

**FAMIG – FACULDADE MINAS GERAIS**  
**FAMIG – FACULDADE DE ENGENHARIA DE MINAS GERAIS**

**FÁBIO JOSÉ DE FARIA**

**O TRABALHO INTERMITENTE E PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA**

**Belo Horizonte**  
**2024**

**FÁBIO JOSÉ DE FARIA**

**O TRABALHO INTERMITENTE E PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade FAMIG – Faculdade de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientadora; Professora Roberta Salvático

**Belo Horizonte**

**2024**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus e à minha família pelo apoio incondicional durante toda a jornada acadêmica.

Agradeço especialmente à minha esposa, Adelina, por seu incentivo constante e apoio inabalável. Sem sua força e compreensão, este trabalho não seria possível.

Quero expressar minha profunda gratidão à minha orientadora, Professora Roberta Salvático, cuja orientação, paciência e conhecimento foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Também sou grato aos demais professores da Instituição, cujas aulas e conselhos enriqueceram minha formação acadêmica de maneira significativa.

Agradeço de coração aos meus colegas e amigos, cujas ideias e apoio tornaram esta jornada mais leve e enriquecedora. Seu suporte emocional e incentivo constante foram cruciais em todos os momentos.

Por fim, agradeço à FAMIG, que forneceu os recursos e o apoio necessários para a execução deste trabalho.

## **RESUMO**

Este TCC analisou criticamente o trabalho intermitente, promovido pela Reforma Trabalhista de 2017, sob a ótica dos princípios do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da proteção ao empregado. Constatou-se que, apesar da intenção de modernizar as relações de trabalho, essa modalidade de contratação acaba por precarizar as condições laborais, criando incertezas econômicas e fragilizando os direitos dos trabalhadores.

O trabalho intermitente, caracterizado por períodos de inatividade sem garantia de remuneração, contradiz a essência protetiva do Direito do Trabalho. A pesquisa abordou decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, demonstrando que a implementação dessa nova forma de trabalho muitas vezes ignora a realidade dos trabalhadores, perpetuando a insegurança e a desumanização.

Em conclusão, o trabalho intermitente não representa uma solução eficaz para o mercado de trabalho, mas sim uma derrocada dos direitos laborais. É necessário promover um debate que reintegre a proteção ao trabalhador como prioridade na legislação trabalhista, garantindo direitos fundamentais e uma relação de emprego mais equilibrada e justa.

## **LISTA DE SIGLAS**

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

TRT-6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1-INTRODUÇÃO</b> -----	<b>6</b>
<b>2-A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO</b> -----	<b>7</b>
2.1 Os princípios no direito do trabalho-----	7
2.2 Princípios da proteção ao empregado-----	11
<b>3-O TRABALHO INTERMITENTE</b> -----	<b>13</b>
3.1 O trabalho intermitente: Análise na doutrina e n legislação-----	13
3.2 O trabalho intermitente em outras nações-----	18
<b>4-OS EFEITOS DO TRABALHO INTERMITENTE</b> -----	<b>22</b>
4.1 INCONSTITUCIONALIDADES SEUS IMPACTOS SOBRE O TEMA-----	22
4.2 Trabalho Intermitente nas Decisões do TRT da 6ª Região-----	28
<b>5-CRÍTICA AO TRABALHO INTERMITENTE E PROTEÇÃO</b> -----	<b>34</b>
<b>6-CONCLUSÃO</b> -----	<b>37</b>
<b>7-REFERÊNCIAS</b> -----	<b>38</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente TCC tem por objetivo analisar o trabalho intermitente no Brasil, conforme introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017. Esta pesquisa se vale da Teoria Social Crítica para examinar a nova legislação à luz do Princípio da Proteção ao Trabalhador, que sempre foi uma pedra angular do Direito do Trabalho. Considerando a evolução histórica dos direitos trabalhistas, esta reflexão teórica busca identificar contradições e impactos nas relações trabalhistas.

Na lógica da reforma, o discurso de liberdade e flexibilidade para os trabalhadores é contraposto por uma realidade de precarização. A terceirização, a "uberização" e outras formas de trabalho parcial se intensificaram, aprofundando as desigualdades socioeconômicas. Ao mesmo tempo, observa-se um afrouxamento das tradicionais relações de trabalho contínuas, enquanto surgem atividades precárias que atendem à demanda pela subsistência.

A partir de um método dialético, a análise vai além da simples aplicação das novas normas, examinando como estas são interpretadas pelo judiciário e sua constitucionalidade pelo STF. A dinâmica das relações trabalhistas e a defesa dos direitos dos trabalhadores mostram-se complexas, transcendendo a mera aplicação legal.

A crítica à Reforma Trabalhista revela um quadro de desajuste que desprotege os trabalhadores. Reações de juristas, do Ministério Público, da OIT, sindicatos e sociedade civil evidenciam a insatisfação com uma legislação que, segundo muitos, aprofunda desigualdades em favor da classe dominante.

A história dos direitos trabalhistas é marcada por lutas entre proletariado e capitalistas. A legislação excludente e precarizante, oriunda da elite econômica, desafiam os princípios do Direito do Trabalho. Essa análise crítica visa revelar interesses subjacentes e promover uma compreensão profunda das relações trabalhistas atuais.

## 2. A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Os princípios no direito do trabalho

É preciso, neste primeiro momento, falar sobre os princípios e sua função no ordenamento jurídico para, em seguida, analisar o princípio específico que será objeto deste estudo. Como não poderia admitir de ser, faz-se necessária uma definição, ainda que limitada, para que se dê seguimento ao tema.

Em sentido geral e de uso corrente, pensa-se em princípio quando se faz citação a um ponto de partida. Tal definição se aproxima bastante do sentido adotado na linguagem jurídica. Ou, como colocado por Juan Ignacio Orsini:

Transferindo esses elementos para o campo do direito, poderíamos apontar que os princípios são as bases, proposições, razões ou verdades que apoiam o Direito e a partir dos quais esta ciência deve começar a ser analisada. Ao mesmo tempo, os princípios do Direito do Trabalho seriam as causas ou verdades fundamentais onde nossa disciplina deve começar a ser examinada, ou seja, dizer as ideias fundadoras sobre as quais se estrutura.

(ORSINI, 2010, p. 490, tradução nossa)

Para além de ponto de partida no estudo de uma disciplina em particular, prestam-se os princípios às funções de orientar, preencher espaços ou auxiliar na produção de sentidos e no aproveitamento das normas positivadas. Parte-se da lógica de que uma vez construído o ordenamento, e estando esse em constante alteração, o retorno aos seus elementos fundantes garantiria a conservação das bases sobre os quais se assentaram as normas.

A partir do pensamento de Delgado (2019) e Rodriguez (2015), pode-se entender também que os princípios são entendidos de um sistema jurídico e em seguida reportam-se a este para inspirá-lo. É um movimento de retroalimentação, por meio do qual a reflexão sobre a norma faz com que se extraiam sentidos e valores a partir dos quais,

por sua vez, se fundamentarão as aplicações e interpretações dessas mesmas normas, avalizando assim uma consistência dentro do ordenamento e a preservação de seu propósito.

Não se pode deixar de assinalar, no entanto, que apesar dessa tendência, não são os princípios estáticos ou visam engessar a produção legislativa ou jurídica, mas de fato avalizar balizas interpretativas dentro de parâmetros que aquele ordenamento deseja conservar, presumindo-se sua validade como reflexo do que uma sociedade almeja garantir. No que diz respeito a esse alvo, tem-se duas reflexões relevantes: como funcionam os princípios dentro no Direito do Trabalho e como os princípios atuam frente a criação de novas leis.

Na esfera do direito trabalhista, como bem reflete Rodriguez (2015), os princípios devem ser exclusivos não só pelas características próprias desse ramo frente aos demais, mas também porque servem para estruturar e justificar a sua autonomia. Princípios já possuem em sua própria essência caráter geral e abrangente, motivo pelo qual princípios gerais do direito não se aplicariam a seara trabalhista. Nesse alvo discorda Godinho Delgado, por entender que se aplicam ao direito do trabalho os princípios gerais do direito, contudo com as devidas adaptações.

Há de se analisar, no entanto, o caráter histórico dos princípios no Direito Trabalhista. A própria origem desse ramo, ligada aos movimentos de luta da classe operária e sua finalidade de proteger uma das partes de uma relação jurídica, evidencia que seu propósito é bem particular. Desse modo, mais do que refletir sobre a aplicabilidade desses enunciados, se faz necessário entender as razões de sua concepção e sua origem. Como observado por Jorge Souto Maior:

Os princípios projetam o direito para sua razão social, não constituindo, por isso, valores, pretensamente abstratos, que extraem, a posteriori, com se diz, do conjunto de normas, para o fim de lhe conferir uma lógica, erguendo, assim, um sistema normativo. O Direito não é lógica, é acúmulo de experiências

históricas vividas pela sociedade e que são refletidas em regras jurídicas. (SOUTO MAIOR. J, 2008, p. 631).

Pode-se construir um raciocínio, portanto, de que os princípios no Direito do Trabalho também se prestam a realizar uma aproximação entre o que preconiza o ordenamento positivado e o período histórico em que estão inseridas as relações de trabalho. Sendo assim, invocar os princípios significaria importante para imbuir a prática jurídica da sensibilidade social necessária para ressaltar toda a construção histórica dos direitos trabalhistas, remetendo às suas origens e trazendo-os sempre à tona com o finalidade de preservar conquistas.(DELGADO, 2017)

Já em relação às inovações legislativas, e neste aspecto reside um dos pontos-chave deste TCC Trabalho de Conclusão de Curso, tem-se que não seria coerente que a produção de novas leis contradissesse princípios já existentes. Ora, se estes são tirados do ordenamento e com base neles se persegue a segurança de conquistas já concretizadas, contrariar ou retroceder determinaria uma ruptura passível de deslegitimar a norma produzida. (BOBBIO, 1999)

Os princípios não devem exclusivamente ser harmônicos entre si, mas também em relação a todo o ordenamento produzido. De modo que, uma vez pensadas as mudanças legislativas, deve-se proceder em respeito a estes. Não por força normativa, uma vez que a cogência dos princípios ainda é ponto contestável, mas pela sua própria razão de existir, conforme exposto anteriormente. Respeitá-los é respeitar as bases sobre as quais foram construídos os direitos trabalhistas. (Silva, J. A., 2015)

No que diz respeito à adequação das normas frente às mudanças nas relações de trabalho, seja pelas melhorias tecnológicas ou em decorrência do próprio processo histórico que resulta em novos arranjos políticos e socioeconômicos, olhar para os princípios consolidados admite justamente que novas leis sejam feitas seguindo parâmetros mínimos de preservação dos Direitos da classe trabalhadora e, sendo o caso, impedindo que estes sejam prejudicados.

Rodriguez (2015) afirma que se leis novas divergem dos princípios que originaram as leis anteriores, não há inspiração nesses princípios. Logo, legislar a revelia do que já se possui como direito é romper não apenas com esses modelos, mas se distanciar dos propósitos do próprio Direito do Trabalho.

Por fim, não se pode deixar de exibir tal tema sem levar em consideração os escritos de Everaldo Gaspar, cujo raciocínio aponta para divergir de Plá Rodriguez e da Teoria Tradicional acerca dos princípios no que diz respeito à sua origem. Chegariam, primeiramente, as teorias e abstrações para que posteriormente se formassem os sistemas normativos (ANDRADE, 2008), de modo que os princípios seriam pressupostos do próprio Direito do Trabalho e não apenas do ordenamento jurídico trabalhista.

Dessa maneira, a visão desse autor é a de que os acontecimentos sociais seriam o motor do Direito do Trabalho, de forma que os princípios apareceriam a partir dos movimentos de luta da classe trabalhadora, para, por fim, se estabelecerem como pressupostos. Conforme já observado anteriormente, em paralelo com o que é trazido por Andrade (2008) e Jorge Souto Maior (2008), conclui-se que a historicidade é elemento de fundamental importância na compreensão dos princípios do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, deste como ramo do direito e de toda a dogmática que dele se origina com a finalidade de regular as relações trabalhistas em suas diferentes modalidades, preservando os interesses da classe trabalhadora.

Sendo assim, uma análise específica do Princípio da Proteção ao empregado, elemento desta monografia, avaliando seu caráter fundante do Direito Trabalhista e sua função frente às inovações legislativas.

## 2.2 Princípios da proteção ao empregado

Para os propósitos desta análise, sobre os princípios sistematizados por Américo Plá Rodriguez, pois sua relevância, especialmente no âmbito jurídico, se alinha com os objetivos da reflexão proposta.

Dentre os princípios basilares do Direito Trabalhista, tem-se o da Proteção ao trabalhador. Levando em consideração que a própria procedência do direito do trabalho está atrelada à necessidade de regular uma relação juridicamente diferente entre dois polos, donos dos meios de produção e classe trabalhadora, a proteção do lado desamparado é a pedra de toque da normatização nesse ramo do direito. As relações contratuais, em geral, baseiam-se na equidade entre as partes, tanto em obrigações como em condições de celebração do contrato. A especificidade da relação trabalhista mora justamente no fato de que ela não possui tal igualdade, em que pese existir obrigações recíprocas entre empregados e empregadores. (DELGADO, 2023)

É indispensável ressaltar, inclusive, que no âmbito dos contratos regulados pelo direito civil, o vício de vontade pode até representar a nulidade destes. Na seara trabalhista, a vontade de trabalhadores e trabalhadoras em celebrar o contrato de trabalho é expressão de sua própria necessidade de sobrevivência, causa pela qual sua fragilidade deve ser sempre levada em consideração para que se busque certo equilíbrio. Há, portanto, um meio de equiparação formal frente a um contexto fático de desigualdade evidente. Este princípio, para Rodriguez (2015) está determinado em três regras principais: *in dubio, pro operário*; Norma mais favorável e Condição mais benéfica.

A principal regra, exposta pela expressão latina, significa que em caso de dúvida interpretativa quanto à norma, deve prevalecer a interpretação mais favorável aos trabalhadores e trabalhadoras. É evidente que os sentidos que se podem extrair dos textos legais serão tantos quantos forem as análises realizadas, discordando muito ou pouco entre si. Tal regra busca observar a necessidade de manter a norma jurídica trabalhista sempre próxima da razão de ser do direito do trabalho, que é assegurar ao lado desfavorecido amparo nas relações celebradas com os empregadores,

não o sujeitando a eventuais divergências interpretativas que possam lhes trazer prejuízo. (Rodriguez, 1978)

A Norma mais favorável, por sua vez, diz respeito a circunstância em que não existe dúvida interpretativa quanto a uma norma, mas efetivamente mais de uma gerindo a mesma situação. Nesse caso, terá precedência aquela que representar maior benefício para os trabalhadores e trabalhadoras. Não é incomum, notadamente diante de lides trabalhistas, que as diferentes normas do sistema jurídico sejam invocadas, às vezes por lados opostos, a fim de embasar argumentos e posicionamentos. Tal regra busca, assim, garantir que uma norma que possa representar algum prejuízo deixe de ser aplicada frente à existência de outra que regule a mesma matéria e traga maiores benefícios ao lado desprotegido da relação trabalhista. Importante salientar que tal concepção quebra até a lógica hierárquica das normas presente no direito comum. (DELGADO, 2023)

Finalmente, tem-se a regra da condição mais favorável, que embora muito próxima da anterior, distingue-se essencialmente por estar mais atrelada às condições do que a hierarquia, sendo mais relevante a sucessão temporal normativa que propriamente a posição que ocupam. Desse modo, uma norma posterior não revoga o efeito da anterior se este for mais benéfico ao trabalhador. É importante ressaltar, inclusive, que pontua Rodriguez (2015) sobre o aproveitamento dessa regra tanto no âmbito geral, no caso de condições que envolvam toda a classe ou mesmo uma categoria, quanto à circunstância individual de todo trabalhador ou trabalhadora.

É necessário considerar que tais disposições não são isentas de críticas. Por críticas aqui, na verdade, não se esta abordando divergências doutrinárias ou opiniões sobre o tema da proteção, mas de ataques por parte da classe patronal e dos que defendem a suposta maior autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras. Comumente se observa a ideia de que, empregados e empregadas são infantilizados por um Estado paternalista que não os permite negociar com os empregadores, fato este que obstrui a plena autônima contratual. (Delgado, 2019)

Constata-se que essa concepção se afasta da própria essência do Direito do Trabalho. Conforme bem reflete Carelli (2017), este ramo do direito não é adequado para regular relações ou estabelecer direitos, mas efetivamente proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho, contendo a imposição indiscriminada da vontade do empregador. Diante disso, cabe agora observar as nuances existentes entre o trabalho intermitente trazido pela denominada Reforma Trabalhista brasileira frente a toda lógica que norteia o direito laboral.

### **3. O TRABALHO INTERMITENTE**

#### **3.1 O trabalho intermitente: Análise na doutrina e na legislação**

O trabalho intermitente foi introduzido no Brasil pela Lei 13.467/17, por meio da qual foram incluídos na CLT o § 3º do art. 443 e o art. 452-A e seus parágrafos, instituindo e regulamentando, respectivamente, essa modalidade de trabalho. Tem-se ainda a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho, com o objetivo de clarear pontos eventualmente controvertidos das alterações legislativas.

Conforme o texto legal tem-se que:

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.

Observa-se a previsão de prestação de serviços subordinada, reconhecendo, portanto, esse vínculo no qual existe a sujeição da atividade desenvolvida às determinações do empregador. Nascimento (2011) analisa a subordinação em contraposição ao trabalho autônomo, sendo este o modo de trabalho no qual o serviço não está sob o poder de direção, fiscalização e controle do beneficiado.

O subordinado, portanto, é o oposto disso. Já Delgado (2019) conceitua que é “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”

A subordinação é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, esta, por sua vez, abarcada pelo gênero relações de trabalho. Chama a atenção o fato de um elemento característico da relação de emprego estar presente numa modalidade de trabalho cujo propósito seria prestigiar a liberdade dos trabalhadores e trabalhadoras e descaracterizar a continuidade da prestação, típica dos tradicionais contratos por tempo indeterminado. Pode-se, ainda, observar que o conteúdo da subordinação é aberto e sempre determinado pelo empregador, representando uma limitação à liberdade de quem trabalha que não se esgota na relação de trabalho (ACKERMAN, 2007). Muito embora a subordinação jurídica que aqui se analisa dê-se sobre a atividade exercida e não sobre a pessoa que a presta, se faz necessário pontuar que o vínculo entre esta prestação e a necessidade de subsistência acaba por estreitar o horizonte de possibilidades do trabalhador ou trabalhadora quanto às formas como atuará. É relevante ainda pontuar tal discussão com a reflexão de Jorge Souto Maior:

O equívoco que se comete é o de tentar vislumbrar a existência de um tipo de relação de trabalho eventual, que represente uma exploração econômica continuada. Na verdade o que se faz neste aspecto é deixar de reconhecer a existência de uma relação de emprego onde, efetivamente, relação de emprego há. (SOUTO MAIOR, J. 2008, p. 53)

Ainda em relação ao texto legal, surge a questão da alternância entre períodos de atividade e inatividade, que não estão claramente definidos, gerando incertezas quanto à sua duração. De fato, é impossível determinar qual seria o prazo razoável em que o contratado permanecerá sem atividade e, conseqüentemente, sem remuneração.

O dispositivo mencionado também estabelece que essa modalidade se aplica “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Assim, é claro que esse instituto não se restringe apenas a atividades esporádicas ou a pequenos serviços de mão de obra não especializada. A legislação contempla qualquer tipo

de atividade, permitindo que o empregador opte por contratar de forma intermitente os mesmos trabalhadores várias vezes, caso isso seja mais vantajoso do que manter um funcionário sob contrato por tempo indeterminado.

Regulamentando o contrato intermitente, traz o art. 452-A da CLT o seguinte:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

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

§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4o Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

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

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

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

§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária

e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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

Vê-se a intenção do legislador em estabelecer parâmetros para o contrato intermitente, regulando a forma de convocação, seus prazos e eventuais sanções pelo seu descumprimento. Pode-se resumir, com relação a remuneração e demais direitos trabalhistas, que o trabalhador intermitente faz jus às verbas previstas em lei, razão pela qual, inclusive, diz-se que não há precarização nessa modalidade.

Entretanto, a questão abordada por este TCC – Trabalho de Conclusão de Curso busca transcender o simples cálculo da remuneração devida. O que se observa é que só existe remuneração efetiva quando há a prestação do serviço, e aqui não há certeza de quando esta ocorrerá. Através do texto legal, supostamente, todos os direitos do trabalhador, são assegurados, mas, em contrapartida, isso compromete sua habilidade de planejamento financeiro.

Pode-se notar, ainda, a possibilidade de prestação de serviços a outros empregadores e a previsão de período de férias, conforme os §§ 5º e 9º, respectivamente. Ora, tal previsão coloca os trabalhadores e trabalhadoras numa busca constante por vínculos que possibilitem sua convocação, uma vez que desta depende sua renda. Estranha também é a possibilidade das "férias" previstas na legislação, pela contradição que é cogitar que um profissional que depende da prestação ocasional de serviços para ter renda desejaria usufruir de um mês inteiro de não-convocação. (Tartuce, 2024)

Numa exame mais aprofundado, as férias mensais a cada doze meses fazem sentido quando no contrato indeterminado, no qual o empregado ou empregada, após 11 meses de serviço, goza de um mês para ser dono de seu tempo, tendo asseguradas suas remunerações, o adicional de  $\frac{1}{3}$ , e seu vínculo empregatício. Por mais que o trabalhador ou trabalhadora intermitente receba essas parcelas de forma proporcional quando das prestações de serviço, a não convocação por um mês inteiro não parece de forma alguma benéfica, sendo provavelmente até temida, pois significa ausência de renda. (Magnus, 2024)

Não se pode deixar de refletir que a diluição desses componentes da remuneração, de forma prática, descaracteriza a lógica de sua essência e destoa totalmente do modelo de trabalho majoritário no Brasil. Tal fato é ainda mais grave analisando que este trabalhador ou trabalhadora pode sequer chegar a receber o valor de um salário mínimo mensal pelos serviços prestados, motivo pelo qual não faria sentido pensar que receber um 13º salário proporcional em qualquer mês trabalhado cumpriria a função dessa remuneração paga integralmente ao final do ano. (Lopez, 2020)

Ao fim, tem-se que pouco importa que as parcelas estejam presentes na remuneração do trabalhador ou trabalhadora sob a modalidade intermitente se para sua existência é necessária a prestação de serviço e esta fica totalmente à mercê da conveniência e necessidade do contratante, expondo quem presta o serviço aos riscos da atividade e da incerteza de ganhos. (LOPEZ, 2013)

Cabe ainda observar o impacto que essa inovação legislativa traz na própria forma de enxergar o vínculo empregatício, a partir de um discurso que reconhece o modelo tradicional de trabalho como ultrapassado e aponta para as formas, mas flexíveis como soluções modernas e inovadoras. Sobre o tema, Nivea Souto Maior pontua:

As jornadas do trabalhador intermitente expressam o rompimento com o modelo padronizado de tempo de trabalho, os vínculos empregatícios típicos tem a habitualidade de horas e dias na prestação de serviços na sua essência cujo labor ocorria por meses e muitas vezes por anos; décadas atrás normalmente a pessoa passava uma vida inteira no mesmo emprego e somente era desligado quando alcançava sua aposentadoria. O cenário atual mostra a expansão de vínculos empregatícios de curtíssima duração, de natureza temporária, e a depender do tipo de contratação pode ser extremamente rápida e durar poucos dias e horas. (SOUTO MAIOR, N. 2020, p.16)

Este formato de contratação alcançaria até mesmo a mentalidade da classe trabalhadora, para a qual a exigência de se adaptar às formas ofertadas de prestação de serviços é uma necessidade decorrente da própria garantia da subsistência. Ademais, a regulamentação dos chamados “bicos” atinge principalmente o trabalhador ou trabalhadora, menos escolarizado e em geral de baixa remuneração, o que acabaria por revestir esses vínculos de alguma

legalidade, mesmo perpetuando desigualdades tão marcantes dessa prestação. (ANTUNES, 2018)

É possível alcançar um cenário em que tais indivíduos deixem de procurar pelo vínculo tradicional, que lhes assegure um mínimo de estabilidade financeira e previsibilidade, e recorram a esta modalidade dada a sua oferta em maior escala. Portanto, pode-se perceber que o trabalho intermitente não encontra razão de existir dentro do ordenamento jurídico brasileiro, causando estranheza às relações de trabalho as quais se tenta aplicá-lo, além de contribuir para a gama de possibilidades de precarização de vínculos como a terceirização e a pejetização. (Bizetti, 2023)

### 3.2 O trabalho intermitente em outras nações

O pretexto de modernizar as relações de trabalho no Brasil alegou-se que a modalidade intermitente é utilizada em outros países mais desenvolvidos, sendo, portanto, um modelo aplicável a nossa realidade, principalmente para dar solução a crise econômica que assolava o país à época da aprovação da Lei 13.467/17.

Esse argumento não se sustenta no momento em que se analisam figuras semelhantes em outros ordenamentos jurídicos e se percebe que a legislação brasileira está entre as mais precárias quando se trata de assegurar um mínimo de garantias e dignidade aos trabalhadores e trabalhadoras intermitentes. No Reino Unido tem-se o modelo mais próximo do brasileiro, o chamado contrato “zero-hora”, prevista no art. 27º do Employment Rights Act. Não existem regras que limitem sua aplicação, nem número de horas mínimas ou remuneração pela inatividade. Salienta-se, entretanto que se trata de um país de tradição liberal e de legislação baseada em direito costumeiro, dando a entender que sua dinâmica é distinta da brasileira, razão pela qual a semelhança dos institutos torna-se ainda mais complexa. Oliveira, J. C. (2023) É importante ressaltar que:

A regulamentação sobre os “contratos zero-hora” não representa afronta ao sistema jurídico inglês, nem aos direitos previstos na Convenção Europeia de Direitos Humanos, ficando, portanto, ato editado pelo parlamento no pleno exercício de seus poderes políticos em consonância com a estrutura constitucional britânica, sendo possível apenas discutir o conteúdo moral ou ideológico da medida flexibilizadora dos direitos laborais.” (TORTI, 2019, p 28)

Assim, eventual argumento de que a legislação de países desenvolvidos pode ser copiada ou inspirar a produção legislativa brasileira tropeça numa série de questões de ordem tanto jurídicas como socioeconômicas, demonstrando alguma incerteza na produção legislativa na matéria em questão. Ainda no âmbito dos países de língua inglesa, tem-se o exemplo da Nova Zelândia, no qual o trabalho intermitente foi abolido em 2016 devido a protestos da própria classe trabalhadora, inconformada com a precarização proveniente do modelo (SOUTO MAIOR, N., 2020)

Já no que diz respeito ao trabalho intermitente português, na legislação desse país, precisamente nos art. 159º e 160º da Lei n.º 7/2009 - Código do Trabalho de Portugal existe regulamentação dos períodos de inatividade, bem como previsão de remuneração para estes, diferente do que ocorre no Brasil.

Chama à atenção a intenção do legislador em estabelecer limites a essa modalidade, especialmente regulando os períodos de prestação e inatividade de forma bem definida, conforme texto legal do Artigo 159.º, onde se diz: “A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.”

Já no artigo 160º: Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a remuneração compensatória, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

De modo diametralmente oposto à legislação brasileira, o direito português estipula pagamento ao trabalhador inativo, inclusive com previsão do percentual. A portaria Portaria/MTP nº 671 do Ministério do Trabalho e Previdência brasileiro prevê justamente o contrário no §2º do art 36:

No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado hipótese em que ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (previsto na legislação brasileira, especificamente na Lei nº 13.467/2017)

Na legislação portuguesa, os dispositivos mencionados sugerem, ao menos no texto que essa modalidade é um pouco mais benéfica que a brasileira, diminuindo a margem de incerteza quanto ao planejamento financeiro dos trabalhadores e trabalhadoras intermitentes, bem como mitigando a total ausência de renda na inatividade.

No caso da Itália, o contrato de trabalho intermitente ou contrato de trabalho a chamada, surgiu com o Decreto Legislativo nº 276/2003, posteriormente regulado pelo Decreto Legislativo nº 81/2015. Observa-se alguma preocupação em regular a amplitude do contrato, limitando o número de jornadas, vedando a substituição da mão de obra permanente pela intermitente e a contratação nesse formato para empresas que tenham realizado dispensa coletiva recentemente (NOGUEIRA2017). O modelo italiano direciona ainda essa modalidade de trabalho a uma faixa etária específica (menores de 25 anos e maiores de 55 anos) visando fomentar a contratação nesse segmento geralmente mais penalizado com o desemprego diante a dinâmica do mercado (SOUTO MAIOR, N. 2020). Fato é que, mesmo de forma controversa, tal país estipula algum tipo de regulamentação, ainda que em face de uma modalidade precária de relação de trabalho.

Na Espanha, tem-se a figura do trabalho fixo-descontínuo, que se apresenta no art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores espanhol. Observa-se que a redação dada a este instituto sofreu alterações no ano de 2022 em relação ao texto anterior, de 2015, justamente no sentido de permitir uma maior regulamentação e garantias aos trabalhadores e trabalhadoras. (Artigo do site Vermelho 16/01/2022).

Ainda assim, mesmo antes dessa mudança, o texto já era mais assertivo que o da Lei 13.467/17, prevendo, por exemplo, que atividades que se repitam em determinadas datas serão regidas por contrato a tempo parcial por tempo indeterminado, afastando assim a contratação intermitente. Há ainda o dever de incluir no contrato a duração prevista da atividade, as horas de trabalho e sua duração estimada.

Com as mudanças da legislação em 2022, se observa a previsão dessa forma de contratação para as atividades produtivas sazonais ou com períodos de execução certa, o que restringe o âmbito de aplicação dessa norma, evitando, por exemplo, contratações indiscriminadas para qualquer atividade, como prevê a lei brasileira. (Delgado, 2021)

Ainda há alteração na legislação implementada neste mesmo ano que determina que a empresa deve informar à representação legal dos trabalhadores com antecedência um calendário com as previsões para a convocatória anual ou semestral, o que de certa forma ajuda diminuir a margem de incerteza em relação as atividades prestadas. (Cazeiro, L., 2024).

A partir desse resumo internacional nota-se que a legislação brasileira acabou por adotar elementos da legislação estrangeira, sem contudo, considerar diversos fatores que, diante da situação do país se revelam essenciais para impedir o agravamento da precarização das relações de trabalho.

Interessante notar também que nos casos apresentados da Espanha e Nova Zelândia, o reconhecimento da insuficiência da legislação regulando o trabalho intermitente ou mesmo seus impactos nocivos levaram a mudanças no ordenamento jurídico para garantir um mínimo de direitos à classe trabalhadora.

Em comparação com a legislação de outros países, a Reforma Trabalhista Brasileira apresenta diversas lacunas, que podem ser atribuídas à baixa qualidade da elaboração jurídica ou mesmo a escolhas deliberadas, com o objetivo de permitir, sob a justificativa legal, a flexibilização em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Fica a impressão de que recorrer ao direito estrangeiro faz parte de um discurso legitimador de um projeto de redução de direitos trabalhistas em detrimento da redução de custos para os empregadores sob a chancela de um suposto direito mais avançado. Coloca-se o modelo nacional como retrógrado e dispendioso em comparação com o que há de mais desenvolvido mundo afora com a intenção de respaldar esse posicionamento. (Delgado, 2019)

A compreensão dos desdobramentos desse tipo de trabalho em nosso país perpassa também uma necessária análise de sua constitucionalidade e a observação de seus impactos nas relações de trabalho, vistos a partir de casos concretos analisados pela justiça trabalhista e a construção de uma nova jurisprudência sobre o tema, tarefa a qual agora se propõe este estudo.

## 4. OS EFEITOS DO TRABALHO INTERMITENTE

### 4.1 Inconstitucionalidades e seus impactos sobre o tema

A chegada da reforma trabalhista brasileira resultou na proposta de várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade, que questionavam as inconsistências entre as mudanças na legislação trabalhista e a Constituição da República. Dentre estas, ressalta-se aqui especificamente a ADI 5826, de novembro de 2017, a qual foram apensadas as ADIs 2829 e 6154, que abordam questões semelhantes.

Proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – Fenepospetro, a ação visava declarar a inconstitucionalidade dos artigos 443 caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos. Além desses, os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H e 911-A, “caput” e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalhista.

Estes últimos foram anulados, juntamente com a expiração da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Os demais continuam em vigor e até o presente momento encontra-se em julgamento pela Suprema Corte. São justamente os que instituem e regulamentam o trabalho intermitente na legislação trabalhista brasileira. Foram proferidos três votos, incluindo o do relator, e no momento o julgamento encontra-se suspenso depois de pedido de vistas realizado pela ministra Rosa Weber, sem previsão de retorno à pauta.

A responsabilidade pela relatoria da ação ficou a cargo do Ministro Edson Fachin, e seu voto apresentado em 2020 demanda consideração, pois aborda importantes questões constitucionais relacionadas ao tema central deste estudo.

Reconhece-se que a proteção dos direitos sociais e fundamentais no âmbito do trabalho é resultado das batalhas travadas pelos trabalhadores ao longo do século XX. Além disso, enfatiza-se que a justiça social se refere à relação entre o indivíduo e a coletividade. Assim, é imprescindível destacar que o Estado Social de Direito precisa

assegurar a inclusão de todos os cidadãos, bem como a proteção da dignidade humana.

Ao abordar o tema da justiça social, é essencial considerar suas duas vertentes: a dimensão abstrata, que se manifesta como um princípio constitucional, e a dimensão concreta, que se expressa por meio de relações jurídicas específicas. Dessa forma, a proteção jurídica do trabalho é um direito social fundamental, sendo crucial garantir que seu significado esteja alinhado à Constituição. (Silva J.A.,2019)

O voto convida à reflexão sobre o conceito de flexigurança, que sugere um equilíbrio entre a flexibilidade nas condições de trabalho e a segurança nas transições profissionais, com o objetivo de preservar a dignidade dos trabalhadores. Ao traçar um paralelo com as correntes de pensamento no Brasil, destaca-se a heteroproteção, que reconhece o trabalhador como a parte mais vulnerável na relação de trabalho, necessitando, portanto, da proteção estatal, e a autotutela, que enfatiza a legitimidade das negociações entre empregadores e empregados. (Delgado, 2019)

O ministro também faz comparações com modelos semelhantes ao trabalho intermitente em outros países. Na Espanha, por exemplo, existe o contrato "fixo-descontínuo", que, pelo menos estimativamente, deve trazer informações sobre a duração, jornada e horários. Em Portugal, o trabalhador em atividade descontínua recebe, durante os períodos de inatividade, um pagamento correspondente a, no mínimo, 20% da remuneração base. No Reino Unido, o "contrato de zero horas", que se assemelha ao modelo brasileiro, não assegura a quantidade de trabalho nem a remuneração. Por fim, na Itália, o trabalhador intermitente tem direito a uma indenização mínima por disponibilidade, que deve ser negociada coletivamente e não pode ser inferior ao salário mínimo. Caso o limite de serviços prestados seja ultrapassado, o contrato se torna um vínculo por tempo indeterminado com jornada integral. (Delgado, 2020)

Diante da análise apresentada, o ministro chega à seguinte conclusão:

A proposta de estabelecer um tipo de contrato de trabalho que seja formal e escrito, mas que não reflita uma verdadeira expectativa de prestação de serviços e pagamento de salário ao final de um período determinado marca um desvio em relação a um sistema cujas características essenciais e elementos constitutivos não se manterão. (DELGADO10ed., p.15)

Assim, observa-se a ruptura de um paradigma que se distancia da lógica vigente nas relações trabalhistas brasileiras, que valoriza a previsibilidade da remuneração em troca de serviços prestados. Destaca-se que, durante os períodos de inatividade, o trabalhador não teria acesso aos direitos trabalhistas essenciais garantidos pela Constituição, uma vez que, mesmo sob contrato, não estaria efetivamente exercendo suas funções. (Delgado, 2020)

O trabalhador passa a ser considerado um recurso a ser utilizado pelo empregador conforme a demanda, o que torna a relação laboral precária e, por consequência, contribui para a desumanização que impacta diretamente a dignidade da pessoa humana, protegida pela Constituição. Essa dignidade se fundamenta no direito de possuir direitos. Assim, o contrato intermitente infringe essa garantia ao restringir o acesso a uma remuneração fixa e contínua, além de comprometer a previsibilidade necessária para o planejamento financeiro dos trabalhadores. (Delgado, 2020)

O voto reconhece que, diante da instabilidade do trabalho, seria inviável para o trabalhador conciliar diversas atividades, dificultando a obtenção de uma renda mínima para sua própria sobrevivência. Nesse contexto, o ministro se posiciona a favor da inconstitucionalidade, uma vez que os direitos dos trabalhadores previstos na Constituição não estariam adequadamente assegurados. Para caracterizar a ofensa ao texto constitucional, não seria necessária a violação direta de seus dispositivos, mas sim a insuficiência da legislação em garantir as suas garantias fundamentais. (Delgado, 2020)

Por fim, destaca-se, no contexto da decisão judicial, as opiniões divergentes dos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que

se afastaram da perspectiva do relator ao defender a constitucionalidade da norma, uma vez que os direitos trabalhistas consagrados pela Constituição permanecem resguardados, ainda que de maneira proporcional à remuneração.

Segundo o ministro Nunes Marques, não existe uma eliminação dos direitos trabalhistas, uma vez que estão garantidas as verbas estabelecidas pela Constituição, como férias, 13º salário e FGTS. Além disso, sua perspectiva visa ampliar a proteção social para os trabalhadores informais, estabelecendo um equilíbrio entre a informalidade e a formalidade.

O ministro argumenta que ao proporcionar mais flexibilidade, isso contribui para a redução do desemprego, permitindo a inclusão de trabalhadores no mercado que têm a capacidade de negociar salários melhores, ao mesmo tempo que diminui os custos para o empregador e reduz o tempo de trabalho, resultando em benefícios mútuos. Ele ainda ressalta que uma interpretação estritamente literal dos dispositivos legais não revela inconstitucionalidade, assegurando a segurança formal nas relações de trabalho.

Por sua vez, o ministro Alexandre de Moraes fundamentou sua divergência em três questões essenciais: a competência do legislador ordinário para criar novas modalidades de trabalho; a possibilidade de que essas modalidades desafiem as normas trabalhistas tradicionais; e a conduta do legislador em relação aos direitos sociais garantidos.

Em seu voto, o ministro argumenta que a iniciativa legislativa para estabelecer novas formas de trabalho é não só viável, mas também imprescindível, diante de novas realidades econômicas e sociais. Ele sugere que a adaptação das modalidades de trabalho deve ocorrer periodicamente para incorporar novas oportunidades, seja em resposta a inovações tecnológicas ou para enfrentar o aumento do desemprego, principalmente entre trabalhadores menos qualificados. O ministro cita a teoria de Ulrich Beck, ressaltando que a flexibilidade na jornada e no local de trabalho são traços característicos da sociedade pós-industrial, e são exatamente essas novas modalidades de trabalho que poderiam reduzir os riscos de subemprego e precarização.

Quanto ao segundo aspecto de sua argumentação, o ministro refletiu que essas novas modalidades de trabalho podem desafiar normas trabalhistas tradicionais e clássicas, desde que sejam fundamentadas em critérios de razoabilidade e adequação, além de contar com supervisão para evitar abusos. As modificações na legislação trabalhista têm potencial para conferir mais segurança jurídica ao trabalhador.

É importante destacar que o ministro menciona que a inatividade no trabalho intermitente no Brasil é regulada e traça um paralelo com um instituto análogo na legislação portuguesa. No entanto, é necessário observar que, conforme o texto legal, não há uma normativa específica que aborde o período de inatividade; este é tratado apenas como “horas, dias ou meses”, conforme disposto no art. 443, § 3º da CLT. Em relação ao trabalho intermitente em Portugal, já discutido no item 3.2 desta monografia, uma simples consulta à legislação trabalhista desse país poderia questionar a afirmação do ministro, pois existem diferenças significativas em comparação à legislação brasileira nesse contexto.

Concluindo sua argumentação, o ministro discorre sobre o papel do legislador em relação aos direitos sociais consolidados. Reconhece a importância de respeitar os direitos constitucionais, afirmando que esses foram integralmente observados na legislação em questão, o que impediria qualquer retrocesso. Enfatiza, ainda, que novas modalidades exigem adaptações na legislação, e por isso todos os direitos e garantias, como o salário mínimo, a irredutibilidade salarial, o 13º salário, a remuneração de horas extras e o aviso prévio, permanecem assegurados, sendo pagos de forma proporcional às horas efetivamente trabalhadas.

É pertinente trazer à tona a argumentação contida no voto do Ministro Fachin, que, embora reconheça a constitucionalidade formal da norma acerca do trabalho intermitente, aponta para a insuficiência de sua proteção. Essa consideração, embora tímida, é válida e se manifesta em um voto que busca declarar inconstitucionais os artigos pertinentes. Ademais, é possível observar uma postura formalista por

parte dos ministros que analisaram o caso, sugerindo que os direitos constitucionais estariam assegurados apenas em virtude da previsão do pagamento das verbas trabalhistas, o que se reflete até mesmo no voto favorável à inconstitucionalidade.

Além disso, foram apresentados argumentos que defendem a necessidade de implementar essa nova forma legal de trabalho em virtude do surgimento de diferentes modalidades laborais e da adaptação necessária das normas de trabalho. Entretanto, é questionável afirmar que setores específicos, como o de restaurantes ou aqueles com demanda sazonal, seriam beneficiados por essa modalidade se a regulamentação permite sua aplicação a qualquer atividade, exceto para os aeronautas. Dessa forma, atividades de natureza contínua também poderiam ser contratadas sob essa nova forma, dependendo apenas da vontade do empregador.

Ademais, a ideia de um trabalhador capacitado a negociar individualmente as condições de sua atividade desafia a realidade brasileira. Neste contexto, Oliveira e Figueiredo (2018) discutem os limites da liberdade contratual nas relações de trabalho, ressaltando que a relação jurídica é sempre caracterizada pela sujeição do trabalhador ao poder do empregador, o que inviabiliza, na prática, a autonomia na manifestação da vontade do trabalhador.

Por último, é crucial salientar que um dos argumentos que respaldam essa perspectiva, presente no voto do relator, é a crença de que a informalidade poderia ser mitigada pela criação de um tipo de contratação que possibilite o pagamento por serviços esporádicos e a convocação ocasional. Contudo, é razoável concluir, ao se confrontar com a realidade das relações de trabalho no Brasil e a análise das reclamações trabalhistas que chegam ao judiciário, que o empregador que optar por evitar a formalização não o fará apenas porque existem mecanismos legais que propiciam tal configuração.

Se isso fosse verdade, não haveria infringência das garantias trabalhistas, mesmo nos contratos formais que possuem duração indeterminada, com salários e jornadas claramente estabelecidos. No entanto, é comum observar a violação desses direitos. Além disso, no

contexto da jornada intermitente, é possível notar seu desvirtuamento, como será analisado nos julgados do Tribunal Regional da 6ª Região na próxima seção. (Delgado, 2020)

#### 4.2 Trabalho Intermitente nas Decisões do TRT da 6ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região abrange todo o estado de Pernambuco e representa a segunda instância da Justiça do Trabalho. Atualmente, é formado por 19 integrantes, sendo 10 desembargadores e 9 desembargadoras, organizados em 4 turmas e 2 seções especializadas. Os membros presentes na corte foram designados entre 2001 e 2022, com quatro deles nomeados após a reforma trabalhista, entre 2018 e 2022. (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 2023)

Foi realizada uma investigação empírica das decisões emitidas por essa corte para entender a aplicação prática da análise do trabalho intermitente, visando construir, por meio dos acórdãos, um panorama da jurisprudência atual e proporcionar uma compreensão sobre os efeitos concretos desse modelo de jornada nas relações laborais.

A pesquisa incluiu tanto abordagens quantitativas quanto qualitativas, com foco em acórdãos do Tribunal Regional entre 01/01/2018 e 03/01/2022. O ano de 2018 foi escolhido como ponto de partida, pois marca a implementação e a vigência da Lei da Reforma Trabalhista.

Uma pesquisa no site do TRT da 6ª Região resultou na identificação de 17 acórdãos utilizando como termos de busca os artigos da CLT que foram introduzidos pela Lei da Reforma Trabalhista, os quais tratam e regulam o trabalho intermitente e sua jornada. Após isso, foi realizado um levantamento das decisões que mencionaram esse instituto ou que abordaram disputas onde ele era relevante para o mérito da questão.

Foi fundamental analisar todos os processos desde a primeira instância, anterior ao acórdão, a fim de entender melhor o contexto das

reclamações. Além disso, a maioria dos julgados em questão dizia respeito a recursos de rito sumaríssimo, nos quais a elaboração de um relatório antes das decisões não é necessária. Portanto, a leitura dos depoimentos e da sentença em questão foi crucial para construir uma compreensão sólida sobre esses casos. (Souza, 2022)

Foram destacados elementos relevantes em cada um dos julgados, principalmente aqueles que apresentavam definições do trabalho intermitente em comparação com situações concretas ou as condições para seu reconhecimento nas reclamações. Também foi pertinente examinar as teses sustentadas pelos relatores, que geralmente se baseavam em decisões anteriores de sua turma, bem como em precedentes do próprio tribunal regional e do Tribunal Superior do Trabalho. Nos acórdãos, emergiram aspectos significativos sobre a jornada intermitente, especialmente em relação à definição e formalização do vínculo. Em certas situações, os trabalhadores contratados expressavam não entender como o vínculo estava configurado; em outros casos, embora houvesse registro na CTPS, o contrato em si não apresentava a assinatura do reclamante. Nessas disputas, o objetivo era frequentemente contestar a caracterização do vínculo intermitente, que era utilizado pela parte reclamada como uma estratégia de defesa contra o pedido de reconhecimento do vínculo por tempo indeterminado e a consequente demanda por verbas rescisórias. (Delgado, 2022)

Do lado dos empregadores, foram identificados dois fenômenos significativos relacionados ao contrato intermitente. No primeiro cenário, o contrato era formalmente estabelecido, contudo, a empresa convocava o funcionário todos os dias, frequentemente de segunda a sexta-feira, em horários que, em algumas ocasiões, ultrapassavam 8 horas diárias. No segundo caso, notou-se que, após a contratação, o trabalhador permanecia longos períodos sem ser chamado para trabalhar, e essa situação se intensificou durante a pandemia de COVID-19, nos anos de 2020 e 2021. (Delgado, 2022)

No primeiro cenário, a reclamação busca desconfigurar o vínculo intermitente, uma vez que a jornada de trabalho se assemelhava à de

um empregado comum. Isso sugeria que, na prática, a natureza intermitente não se mantinha devido à prestação contínua do serviço. No segundo caso, a solicitação visava a rescisão indireta do contrato, dado que a ausência de convocação por meses fazia o trabalhador considerar que o empregador não estava cumprindo suas obrigações contratuais, já que não havia demanda que justificasse a contratação. (Delgado, 2022)

Vale ressaltar que, na prática, não há regulamentação clara sobre os períodos de inatividade, resultando em indeterminação em relação ao conceito jurídico do que seria considerado um intervalo aceitável. Um trecho do seguinte julgado ilustra essa questão:

A legislação em questão não especifica o tempo máximo que um trabalhador pode ficar com o contrato ativo à espera de ser chamado pelo empregador. (Processo: RORSum - 0000262-81.2020.5.06.0413, Relatora: Dione Nunes Furtado da Silva, Data de julgamento: 08/04/2021, Quarta Turma, Data da assinatura: 08/04/2021) fl. 21.

Esse cenário gera como é natural, uma sensação de insegurança para o trabalhador, já que a expectativa de atividade está diretamente relacionada à preservação de sua subsistência. Quando há um vínculo empregatício que não atende a essa expectativa, o trabalhador se torna ainda mais suscetível às oscilações econômicas, mesmo com a existência de um contrato ativo. Observa-se, então, a presença de elementos de subordinação, uma vez que o trabalhador deve se sujeitar a convocações e executar tarefas determinadas pelo empregador, o que é fundamental para receber sua remuneração, ainda que não haja uma atividade regular. (Safafle, 2021).

Além disso, fica claro que a razão pela qual as convocações podem não ocorrer é igualmente ambígua. Esse modelo, inicialmente, deixaria muitos trabalhadores à disposição do empregador sem garantias de quando as convocações efetivamente acontecerão. Dessa

forma, persiste uma incerteza em relação ao que se caracteriza como suspensão do contrato ou mero período de inatividade.

Portanto, observa-se que falta um dos elementos fundamentais do contrato intermitente, que é a convocação do trabalhador pelo empregador para a prestação de serviços de maneira não contínua. Outro elemento essencial é a inatividade. O que ocorreu, conforme demonstrado nos registros, não foi uma suspensão dos serviços, mas sim a continuidade do trabalho por nove meses, sendo que a interrupção somente aconteceu devido à pandemia. Essa circunstância não se encaixa na definição de inatividade prevista na Legislação. (Processo: RORSum - 0001506-62.2020.5.06.0181, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de julgamento:

No caso mencionado, a não convocação do funcionário decorreu dos impactos econômicos gerados pela pandemia de COVID-19. O juízo avaliou que esse período não poderia ser considerado como de inatividade à luz da legislação vigente. Assim, o trabalhador, mesmo sendo contratado, ficou exposto aos riscos da atividade econômica, sem qualquer tipo de garantia, o que evidencia uma precarização das condições laborais.

Conforme abordado por Jorge Souto Maior (2008), a necessidade de uma relação de trabalho estável e previsível é benéfica tanto para o empregado quanto para o empregador, impactando a produtividade e o planejamento econômico e familiar. Imagine-se o cenário em que um trabalhador, embora formalmente contratado, permanece sem convocações e se vê obrigado a buscar novos empregos, enquanto o empregador, diante de uma alta demanda, não consegue chamar os colaboradores de forma oportuna.

Assim, a condição do trabalhador se torna mais vulnerável em comparação à do empregador, uma vez que a chance de o empregador não conseguir convocar a mão de obra é relativamente baixa, especialmente em um contexto de desemprego e desigualdade social no Brasil. Além disso, segundo a perspectiva de Jorge Souto Maior, o modelo capitalista depende da previsibilidade das interações sociais, o

que cria um ciclo vicioso: sem serviços e consumo, uma vez que muitos não têm rendimentos para realizar compras ou contratar serviços.

Filgueiras, Lima e Souza (2019) apontam que, em diversas reformas trabalhistas ao redor do mundo, há um foco na mercadorização do trabalho, reduzindo garantias e afetando os trabalhadores mais vulneráveis diante das flutuações econômicas. A função do estado e da legislação trabalhista deveria ser a de promover a equidade nas relações de trabalho, o que torna surpreendente a criação de dispositivos que busquem precarizar essas relações.

Essa lógica é corroborada pela dualidade apresentada por Oliveira e Figueiredo (2018, p. 196), que distingue entre trabalho estável e seguro, que promove segurança e subsistência, e formas de trabalho fragmentadas, de curta duração e mal remuneradas. Ademais, é possível verificar o uso da modalidade de trabalho intermitente para conferir legitimidade a vínculos já frágeis, levando à formalização de contratos em que a convocação ocorre de maneira esporádica, mas que perpetua uma relação contínua.

Nesse contexto, as evidências apresentadas mostram claramente que a parte ré tentou contornar a legislação trabalhista ao qualificar o contrato de trabalho como intermitente, quando, na realidade, ele possuía características de continuidade e prazo indeterminado. Portanto, mantenho a decisão original. (Processo: ROT - 0000034-69.2020.5.06.0005, Relator: Valdir José Silva de Carvalho, Data de julgamento: 30/09/2021, Terceira Turma, Data da assinatura: 30/09/2021) fl 50, grifo nosso

Quando aplicada ao contexto das relações trabalhistas, a lógica de mercado adota o princípio da máxima eficiência com o mínimo de custos. Assim, o contrato intermitente elimina algumas garantias que são consideradas onerosas na relação de trabalho. Nesse contexto, o trabalhador se vê obrigado a uma busca incessante por oportunidades no mercado, pois, para assegurar uma renda mínima satisfatória, precisa assumir mais de uma ocupação. (Antunes, 2018)

Além disso, é comum que as empresas, em suas defesas, mencionem a natureza intermitente dos vínculos empregatícios. Essa

abordagem não é à toa, já que se evidencia que tal configuração lhes traz vantagens, como se pode perceber no seguinte trecho:

Neste momento, é importante ressaltar a inadequação da argumentação apresentada no recurso, que afirma que o trabalho intermitente foi regulamentado exatamente para impedir que esse tipo de prestação de serviço seja utilizado da maneira atual, com o intuito de transformar essa prestação em vínculo empregatício. Isso porque a presença de subordinação nessa modalidade contratual é prevista na própria legislação (artigo 443, § 3º, da CLT), e a exclusividade não é um requisito nem para essa forma de contrato, nem para a relação de emprego de maneira geral. (Processo: EDCiv - 0001143-03.2016.5.06.0412, Redator: José Luciano Alexo da Silva, Data de julgamento: 26/04/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 26/04/2018) fl. 32

Embora a corte não tenha acolhido a argumentação, um determinado trecho se destaca por indicar que o trabalho intermitente poderia funcionar como uma alternativa entre o vínculo empregatício sem prazo definido e a prestação de serviços. Nota-se que, para refutar essa ideia, o magistrado utilizou citações legais, uma prática que aparece frequentemente nas decisões judiciais. Na prática, o foco se restringe, muitas vezes, à verificação de requisitos formais, como os períodos de convocação e a formalização escrita do contrato, que estão previstos na legislação, sem uma análise mais profunda dos possíveis impactos dessa modalidade para os trabalhadores e trabalhadoras em uma perspectiva mais abrangente.

Conforme destaca Melo Filho (2020, p. 110), “É dever de o juiz aplicar as normas trabalhistas com uma visão social; do contrário, seguir um raciocínio silogístico simples e formal pode resultar em decisões frequentemente injustas”. Assim, percebe-se que a corte adota uma postura omissa ao não considerar a constitucionalidade dos instrumentos em questão, evitando também assumir seu papel de intérprete constitucional amplo. Além disso, há uma falta de reconhecimento de que tal norma precariza a prestação de serviços ao criar jornadas parciais e fragmentadas, o que força o trabalhador ou a trabalhadora a ter múltiplos vínculos para conseguir uma remuneração

justa, em desacordo com o que estipula o Artigo 7º da Constituição, que visa garantir a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

## **5. CRÍTICA AO TRABALHO INTERMITENTE E PROTEÇÃO**

Por meio da análise dos acórdãos sobre o trabalho intermitente, pode-se observar que sua dimensão prática é cercada de incerteza e de problemáticas, que apenas transferiram para a esfera da legalidade a informalidade dos “bicos” e da prestação de serviço de forma irregular (Silva, 2020). A insegurança do trabalhador que recorre ao judiciário seja por trabalhar continuamente quando contratado para jornada com períodos de inatividade, seja por não ser convocado, evidencia que tal modalidade de trabalho não mitiga o desemprego ou aumenta a possibilidade de ganhos para os trabalhadores e trabalhadoras, justificativa defendida pelos defensores da reforma (Pereira, 2019).

Tão somente serve este artifício para a redução de custos e flexibilidade do empregador em convocar sua mão de obra quando conveniente, ao mesmo tempo em que lança o trabalhador vulnerável na incerteza de quando será convocado, como e quanto receberá de remuneração (SILVA, 2020).

De forma semelhante, a análise dos acórdãos até o momento revela que a inconstitucionalidade dessa inovação legislativa é sustentada por argumentos que não só são limitados, mas também legitimam um discurso neoliberal, no qual a redução de custos com contratação e a figura do trabalhador plenamente livre são elementos centrais (SILVA, 2020). O “empreendedor de si mesmo” teria total liberdade para negociar e decidir como e para quem trabalhar.

Nesse contexto, segundo os votos proferidos no Supremo Tribunal, desde que sejam atendidas as previsões constitucionais de forma formal, pouco importa as reais condições dos trabalhadores submetidos a essa modalidade de contratação. A ofensa à Constituição, segundo o único voto favorável dado pelo relator, estaria na insuficiente proteção. Tal cenário de controle concentrado de constitucionalidade formalista e atuação judiciária limitada gera enormes prejuízos à classe trabalhadora (PEREIRA, 2020).

Ao comparar as bases que fundamentam o direito trabalhista com a Lei 13.467/17, especialmente os artigos referentes ao trabalho intermitente percebe-se

que essa reforma nem merece ser chamada assim, pois não tem relação com o conceito de reconstrução. O que se observa, ao cotejar o texto legal com os princípios, é a abertura para a precarização e a consequente destruição dos direitos trabalhistas. Antunes (2018) destaca que, durante a elaboração da lei, não se mencionou a redução de juros ou tributação de bancos, capitais e grandes fortunas. A suposta solução para a crise econômica recaiu sobre os trabalhadores, que foram instados a abrir mão de seus direitos para manter seus empregos.

Considerar apenas a legislação como base para a proteção dos direitos trabalhistas revela-se insuficiente. Além disso, observa-se que as negociações coletivas, antes vistas como fonte de normas geradas pela dinâmica entre capital e trabalho, podem ser atacadas por inovações legislativas que privilegiam a classe dominante. A própria existência do direito do trabalho, focado no trabalho livre/subordinado, precisa ser analisada. De acordo com Andrade (2014), a tentativa de promover uma igualdade jurídica para superar a desigualdade econômica acaba servindo aos interesses da filosofia liberal.

Assim, sob uma perspectiva crítica, é importante observar não apenas os arranjos entre modalidades de trabalho e previsão legal, mas também os princípios subjacentes que influenciam as escolhas de legisladores e juristas. Podemos refletir sobre dois pontos importantes: o trabalho intermitente em relação ao princípio da proteção e como instrumento do discurso da liberdade contratual.

Num exercício dialético, vê-se que o Princípio da Proteção no direito do trabalho se opõe ao que foi legislado no caso do trabalho intermitente. Dentro do ordenamento jurídico brasileiro e da lógica capitalista, não é possível imaginar que um trabalhador sem garantia de salário esteja protegido. De fato, o trabalho intermitente contraria essa base protetiva e contribui para sua destruição.

A ausência de regulamentação dos períodos de inatividade evidencia um problema crítico. De que adianta para um trabalhador ter um contrato assinado e registro em carteira de trabalho sem uma renda garantida? Frente a essa incerteza na prestação de serviço, o trabalhador pode ficar ocioso aguardando um eventual chamado ou buscar outros pequenos serviços para garantir uma renda mínima para sua subsistência. A figura do trabalhador livre e emancipado não corresponde à realidade brasileira e suas desigualdades. Observando as disputas submetidas à justiça trabalhista, já surgem tentativas de fraudar esse instituto, demonstrando que

sua mera existência não garante que os empregadores utilizem essa modalidade para reduzir a informalidade nas contratações.

Quanto à liberdade contratual, a própria previsão legal busca equiparar partes totalmente desiguais dentro de uma relação jurídica. Prevê-se que o trabalhador teria condições de pagar multas sobre sua remuneração devida em caso de não comparecimento, inclusive sobre o percentual de 50%, o que sugere que ambas as partes sofreram prejuízo considerável (SILVA, 2020).

A ideia de compartilhar prejuízos está mais alinhada a uma relação societária do que a uma relação de subordinação, como é o caso do trabalho intermitente. Conceber o trabalhador como não vulnerável, em vez de aumentar sua liberdade, contribui para o aumento de sua vulnerabilidade (SILVA, 2020)

Em outras palavras, os elementos centrais da relação de emprego possuem uma flexibilidade histórica, expressa em um mercado de trabalho pouco estruturado. A reforma busca ampliar a liberdade das empresas para gerenciar o trabalho conforme suas necessidades, essencialmente eliminando possíveis entraves ou obstáculos provenientes das instituições públicas. Dessa forma, visa “legalizar” práticas de flexibilização e redução de custos, ampliando as opções de gestão da força de trabalho (KREIN et al., 2018, p. 120)

Importante destacar que esse movimento de precarização, do qual o trabalho intermitente é apenas uma das faces, integra um projeto que contraria a emancipação da classe trabalhadora. Essas propostas distorcem o próprio conceito de emancipação, sugerindo que seria a liberdade plena de escolhas conferidas pelos mecanismos legais, de modo que trabalhadores participam de todo o processo de construção do capital, dividindo responsabilidades com os empregadores e promovendo uma maior dinamização do mercado.

A falácia reside em atribuir à emancipação um sentido equivocado, pois esta demanda uma crítica necessária às estruturas sociais (HORKHEIMER, 1980). O projeto neoliberal, ao apresentar a emancipação de forma distorcida, impede sua realização, dado que o potencial emancipatório reside na crítica à realidade social.

A estratégia capitalista impacta não apenas os elementos materiais das relações de trabalho, mas também a mentalidade. Trabalhadores, que agora não seriam apenas vendedores de sua força de trabalho, também compartilham com os empregadores os riscos do empreendimento, seja recebendo direitos de forma mitigada para facilitar sua contratação e reduzir custos, ou permanecendo

disponíveis por tempo indeterminado conforme a conveniência do empregador, recriando o "exército de reserva" da teoria marxista (MARX, 2017).

## **6. CONCLUSÃO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo analisar criticamente o trabalho intermitente à luz dos princípios protetores do Direito do Trabalho, considerando as recentes modificações legislativas promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Observou-se que, embora a intenção da legislação fosse modernizar as relações laborais e criar flexibilidade no mercado de trabalho, na prática, o trabalho intermitente revela-se uma modalidade que contribui para a precarização das condições de trabalho e fragiliza os direitos dos trabalhadores.

A proteção ao trabalhador, um dos pilares do Direito do Trabalho, é profundamente comprometida por essa nova forma de contratação, que impõe incertezas em relação à renda e à segurança jurídica do vínculo empregatício. A ausência de regulamentação clara acerca dos períodos de inatividade e a possibilidade de múltiplas convocações sem garantia de remuneração adequada expõem os trabalhadores a um cenário de vulnerabilidade econômica, o que contraria a filosofia do Direito do Trabalho voltada à proteção da parte mais frágil na relação laboral.

Além disso, a análise das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região demonstrou como a interpretação das leis, muitas vezes, ignora as condições reais de trabalho, perpetuando a insegurança e a desumanização do trabalhador. A judicialização das relações de trabalho sob essa nova modalidade revela um desprezo pela função do Judiciário como garantidor da proteção social, apresentando uma lógica que otimiza os interesses dos empregadores em detrimento das necessidades básicas dos trabalhadores.

Conclui-se, portanto, que o trabalho intermitente, longe de ser uma solução para o desemprego ou para a flexibilização benéfica das relações de trabalho, representa uma derrocada dos direitos

trabalhistas, reafirmando a desigualdade inerente à relação entre empregador e empregado. É fundamental que a discussão acerca da proteção ao trabalhador e da dignidade humana no ambiente laboral retorne à pauta legislativa e judicial, buscando alternativas que efetivamente garantam os direitos fundamentais da classe trabalhadora.

## **7. REFERÊNCIAS**

AMADO, Jorge. Seara vermelha. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e o poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Princípios de Direito do Trabalho e seus Fundamentos Teóricos-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: Ltr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm).

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O princípio da proteção em xeque. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. ESPANHA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. Caderno CRH: Revista de Ciências Sociais do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da Universidade Federal da Bahia, v. 32, n. 86, p. 231-251, Maio/Ago. 2019

HORKHEIMER, Max. Teoria tradicional e teoria crítica. In: BENJAMIN, Walter; HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W.; HABERMAS, Jürgen. Textos escolhidos: Coleção Os Pensadores - Vol. XLVIII. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MARX, Karl. O Capital - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. O Papel dos Juízes na Defesa do Direito do Trabalho: controles de constitucionalidade e de convencionalidade. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (Org.). Direito do trabalho e teoria social crítica. Homenagem ao Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, vol. 1. São Paulo: LTr, 2020. p.100-112.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o

modelo italiano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017.

OLIVEIRA, José Lourival; FIGUEIREDO, Mayara Freire. A reforma trabalhista e a liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. Revista Trabalhista Direito e Processo, ano 17, n. 59, p. 193-210, 2018.

ORSINI, Juan Ignacio. Los principios del derecho del trabajo. Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ano 7, n. 40, p. 489-506, 2010.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. Código do Trabalho. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(pt-t.aspx\)](https://www.act.gov.pt/(pt-t.aspx)). Acesso em: 28 set. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho. Vol. I – Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho: A Relação de Emprego. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. A contrarreforma trabalhista brasileira e a (des)padronização da jornada de trabalho: expressões da flexibilização irrestrita. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Estadual da Paraíba, 2020

STF. Reunião do Pleno em 03 de dezembro de 2020 – Contrato de trabalho intermitente. Youtube, 23 de dez. de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FqzE-yQMsal&t=1801s>.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.

TORTI, Matheus Falcão. O trabalho intermitente na lei 13.467/2017: as inspirações do legislador brasileiro no direito comparado e a incompatibilidade ideológica entre a legislação vigente e a constituição. TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito do Recife - CCJ - Universidade Federal de Pernambuco - UFPE - Recife, 2019.