torno do contrato de trabalho intermitente continua em andamento. Essas são apenas algumas das limitações mais relevantes do contrato de trabalho intermitente, e a análise dessas críticas e a busca de soluções para as questões levantadas são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado para todos os envolvidos.

### 3.3.3 - POSSÍVEIS SOLUÇÕES:

Sugestões para melhorar o contrato de trabalho intermitente:

- **Regulamentação clara:** É importante ter uma regulamentação clara e abrangente para o contrato intermitente. Isso inclui definir os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado, bem como os períodos de convocação e de descanso.

- **Estabilidade e previsibilidade:** Para melhorar a segurança do trabalhador, é fundamental estabelecer regras que garantam certa estabilidade e previsibilidade para o contrato intermitente. Isso pode incluir um período mínimo de convocação ou um número mínimo de horas de trabalho por mês.

- **Remuneração adequada:** É importante estabelecer uma remuneração justa para os trabalhadores intermitentes. Pode ser adotado um sistema de

remuneração por hora trabalhada ou por tarefa realizada, garantindo que o valor pago seja proporcional ao tempo efetivamente trabalhado.

- **Proteção social:** Os trabalhadores intermitentes devem ter acesso aos mesmos benefícios e direitos que os trabalhadores em regime tradicional, como férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego e contribuição para a previdência social. É necessário garantir que esses benefícios sejam proporcionais ao tempo de trabalho efetivo.

- **Mecanismos de fiscalização:** É fundamental fortalecer os mecanismos de fiscalização para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos empregadores. Isso inclui a verificação do pagamento correto dos salários, benefícios e cumprimento das obrigações legais.

- **Negociação coletiva:** A negociação coletiva entre empregadores e sindicatos pode ser uma forma eficaz de estabelecer condições específicas para o contrato intermitente, levando em consideração as necessidades e peculiaridades de cada setor ou categoria profissional.

- **Acompanhamento e avaliação:** É essencial realizar um acompanhamento contínuo e avaliação dos impactos do contrato intermitente, com o objetivo de identificar possíveis problemas e implementar ajustes necessários na legislação.

- **Proteção contra a rotatividade excessiva:** É importante estabelecer medidas para evitar a rotatividade excessiva de trabalhadores intermitentes. Por exemplo, pode-se estabelecer um período de carência para recontração do mesmo trabalhador após o término de um contrato intermitente, evitando a substituição frequente de empregados.

- **Estímulo à capacitação e qualificação profissional:** O contrato intermitente pode ser uma oportunidade para o desenvolvimento de habilidades e qualificações profissionais. Nesse sentido, é importante estimular a capacitação e oferecer oportunidades de treinamento para os trabalhadores intermitentes, permitindo-lhes melhorar suas perspectivas de emprego e renda.

- **Participação nos lucros e resultados:** Considerar a possibilidade de incluir os trabalhadores intermitentes na participação nos lucros e resultados da empresa, quando aplicável. Isso pode ser um incentivo adicional para atrair e manter esses profissionais.

- **Fortalecimento da fiscalização:** É fundamental fortalecer os mecanismos de fiscalização para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas pelos empregadores.

Essas são apenas algumas sugestões para melhorar o contrato de trabalho intermitente, visando equilibrar os interesses dos empregadores e dos trabalhadores e garantir condições justas e seguras de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa tem como objetivo analisar as características do Contrato de Trabalho Intermitente, abordando os impactos dessa modalidade de trabalho na segurança, direitos e bem estar social dos trabalhadores a ela submetidos.

Além disso, foi explorada a violação de princípios relacionados ao Trabalho Intermitente, bem como apresentado algumas das críticas existentes em relação a essa forma de contratação.

A pesquisa oferece uma contextualização histórica do Direito do Trabalho, passando pela promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) até chegar na Reforma Trabalhista.

Destaca-se o foco principal deste estudo que foi, justamente, entender as lacunas existentes na legislação brasileira sobre o contrato de trabalho intermitente, decorrente da referida Reforma.

Após elencar as características e diretrizes da nova modalidade contratual, apresentou-se a visão de alguns autores sobre os princípios que estão sendo violados pela modalidade de contratação intermitente e como sua aplicação pode levar a um retrocesso da proteção garantida aos trabalhadores pela Legislação anteriormente estabelecida.

Por fim, o trabalho possui como fechamento uma lista de sugestões para melhorar a forma como as diretrizes do contrato de trabalho intermitente são aplicadas.

Essas são apenas algumas das críticas levantadas em relação ao contrato de trabalho intermitente. É importante ressaltar que as opiniões sobre o assunto podem variar e que existem defensores dessa modalidade de contrato que argumentam em

favor da flexibilidade e da oportunidade de trabalho que ela pode oferecer a certos indivíduos.

Conclui-se com o estudo realizado, que o contrato de trabalho intermitente, implementado pela Lei nº 13.467/2017, tem recebido críticas em relação ao seu modelo atualmente adotado.

Essas críticas são fundamentadas em diversos aspectos e levantam preocupações significativas sobre as condições de trabalho e proteção dos trabalhadores.

É importante destacar que a natureza intermitente desse tipo de contrato, caracterizada pela alternância de períodos de trabalho e inatividade, pode resultar em incertezas e insegurança financeira para os trabalhadores. Além disso, há questionamentos sobre a possibilidade de abusos por parte dos empregadores, como a convocação excessiva e a remuneração inadequada.

Essas críticas apontam para a necessidade de revisão e aprimoramento do modelo de contrato de trabalho intermitente, visando garantir condições mais equilibradas e justas para os trabalhadores envolvidos.

Por fim, é importante ressaltar que as opiniões sobre o assunto podem variar e que existem defensores dessa modalidade de contrato que argumentam em favor da flexibilidade e da oportunidade de trabalho que ela pode oferecer a certos indivíduos.

Estudos futuros sobre o mesmo tema podem ser extremamente úteis por diversos motivos, como: investigar os impactos reais do contrato de trabalho intermitente na economia e na sociedade como um todo e entender as percepções e experiências dos trabalhadores e empregadores envolvidos em contratos intermitentes.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 27ª ed. Saraiva, 2012.