

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU**

**DIREITO**

**Fabio Azenha Tobias**

**TRABALHO INTERMITENTE E DIGNIDADE HUMANA: UMA ANÁLISE SOBRE  
OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA PROTEÇÃO SOCIAL**

**Bauru  
2025**

**Fabio Azenha Tobias**

**TRABALHO INTERMITENTE E DIGNIDADE HUMANA: UMA ANÁLISE SOBRE  
OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA PROTEÇÃO SOCIAL**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito, sob a orientação do  
Professor(a) Dr ou Ms Marcia Regina  
Negrisoli Fernandez.**

**Bauru  
2025**

Tobias, Fabio Azenha

Trabalho Intermitente e Dignidade Humana: Uma análise sobre os Impactos da Reforma Trabalhista na Proteção Social. Fabio Azenha Tobias. Bauru, FIB, 2025.

38f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Ms Marcia Regina Negrisoni Fernandez

1. Trabalho intermitente. 2. Reforma Trabalhista. 3. Dignidade Humana. 4. Proteção Social. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

**Fabio Azenha Tobias**

**TRABALHO INTERMITENTE E DIGNIDADE HUMANA: UMA ANÁLISE SOBRE  
OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA PROTEÇÃO SOCIAL.**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito**

**Bauru, 13 de Novembro de 2025.**

**Banca Examinadora:**

**Presidente/ Orientadora: Me. Marcia Regina Negrisoni Fernandez**

**Professor 1: Prof. Doutora Marli Monteiro**

**Professor 2: Prof. Me. Claudia Fernanda de Aguiar Pereira**

**Bauru  
2025**

Dedico este trabalho principalmente a Deus, que não me deixou desistir, à minha esposa, e principalmente a minha mãe (in memória), que sempre esteve ao meu lado me apoiando em todos os momentos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, também a Faculdades Integradas de Bauru pela oportunidade, os professores, verdadeiros mestres e doutores em especial a minha orientadora Dr.<sup>a</sup> Márcia Regina pelo apoio e acompanhamento no decorrer do semestre.

Também agradeço a minha família pelo apoio e minha esposa Mariana, pela ajuda e paciência e a todos que me ajudaram a realizar esse sonho.

TOBIAS, Fabio Azenha. **Trabalho Intermitente e Dignidade Humana: Uma análise sobre os Impactos da Reforma Trabalhista na Proteção Social**. 2025. 38. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

## RESUMO

Sabe-se que o trabalho intermitente no Brasil enfrenta diversos problemas, sendo estes inclusive relacionados à insegurança financeira; à falta de previsibilidade de uma renda mensal fixa que pode fragilizar a estabilidade financeira do trabalhador; a precarização do mercado de trabalho; a falta de uma jornada contratual fixa e a demanda irregular de trabalho pode levar a precarização do mercado de trabalho. Deste modo, pode-se acometer sua imprevisibilidade de remuneração ameaçando a saúde física e mental do trabalhador, a dificuldade de planejamento financeiro, ou seja, há dependência de contratos intermitentes pode afetar a capacidade dos trabalhadores obter crédito e realizar investimentos, além da insegurança jurídica, onde a falta de clareza na aplicação da lei e a dificuldade de calcular férias e décimo terceiro proporcionais podem criar dificuldades nas empresas, pode fragilizar a proteção social do trabalho, devido a desigualdade, falta de recursos e desestruturação do mercado de trabalho, com isso, vale ressaltar conhecimento sobre as questões legais bem como toda a evolução do Direito trabalhista e seus princípios Constitucionais.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente. Reforma trabalhista. Dignidade Humana. Proteção Social.

TOBIAS, Fabio Azenha. **Trabalho Intermitente e Dignidade Humana: Uma análise sobre os Impactos da Reforma Trabalhista na Proteção Social**. 2025. 38. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

### **ABSTRACT**

It is known that intermittent work in Brazil faces several problems, including financial insecurity; the lack of predictability of a fixed monthly income that can weaken the worker's financial stability; the precariousness of the labor market; the lack of a fixed contractual working day and the irregular demand for work can lead to the precariousness of the labor market. In this way, the unpredictability of remuneration can be affected, threatening the physical and mental health of the worker, the difficulty of financial planning, that is, the dependence on intermittent contracts can affect the ability of workers to obtain credit and make investments, in addition to legal uncertainty, where the lack of clarity in the application of the law and the difficulty in calculating proportional vacations and thirteenth salary can create difficulties in companies, it can weaken the social protection of labor, due to inequality, lack of resources and the destructuring of the labor market, therefore, it is worth highlighting knowledge about legal issues as well as the entire evolution of labor law and its constitutional principles.

**Keywords:** Intermittent work. Labor reform. Human dignity. Social protection.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 Princípio da Proteção Social do Trabalho.....	12
2.2 Princípio da prevalência da condição mais benéfico ao trabalhador.....	13
2.3 Princípio Social da Continuidade da relação de emprego.....	15
2.4 Princípio da Irrenunciabilidade de direitos.....	16
2.5 Princípio Social da Primazia da realidade.....	17
2.6 Princípio In Dubio pró-operário.....	18
2.7 Princípio da irredutibilidade salarial.....	19
<b>3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO INTERMITENTE.....</b>	<b>21</b>
<b>4. DO TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>26</b>
4.1 Legislação.....	26
4.2 Conceito.....	27
4.3 Características.....	29
4.4 Desafios.....	32
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No presente estudo, objetiva-se identificar por meio de pesquisa bibliográfica, interfaces sobre a relação do contrato de trabalho na modalidade intermitente no Brasil, em relação ao valor social do trabalho e aos princípios constitucionais de dignidade humana sob escopo da proteção enquanto direitos humanos, e suas controvérsias em relação ao estudo de funcionamento do tema ou não no Brasil.

Assim, conforme explica Domingues (2019), essa nova modalidade contratual de trabalho intermitente que foi introduzida pela Lei n. 13.467/2017, surgiu com a proposta de flexibilizar as relações de trabalho, já que inúmeros trabalhadores antes desabrigados pela legislação, agora encontrariam amparo neste dispositivo e finalmente sairiam da informalidade, inclusive reduzindo os índices de desemprego.

Deste modo, notou-se que neste trabalho a proposta inicial só seria viabilizada com uma maior regulamentação deste tipo contratual eis que da maneira com que foi redigido, possui grandes lacunas e antinomias, gerando graves prejuízos ao trabalhador, implicando assim, numa precarização das relações de trabalho, já que não há garantia de remuneração mínima.

Contudo, como questão vivenciada, na visão de Souza (2023), o trabalhador pode acabar ficando sem receber qualquer remuneração nos meses em que não prestar serviços, isso gera reflexos negativos em toda a sociedade, sendo um problema da questão, visto que, não há como saber se terá ou quanto será seus rendimentos ao final do mês para garantir o sustento de sua casa e família.

De fato, uma alternativa, se compararmos ao modelo português, seria criar uma garantia contratual anual mínima de carga de trabalho e tempo mínimo de meses para o trabalho, inclusive para uma maior segurança jurídica e econômica do trabalhador e do empregador devendo ser consecutivo.

Para tanto, entende-se que o trabalho intermitente é caracterizado pela indeterminação de prazo, de modo a assegurar a especialização do trabalhador, respeitando o princípio da continuidade do vínculo de emprego e a estabilidade das relações laborais, assim, entende-se que a entrada em vigor da denominada “Reforma Trabalhista”, em tese é flexibilizada com o contrato de trabalho intermitente, reconhecendo o vínculo empregatício mesmo com a presença de eventualidades.

Importante destacar, que esse tipo de trabalho não é semelhante ao autônomo, pois, o serviço autônomo é prestado sem vínculo empregatício, enquanto que o intermitente possui vínculo, ou seja, no trabalho intermitente há todos os direitos trabalhistas previstos pela CLT, mas que são pagos referentes às horas trabalhadas, ele possui direito à férias, repouso semanal remunerado, FGTS, pagamento de hora extra, décimo terceiro, licenças médicas e todos os outros direitos previstos em lei.

Deste modo, entende-se que o trabalho intermitente, como relação jurídica entre empregado e empregador, é aquele no qual o empregado realiza o trabalho de maneira não contínua, em períodos alternados, sejam eles medidos em horas, dias ou meses, o que, naturalmente, nessa modalidade de contratação, ocorrem períodos, tanto de horas, dias ou meses em que o empregado não presta serviço ao empregador.

Por fim, como problema central, questiona-se, será que essa nova modalidade de trabalho intermitente, na forma como regulamentado pelas leis, se torna compatível com os direitos fundamentais do trabalhador de acordo com os direitos humanos tendo todos os seus direitos garantidos?

## 2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Sabe-se que a Constituição Federal se caracteriza por uma matriz essencialmente humanística, democrática, social e inclusiva, sendo que seu objetivo precípua foi instalar o Estado Democrático de Direito.

Nas palavras de Barroso (2013) dentre os vários princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro, um ganha destaque, trata-se do princípio da igualdade, ou seja, se extraem significativas diferenças sendo as mais debatidas diferenças entre igualdade material e a formal.

Assim, nota-se que enquanto a igualdade formal pode ser entendida como a igualdade jurídica, a igualdade material é a busca pela efetiva igualdade.

Entre os trabalhadores, o declínio da atividade sindical foi acompanhado pela penetração do discurso do 'empreendedorismo', feito sob medida para dissolver a solidariedade de classe. O trabalhador em particular o trabalhador precarizado, despido de vínculo empregatício é instado a ver em si mesmo um capitalista em formação (Gallego, 2018, p. 23).

Contudo, com a Reforma Trabalhista de 2017 iniciou-se uma série de flexibilizações de direitos sociais dos trabalhadores, flexibilizações que nasceram sob o pretexto de melhorar as condições de empregabilidade nacional.

Assim, vale ressaltar, os princípios possuem tríplice função, conforme o ensinamento de Rodriguez (2002):

– **Função informativa:** os princípios são proposições genéricas que sustentam e inspiram o legislador no momento da produção da norma;

- **Função normativa:** servem os princípios como fonte integradora do Direito, ao suprimir lacunas e omissões do ordenamento, visto que, conforme o artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e artigo 126 do Código de Processo Civil, o juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade, bem como, no julgamento da lide, caber-se-á aplicar as normas legais, sendo que, não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito;

- **Função interpretativa:** permite que, havendo incidência de diferentes regras de direito sobre uma questão jurídica a ser resolvida, o aplicador da lei disponha de uma orientação quanto a qual regra merece prevalecer em relação à outra, razão pela qual resta imprescindível a discussão dos princípios inerentes ao processo do

trabalho, embora se utilizem também os diversos princípios gerais do direito, com as devidas adequações.

Dessa forma, pode-se afirmar que os princípios constitucionais possuem características próprias, devido a sua preeminência no ordenamento jurídico, sendo:

a) característica da generalidade; b) característica da primariedade; c) característica da dimensão axiológica; d) característica da objetividade; e) característica da transcendência; f) característica da atualidade; g) característica da poliformia; h) característica da vinculabilidade; i) característica da aderência; j) característica da informatividade; k) característica da complementaridade; l) característica da natureza finalística do comportamento prescritivo e m) característica da normatividade jurídica (Barroso, 2009, P.155).

Entende-se que os princípios podem ser definidos como diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, promovendo e embasando novas normas, orientando a interpretação das existências e resolvendo os casos não previstos na legislação.

Explica Barroso (2009) que a forma de promover maior aplicação dos princípios constitucionais trabalhista elencados nos art. 7<sup>a</sup> ao 11 da CF/88 é criar uma sistematização desses princípios, fazendo se necessário lembrar que a constituição deve ser vista no geral, assim como todos os princípios constitucionais, dispostos esses no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, que se referem especificamente aos direito Trabalhistas, sendo que estes princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; portanto, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais.

## **2.1 Princípio da Proteção Social do Trabalho**

O princípio da proteção é conhecido pela dogmática constitucional moderna como o mais importante nos direitos fundamentais, assim, para o Direito do Trabalho não constitui novidade a norma consistente no princípio da proteção, esta dirigida a reparar a desigualdade material entre o prestador e o tomador do trabalho, assim, o papel é histórico desde princípio na construção do Direito do Trabalho.

A nossa Constituição Federal da República Federativa do Brasil e garantidora dos direitos trabalhistas como jornada de trabalho, o salário-mínimo, proteção contra ao desemprego e a segurança e saúde do trabalhador o seu importante dispositivos constitucionais da proteção social do trabalhador (Delgado, 2005).

O valor social do trabalho se dá em um sistema normativo que prioriza a dignidade humana do trabalhador em uma economia de mercado, sem tal embate, o Direito do Trabalho perde a função de incluir o outro na esfera comunitária e de proteger o ser humano em toda a sua magnitude.

Sendo assim, conforme explica Martins (2008) o valor social do trabalho recebe nova justificativa, pois, ele se baseia em Princípios Constitucionais, sendo o responsável pela fomentação da ordem econômica e o primado da ordem social, com isso, a pessoa humana, para ter dignidade, precisa ter a sua disposição o trabalho, considerado como fonte geradora de sua manutenção financeira, bem como fonte geradora de sua inserção social.

Também conhecido como princípio da tutela, Sarlet (2003), comenta que este, é considerado o princípio mais importante do Direito do Trabalho, uma vez que sua finalidade precípua é a proteção do trabalhador, de forma que sejam efetivados e tutelados direitos que são garantidos pela legislação trabalhista, na medida em que é tratado como parte hipossuficiente da relação de emprego mantida, dessa forma, tal preceito parte do pressuposto do desequilíbrio entre empregado e empregador (partes da relação jurídica), pois, eles não estão em igualdade econômica diante dos termos do contrato de trabalho, sendo base, nessa desigualdade econômica se deve compensar a hipossuficiência do empregado, haja vista sua subordinação em relação ao empregador.

## **2.2 Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador**

Entende-se por um princípio essencial à garantia de preservação, ao longo do pacto laboral, da cláusula mais vantajosa ao trabalhador, ou seja, reveste-se da característica de direito adquirido sendo que, entre uns e outros dispositivos contratuais concorrentes, deverá prevalecer aquele mais favorável ao empregado (Borges, 2019).

Para tanto, explica Borges, não se trata do contraponto entre normas ou regras, mas de cláusulas contratuais, tácitas ou expressas, a exemplo, o Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e

ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Sabe-se que conforme a Súmula n.º 51, I da SBD-I, TST, impondo que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento interno do empregador, podendo assim, concluir que o princípio da condição mais benéfica se traduz na manifestação da inalterabilidade contratual lesiva, que é também um importante aspecto do Direito do Trabalho.

Deste modo, a condição aqui deve ser compreendida como cláusula pactuada em negociação coletiva (acordo ou convenção), findo o prazo de validade da cláusula, sobrevindo outra, menos benéfica, garante-se ao empregado, a validade da condição que lhe seja mais benéfica (Borges, 2019).

Este princípio é uma parte integral do nosso sistema legal e destina-se a prevenir a exploração dos trabalhadores, desta forma, os contratos individuais de trabalho não podem contrariar às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e que sejam mais favoráveis, bem como às decisões das autoridades competentes (Borges, 2019, p. 1).

É importante notar que a implementação do Princípio da Condição Mais Benéfica, tem como alvo as condições que são mais vantajosas para os empregados, e não necessariamente as condições que foram originalmente acordadas no contrato. Desta forma, se uma mudança no contrato de trabalho é mais vantajosa para o trabalhador, mesmo que não estivesse no contrato original, essa nova condição deve prevalecer (Borges, 2019).

Assim, entende-se que com este princípio, os direitos do trabalhador são protegidos, mesmo em meio a mudanças contratuais, sendo este, um dos vários mecanismos que demonstram a preocupação contínua do direito do trabalho em garantir condições de trabalho justas e respeitáveis para todos os trabalhadores.

### 2.3 Princípio Social da Continuidade da Relação de emprego

Este princípio determina que a ordem só pode cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho mediante a permanência do vínculo empregatício; com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais.

Sendo assim, Martins (2002) comenta que o princípio da continuidade da relação repercute em seis implicações:

- Preferência pelos contratos de duração indefinida;
- Amplitude para a admissão das transformações do contrato;
- Facilidade para manter o contrato, apesar dos descumprimentos ou nulidades em que se haja incorrido;
- Resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por vontade patronal;
- Interpretação das interrupções dos contratos como simples suspensões;
- Manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.

A regra é que os contratos trabalhistas sejam firmados com prazo indeterminado, assim, a exceção é contratação por prazo determinado, e se relaciona ao princípio o art. 443 da CLT, segundo o qual os contratos de trabalho continuam vigentes, mesmo que, haja mudança na propriedade na empresa (sucessão de empregadores), independente em caso de mudança de donos, os contratos de trabalho permanecem intactos em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.

O Princípio da Continuidade define que, no geral, os contratos de trabalho têm prazo indeterminado de validade, deste modo, caso um contrato seja rompido por não prestação do serviço contratado, cabe ao contratante provar o motivo do término da relação, pois, esse princípio é favorável ao trabalhado (Cassar, 2018).

O autor ainda explica que sendo a perpetuidade da relação a presunção a prevalecer, entende o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ser ônus do tomador de trabalho comprovar o término da relação, incluindo data e motivo, nos termos da Súmula 212 (Cassar, 2018).

Para tanto, o mesmo autor relata que a continuidade do vínculo, ainda que presumível e desejada, possui algumas alterações e relativizações pela reforma trabalhista, passando-se a ser admissível a rescisão do contrato por comum acordo das partes (art. 484-A, CLT), bem como a possibilidade de dispensas coletivas ou plúrimas se darem sem autorização do sindicato ou de celebração de convenção coletiva/acordo coletivo de trabalho (art. 477-A, CLT) (Cassar, 2018).

## **2.4 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**

Este princípio estabelece que os trabalhadores não podem renunciar a direitos trabalhistas garantidos por lei, mesmo se concordarem explicitamente com termos menos favoráveis, tais acordos podem ser invalidados pela justiça do trabalho (Martins, 2002).

Para Martins (2002) o princípio da irrenunciabilidade vem a partir da ideia de indisponibilidade dos direitos fundamentais, assim, os indivíduos não podem abdicar dos direitos concedidos pelo ordenamento, seja voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação.

Dessa forma, o Artigo 9º da CLT determina que os documentos utilizados como instrumentos de renúncia a direitos concedidos pela legislação são considerados nulos e não manifestam, como resultado, seus efeitos também ficam sob a mesma condição, com isso, o princípio pode levar o jurista a pensar que os trabalhadores estão engessados e proibidos de fazer qualquer negociação quando o assunto é referente aos seus direitos trabalhistas (Martins, 2002).

A única função de caráter normativo que opera como fonte supletiva em caso de lacuna da lei, e essa função exerce não por serem princípios, mas, por constituir uma expressão da doutrina. Mais do que uma fonte, os princípios são emanações das outras fontes do direito, os princípios aparecem envoltos e expressos por outras fontes, além disso, porém, exercem uma função inspiradora e guiadora na interpretação do juiz que ultrapassa a função de fonte de direito e os situa em outro plano. Podem ser fontes materiais do direito, mas não formais (Rodriguez, 2000, p. 48-49).

Para Rodriguez (2000), distinguem-se, para fins de aclarar as posições, os termos renúncia de transação e, o termo acordo, ou seja, institutos que se referem, respectivamente, à unilateralidade e à bilateralidade da disposição de direitos, desta forma, enquanto que na renúncia mais pessoas, ligadas por uma relação jurídica base,

propõe-se, mutuamente, a não reivindicar determinados direitos, sublinha-se que a utilização do verbo propor foi intencional, buscando-se, com isso, salientar a distinção e as considerações que se seguirão.

## **2.5 Princípio Social da Primazia da realidade**

O princípio da primazia da realidade sobre a forma determina que caso haja discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos, deve-se dar preferência ao que ocorre na prática, pois, ele amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade, conforme explica Martins (2002) o empregado não pode se valer de um formalismo para tentar acobertar a verdade fática distinta.

Rodriguez (2000) comenta que além de um direito às partes interessadas, implica o reconhecimento de um princípio, também, um dever, que, no caso, determina ao Estado, no exercício do poder de polícia ou da função jurisdicional, a apuração das reais conformações assumidas por determinada relação jurídica.

Em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos, assim, a teoria do contrato realidade, a despeito de muitos a relacionarem ao princípio da primazia da realidade, surge e se afirma com conformação diversa, pois, em momento histórico de defesa de teorias anti-contratualistas no direito do trabalho. (Rodriguez, 2000, p.338).

Para tanto, Martins (2002) afirma a importância que vêm desempenhando quando da análise da relação trabalhista, seja, por se ter como fundamento a boa-fé contratual, seja pela lealdade que se espera daqueles que pretendem contratar ou já contrataram, outro desafio apresentado diz respeito à aplicação do princípio da primazia dará realidade às relações de trabalho não subordinado.

Rodriguez (2000) comenta que o princípio da primazia da realidade tem posição de destaque no ramo jus laboral, pois, passa a se apresentar não mais como algo voltado à proteção de determinada pessoa, mas, como instrumental na busca da verdade real, afastando-se, assim e a um só tempo, da teoria do contrato realidade, na medida em que admite sua aplicação às teorias da responsabilização pré e pós-contratual e, estende sua aplicação, também, às relações de trabalho não subordinado.

## 2.6 Princípio In Dubio pró-operário

É uma regra de interpretação segundo a qual, na possibilidade de mais de uma interpretação da norma, deve ser utilizada a mais favorável ao empregado.

Entende-se que o princípio do in dubio pro operário similarmente conhecido por in dubio pro mísero constitui no desdobramento do princípio da proteção atinente a interpretação jurídica, o qual determina que entre diversas interpretações que comporta uma conduta, precisa ser preferida a mais favorável ao empregado, assim, manifesta-se Gomes:

A regra in dubio pro operário constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do Direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego (Gomes, 2001, p. 46).

Gomes ainda explica que em verificação às regras mencionadas anteriormente, derivam do princípio da proteção, sendo o conceito do indúbio pró operário se distingue da norma da regra mais favorável e da norma mais benéfica, visto que possui um pressuposto de lei única, apta de distinta acepção

O princípio "*in dubio pro operario*" ajuda a garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que o empregador não possa se beneficiar de alguma ambiguidade na lei ou no contrato de trabalho para prejudicar seus funcionários.

Com isso, Gomes (2001) explica que o princípio in dubio pro operario é um dos pilares do direito do trabalho e contribui para a proteção dos direitos dos trabalhadores, sendo este, importante para garantir a justiça e a equidade nas relações de emprego, especialmente diante da desigualdade de poder entre empregados e empregadores, que nos casos de dúvida, a interpretação mais favorável ao trabalhador deve sempre prevalecer, garantindo assim a proteção dos direitos sociais e trabalhistas.

## 2.7 Princípio da irredutibilidade salarial

Lisboa (2023) explica que o princípio da irredutibilidade salarial, fundamental no direito laboral, garante que o salário do trabalhador não possa ser reduzido, salvo em situações específicas previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho, assim, o princípio busca proteger o trabalhador de cortes salariais arbitrários, assegurando a sua estabilidade financeira e dignidade, deste modo, a lei proíbe que o empregador reduza o salário do trabalhador unilateralmente, ou seja, sem a concordância expressa do empregado ou a previsão em um acordo ou convenção coletiva.

Continua o autor Lisboa (2023) e comenta que este princípio busca proteger o trabalhador de cortes salariais arbitrários ou injustificados, garantindo que a sua remuneração não seja reduzida sem um fundamento legal, a irredutibilidade salarial contribui para a estabilidade financeira do trabalhador, permitindo-lhe planejar e garantir as suas despesas, o princípio da irredutibilidade salarial também protege a dignidade do trabalhador, evitando que a sua situação financeira seja desestabilizada por cortes salariais arbitrários.

Em contraponto Gomes (2001) comenta que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a lei fundamental e suprema do país, que estabelece os princípios fundamentais, incluindo os direitos dos trabalhadores, pois, no que diz respeito à irredutibilidade salarial, o artigo 7º, inciso VI, estabelece que é vedada a redução salarial, a menos que haja acordo ou convenção coletiva

Com isso, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a base legal que regula as relações trabalhistas no Brasil e a irredutibilidade salarial é um princípio fundamental dentro dessa legislação.

Lisboa (2023) comenta que conforme determinado no artigo 468, o salário acordado entre empregador e empregado é protegido de reduções arbitrárias, sendo que a aplicação das leis de irredutibilidade salarial envolve uma relação transparente entre empregadores e empregados, sendo que quando um empregador deseja fazer alterações no salário de um funcionário, deve primeiro buscar um acordo com o trabalhador, tendo acordo para ambas as partes sobre as modificações, o recomendado é documentar essa alteração por meio de um aditivo contratual ou de outro acordo formal.

No entanto, é fundamental que essas mudanças estejam em conformidade com a legislação trabalhista vigente, pois, quando o empregador diminui os salários dos funcionários sem o consentimento deles ou sem justificativa legal adequada, é uma prática que pode ser penalizada, ou seja, a legislação trabalhista exige que qualquer modificação nos salários seja feita com o acordo do empregado ou baseada em circunstâncias excepcionais, como previsto em lei (Lisboa, 2023).

Portanto, percebe-se que a noção de irredutibilidade busca combater duas modalidades centrais de diminuição de salários: a redução salarial direta (diminuição nominal de salários) e a redução salarial indireta (redução da jornada ou do serviço, com consequente redução salarial), enfatizando tais modalidades de redução são, em princípio, vedadas pela ordem jurídica, podendo ensejar, conforme o caso, até mesmo a rescisão do contrato por culpa empresarial (art. 483, d e g, CLT) (Delgado, 2019).

Delgado (2019) também explica que o princípio da irredutibilidade salarial tem como objetivo garantir que o empregado não sofra redução de seu salário pelo empregador, enquanto perdurar o contrato de trabalho, assegurando a estabilidade econômica do trabalhador, mas, não se trata de norma absoluta, e pode ser alterada em alguns casos por celebrações de acordo ou convenção coletiva de trabalho, exigindo a participação do sindicato nas negociações.

### 3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO INTERMITENTE

Sabe-se que o trabalho intermitente veio com a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017, como uma inovação na forma de contratação, o contrato de trabalho intermitente, possui como principal característica a sua modalidade, que se apresenta pela previsão de possibilidade de alternância de períodos de atividade e inatividade, não configurando uma continuidade regular, com isso, essa modalidade surgiu como uma tentativa de flexibilizar as relações laborais, permitindo que empregadores e empregados organizem a prestação de serviços de maneira mais dinâmica.

Em relação ao contexto histórico, o autor Barros (2010) mostra que surgiu o intervencionismo Estatal de cunho humanitário, de proteção ao oprimido e ao débil, onde, o caráter humanitário do Direito do Trabalho predominava sobre o jurídico, o que beneficiou primeiramente os aprendizes, os menores, acidentados e as mulheres, que eram as forças laborais mais exploradas no final do século XVIII, pois, a pretensão humanitária da intervenção estatal refletiu-se no encabeçamento do Direito do Trabalho da maioria dos povos.

Cassar (2014) comenta ainda que alguns dos períodos mais relevantes para a história do Direito do Trabalho foram o período Imperial, em 1850, o qual o Código Comercial regeu algumas das relações de trabalho, e em 1888, quando a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil, aumentando significativamente a mão de obra desqualificada.

Segundo Souza (2003) a segunda magna-carta no mundo a tratar sobre a temática das garantias trabalhistas foi a Constituição Germânica de 1919, a qual é abalizada como sendo alicerce maior das democracias ocidentais contemporâneas. Tal diploma constitucional regulamentava a atuação dos trabalhadores nas empresas, por meio da instituição de uma legislação igualitária, enfática na concessão de melhores condições laborais e na liberdade de defesa dos trabalhadores.

Nota-se que a Assembleia Constituinte, convocada durante a ditadura Vargas, elaborou a Constituição da República, promulgada em 16 julho de 1934, que procurou garantir a inviolabilidade de direitos, inclusive aquele concernente à subsistência, afirmando que, a todos, cabe o direito de prover a própria subsistência e a de sua família, mediante trabalho honesto, com isso, a Constituição também introduziu um

título de ordem econômica e social, acolhendo e reconhecendo os sindicatos e associações profissionais (Leite, 2018).

Para tanto, a Constituição de 1934 foi a primeira a prever os direitos trabalhistas, garantiu ao trabalhador um salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal, férias anuais, proteção à trabalhadora e ao trabalho infantil dentre outros, sobre esse período, a pesquisadora Carla Tereza Martins Romar afirma que:

O então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, autorizado por Getúlio Vargas, nomeou uma comissão constituída de dez membros que, sob sua presidência, ficou encarregada da elaboração do que foi designado de anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social (Romar, 2018, p. 47).

E então que após esse período, meados de maio de 1943, que foi Decretado a lei nº 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo sofrido inúmeras alterações, e, após devido à falta de controle da inflação deu-se início às greves, tornou o governo de Getúlio Vargas fragilizado, possibilitou a Juscelino Kubitschek força para presidir o Brasil, e o parlamentar dinamizou a indústria e abriu o mercado para estrangeiros, o que de fato, aqueceu o comércio, gerou mais postos de trabalho e colocou-o no governo (Romar, 2018).

Entende-se que a Confederação Brasileira do Trabalho, constituída em 1912, teve como um de seus objetivos reunir as reivindicações operárias e, com isso, o direito do trabalho ganhava expressividade após a revolução de 1930, quando instituiu-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio na era de Getúlio Vargas e, a partir de então, criaram-se decretos a respeito das profissões (Almeida e Sevrero, 2014).

Finalmente a Constituição da República de 1988, buscando a melhoria nas condições sociais com a essência do Estado Democrático de Direito, houve modificações expressivas como a criação de três estabilidades especiais, sendo: dirigente sindical, dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes.

Portanto, explica Maior (2017) que o contrato de trabalho intermitente teve início em alguns países, como em Portugal, o contrato passou a existir com a promulgação do Código do Trabalho, que expôs em alguns artigos como seria a forma do contrato, a quantidade de horas a ser trabalhada sendo este anual, ou o número

anual de dias de trabalho a tempo completo, e caso não fossem completadas estas horas, haveria uma compensação.

Na Itália, o contrato ora mencionado iniciou-se com a Lei nº 30, de 14 de fevereiro de 2003, a qual foi denominada de “Lei Biaggi”, ou seja, o trabalho intermitente possuía alguns limitadores e existia em apenas alguns setores, diferente do que foi adotado pelo Brasil, em que não há setores específicos que o trabalhador pode atuar, neste caso, na Itália o empregado ao ser contratado tinha expresso em seu contrato que era obrigado responder ao chamado do empregador, fazendo jus a uma compensação pelo tempo à disposição (Maior, 2017).

Porém, no Reino Unido não aparece expresso o número de horas que o trabalhador deverá cumprir, assim, o país possui o regime que mais se aproxima ao adotado pelo Brasil, após a Reforma Trabalhista, traz a este novo contrato flexibilidade à contratação de mão de obra e ajusta às necessidades das empresas (Maior, 2017).

Na Inglaterra essa modalidade já existia, porém, se mostrou mais frequente após 2008, com isso, Olmo (2019) explica que essa questão ocorreu devido a menor incidência de direitos trabalhistas e previdenciários para esse tipo de contratação, pois, se trata de algo questionável se esse tipo de trabalhador se enquadraria como empregado ou como autônomo, tendo em vista a rasa regulamentação do instituto, que possibilitava dupla interpretação da norma.

Porém, no Brasil, o cenário de implementação e regulação do trabalho intermitente pelo legislador não foi diferente, Alves (2015) explica que a Reforma Trabalhista, foi aprovada às pressas num contexto pós impeachment, o qual trazia consigo um discurso de modernização, oferta de empregos e retomada da economia, porém, a aprovação da Lei n. 13.467/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, estava rodeado pelo alto índice de desemprego e baixo desenvolvimento econômico que assolavam o país, dando espaço para a precarização do emprego.

Essa modalidade de trabalho intermitente para o Brasil, também traz importantes aspectos tributários e previdenciários, pois, os empregadores devem estar cientes das obrigações relacionadas ao pagamento de impostos e contribuição previdenciária sobre a remuneração dos trabalhadores intermitentes, além disso, a formalização do contrato é crucial para evitar problemas futuros com a Justiça do Trabalho (Almieda e Severo, 2014).

Com isso, Leite (2018) explica ainda que a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, substitui a estabilidade decenal pelo regime do fundo de garantia, a criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, além da ampliação da licença maternidade para 120 dias, bem como a mudança da idade mínima para admissão no emprego que passou a ser 16 anos.

Há previsão de igualdade e mesmo tratamento retributivo dos demais trabalhadores, mas, assim como no Brasil, o tratamento previdenciário é determinado a proporção da duração do trabalho. Na Itália há a vedação ao trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores em greve e para empresas que nos 6 meses anteriores tiverem realizado dispensas coletivas, suspensão nas relações de trabalho ou redução nas horas de trabalho, salvo na hipótese de acordo sindical (Amorim, 2018, p. 56)

Almeida e Severo (2014) comentam que as exigências no sentido de uma acrescida flexibilização do quadro regulador das relações de trabalho são comumente fundamentadas, assim, na mutação substancial da realidade empresarial e organizativa, nas transformações tecnológicas e, bem assim, na recomposição do próprio tecido económico, sobretudo pela crescente relevância do sector dos serviços, sendo, tudo contexto de tendencial irrelevância das fronteiras, das distâncias e dos meridianos e de integração de mercados.

Com isso, a invocação deste fatores vem sustentando as pretensões patronais no sentido da abertura dos ordenamentos a novas formas de organização e de prestação do trabalho, tidas por incompatíveis com o modelo laboral clássico, mais concretamente, com o conjunto de tutelas e de encargos inerentes a este modelo de trabalho (Maior, 2017).

Em contrapartida Leite (2018) comenta que anteriormente, o Decreto-Lei 5.452/1943 trouxe a compilação do mais importante diploma normativo para o Direito do Trabalho, podendo se afirmar que se trata da maior conquista do trabalhador brasileiro: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas.

Segundo Andrade e Gomes (2019) essa regulamentação ainda é relativamente nova no território brasileiro, porém, já tem sido utilizado em diversos países do mundo, como Inglaterra, Estados Unidos, Itália, dentre outros, assim, a regulamentação pela Lei n. 13.467/2017 conceitua expressamente o instituto de trabalho intermitente.

No Brasil, anteriormente ao PL 6.787/2016, que deu origem à Lei 13.467/2017, segue, desde já, a análise doutrinária decorrente da “Reforma Trabalhista”, para que se construa, posteriormente, conceituação própria para fins do presente estudo e, principalmente, para que se estabeleçam características e distinções entre o contrato de trabalho intermitente e outras formas de pactuação laborativa empregatícia (Alves, 2015).

Todavia, a intermitência da relação de trabalho não foi bem recepcionada, trazendo consigo diversas controvérsias, e vem sofrendo duras críticas pela doutrina, em especial no que tange ao desrespeito pelos princípios constitucionais, o indivíduo que labora em circunstâncias incertas, sem saber quando irá trabalhar e quanto receberá no fim de cada mês, é levado ao esgotamento emocional, porque se torna muito mais vulnerável e impotente frente ao seu empregador, não tendo qualquer garantia de trabalho ou de remuneração.

## 4. DO TRABALHO INTERMITENTE

### 4.1 Legislação

Assim, nota-se hoje que a regra do artigo 58-A da CLT permite absurdas 32 horas semanais de trabalho “parcial”, sendo possível ao empregador contratar, após a Reforma Trabalhista, trabalho em tempo parcial de 30 horas por semana sem exigência de horas extras ou de até 26 horas (Alves, 2015).

Portanto, o contrato de trabalho intermitente tem que ser estrutural e conceitualmente diferente do contrato de trabalho em tempo parcial, ou seja, de modo, a compreender bem o que pode ou não o empregado e empregador nesta modalidade, sob pena de se concluir pela redundância da lei brasileira (Barros, 2010).

A reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, aprovada no governo Temer, dentre diversas modificações, implementou o contrato de trabalho intermitente no direito trabalhista brasileiro, sob a justificativa de ser imperiosa e urgente a modernização da legislação, esse Projeto sancionado pelo Poder Legislativo, em tempos de grave crise econômica e acentuado desemprego, argumentava que a legislação trabalhista era ultrapassada, havendo a necessidade de instauração de um contrato atípico que gerasse novos postos de trabalho, facilitando o ingresso no mercado dos mais jovens e diminuindo os índices de desemprego no país, além de regularizar relações de trabalho informais, explica Cruz (2017) que o contrato de trabalho intermitente foi regulamentado pela reforma trabalhista por meio da inclusão do parágrafo terceiro do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 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 (Cruz, 2017, p. 11).

Observa que no direito brasileiro, até o advento da atual Lei n. 13.467/2017 o trabalhador vinculado a um empregador através de contrato de trabalho subordinado, seja a tempo determinado ou indeterminado, deveria ter em seu contrato a previsão expressa do tempo destinado ao trabalho, e se dentro deste tempo o trabalho não fosse disponibilizado, para tanto, nota-se que o mesmo deveria ser pago como tempo de efetivo trabalho, salvo as exceções previamente previstas em lei, com isso, busca-

se entender como se dará, a aplicação do contrato de trabalho intermitente a partir desta Lei.

Conforme mostra o art. 443, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o trabalho intermitente se conceitua como uma modalidade de trabalho não contínua, prestado com subordinação, porém, vale como prestação de serviços e atividades em alternâncias de período, nota se, nesse tipo de contrato que não existe uma garantia de horas mínimas de serviços nem do salário a ser pago (Andrade e Gomes, 2019).

Amorim (2018) comenta ainda que existem exigências de forma escrita para o contrato que pode ser com prazo determinado ou indeterminado, a legislação prevê, ainda, o pagamento de um “subsídio de disponibilidade”, nos casos em que o trabalhador tenha se comprometido contratualmente em responder à chamada.

## **4.2 Conceito**

Sabe-se que o trabalho intermitente trata-se de uma prática de contratação que alterna aos períodos de atividade, e inatividade do trabalhador; e apenas remunerado pelas horas trabalhadas, sua previsão legal em nossa Legislação Brasileira na lei 13.467/2017.

Entende-se ainda que esse tipo de contrato, registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, possui diversas características específicas, ou seja, a remuneração no trabalho intermitente é proporcional às horas trabalhadas, com um valor por hora que não pode ser inferior ao salário-mínimo horário ou ao salário dos demais empregados que desempenham a mesma função na empresa, assim, a convocação para o trabalho deve ser feita com no mínimo três dias corridos de antecedência, sendo que o trabalhador tem o direito de aceitar ou recusar cada convocação, sem sofrer punições ou prejuízos futuros por sua decisão (Andrade e Gomes, 2019).

O §6º do art. 452-A da CLT dispõe que o empregador deverá efetuar o pagamento da remuneração ao empregado, ao final de cada período de prestação de serviço, considera-se o final de cada período de prestação de serviço a modalidade pela qual o contrato foi convencionado, ou seja, se o pagamento é diário, quinzenal ou mensal, por exemplo.

Assim, o empregador deverá estabelecer o prazo para pagamento das verbas salariais, o que poderá ser feito, caso a periodicidade seja mensal e até para facilitar a operacionalização dos pagamentos, no mesmo prazo previsto no § único do art. 459 da CLT (5º dia útil do mês subsequente), ou outra data que melhor lhe convir, desde que obedecida as normas trabalhistas, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No âmbito intermitente especificamente no cenário europeu verifica-se a existência de normas que disciplinam modalidades semelhantes ao trabalho intermitente brasileiro, e o caso de dispositivos verificados em legislação portuguesas e espanholas, o código de trabalho português contempla institutos semelhantes nos artigos 157 a 160 ao conceituá-los como forma de labor desenvolvida como descontinuidade ou intensidade variável apontada, assim para atividade essencialmente sazonais se deva a questão de mercado de matérias-primas (Oliveira, Duarte, 2022, p, 109.)

Assim, conforme dispõe o art. 452-A da CLT, o valor das férias proporcionais não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, embora a norma não se manifesta, entendemos que o mesmo deve ocorrer quanto ao pagamento do 13º salário proporcional, bem como o valor das férias proporcionais não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, embora a norma não se manifesta, entendemos que o mesmo deve ocorrer quanto ao pagamento do 13º salário proporcional (Andrade e Gomes, 2019).

Conforme explica Delgado (2019), considerando que o contrato de trabalho intermitente torna o trabalhador parte do quadro de funcionários da empresa, ele tem os mesmos direitos dos demais, ainda que proporcionais ao período trabalhado, assim, entre alguns benefícios desse formato de contratação estão:

**1. Registro em carteira de trabalho:** de acordo com a Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018, que estabelece as regras para execução da Lei nº 13.467/2017, o contrato de trabalho intermitente deve ser estabelecido por escrito e registrado na carteira de trabalho do profissional.

**2. Salário:** o valor acordado referente ao salário, seja ele dia ou hora, não pode ser inferior ao valor diário ou horário do salário mínimo da época da contratação, além disso, também não pode ser menor que o pago a outros funcionários da empresa que exercem a mesma função, ainda sobre o pagamento, ele deve ser realizado na sua totalidade, acrescido de todos os benefícios legais, o prazo é imediatamente ao

término de cada período trabalhado, ou no máximo em até 30 dias, considerando o primeiro dia trabalhado

**3. Férias:** com relação às férias, o contrato de trabalho intermitente também garante esse direito ao profissional. No caso, ele pode usufruir de 30 dias de férias a cada 12 meses trabalhados para a empresa, tempo que pode ser dividido em três períodos de descanso, durante esses dias, a empresa não pode convocar o trabalhador, no entanto, esse período não é passível de remuneração, uma vez que os valores já foram pagos proporcionalmente ao final de cada convocação.

**4. FGTS:** o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, deve ser recolhido pela empresa, da mesma forma que acontece com os outros colaboradores efetivos, o valor da contribuição deve ter como base o montante pago no período de um mês e, uma vez feito o recolhimento, o empregador deve fornecer ao empregado um comprovante do cumprimento da obrigação.

**5. Demais benefícios:** os demais benefícios, como 13º salário, hora extra, adicionais legais, comissões, gratificações e repouso semanal remunerado, devem ser pagos proporcionalmente e junto com o salário acordado. É importante que o colaborador receba um descritivo com tudo o que foi pago, a fim de garantir a clareza na relação de trabalho entre as partes (DELGADO, 2019).

#### 4.3 Características

Além do contrato de trabalho intermitente ofender alguns dos preceitos fundamentais da Constituição Cidadã, a doutrina destaca paradoxos dessa modalidade de contratação com as características dos contratos e princípios essenciais do Direito do Trabalho.

Pinheiro (2017) aponta diversas incongruências do contrato de intermitência em relação às características básicas dos contratos de trabalho, este refere que a contratação intermitente afronta a característica da comutatividade, quando no momento da contratação as partes já estipulam suas obrigações, uma vez que o empregado será remunerado apenas pelo tempo de efetivo labor, sem, contudo, saber quando, por quanto tempo e, tampouco, se será convocado pelo empregador para prestar serviços, de modo que não há certeza da contraprestação (Pinheiro, 2017).

Assim, a antinomia do contrato de trabalho intermitente e a característica da alteridade, que pontifica que é evidente a transferência da assunção dos riscos da atividade ao empregado, pois, a ausência de demanda impactará diretamente na remuneração do trabalhador, que não será convocado ao serviço, eximindo o empregador de remunerar o obreiro quando o lucro for inferior ao esperado, haja vista que não convocará o empregado ao trabalho (CRUZ, 2017, p. 20).

Os princípios jurídicos conferem sistematicidade ao Direito e, sobretudo, ao campo em que operam, servindo de fundamentos e, ao mesmo tempo, de critérios de interpretação. Não são meros suplementos da lei ou sua mera fonte secundária, pois se encontram nos alicerces do Direito, orientando e direcionando a aplicação das normas. Os princípios se relacionam entre si, complementando-se mutuamente, e espargindo sua lucipotência às demais normas (regras), como leis, decretos, resoluções, portarias, instrumentos coletivos de trabalho, sentenças normativas etc (Lima, 2017, p. 09).

Nota-se assim que a característica da alteridade é atribuída ao empregador pela legislação trabalhista, no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que instrui a previsão do contrato de trabalho intermitente na legislação trabalhista visa desonerar o empregador dos riscos da atividade empresária, tendo em vista que remunerará o trabalhador apenas pelo tempo de efetivo trabalho, de forma que na hipótese de crise ou de baixa demanda, quem absorverá o prejuízo será o empregado, que terá um contrato de trabalho sem remuneração (Alves, 2004).

Portanto, o trabalho intermitente no Brasil possui características específicas que o diferenciam de outras formas de contratação, destacam-se algumas das principais características do trabalho intermitente:

**Não continuidade:** O trabalho intermitente é caracterizado pela não continuidade da prestação de serviços. Isso significa que o empregado é convocado pelo empregador para trabalhar apenas quando há demanda ou necessidade, havendo alternância de períodos de trabalho e inatividade;

**Convocação formal:** O empregador deve fazer uma convocação formal por escrito, com antecedência mínima de três dias, especificando data, horário e local de trabalho. O empregado tem o direito de aceitar ou recusar cada convocação, sem sofrer penalidades ou prejuízos futuros;

**Remuneração por hora:** O trabalhador intermitente recebe remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas, o valor pago por hora não pode ser

inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao salário dos demais empregados que exerçam a mesma função na empresa;

**Registro de ponto:** O trabalhador intermitente deve realizar o registro do horário de trabalho por meio de qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Esse registro é importante para comprovar as horas trabalhadas e calcular corretamente a remuneração;

**Direitos trabalhistas:** O trabalhador intermitente tem direito a diversos direitos trabalhistas, como férias proporcionais, 13º salário proporcional, descanso semanal remunerado, adicionais legais (por exemplo, adicional noturno e adicional de periculosidade, quando aplicável) e outros benefícios garantidos aos demais empregados;

**Contribuições previdenciárias e benefícios:** O empregador é responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias do trabalhador intermitente, assim como pelo fornecimento dos benefícios previdenciários, como aposentadoria e seguro-desemprego, conforme as regras estabelecidas pela Previdência Social (Correia, 2021).

Vale ressaltar que essas características estão segundo a legislação trabalhista brasileira, especificamente a Lei n.º 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, as empresas e trabalhadores interessados no trabalho intermitente devem se informar sobre os requisitos legais e buscar orientação adequada para garantir o cumprimento das obrigações e direitos envolvidos nessa forma de contratação.

O trabalho intermitente é um contrato de trabalho solene, pois deve ser necessariamente firmado por escrito e deve conter 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 (Correia, 2021, p. 600).

Com isso, vimos que a convocação do empregado pode ser feita por diversas formas, sendo: telefonema, e-mail, whatsapp, messenger, pelo Facebook, pelo Instagram, porém, recomenda-se que essa convocação dê preferência à forma escrita, se necessário informar a jornada de trabalho, tudo nos exatos termos do § 1º, do art. 452, que diz: “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.

#### 4.4 Desafios

O trabalho intermitente enfrenta desafios significativos, Advogados e Profissionais de Direito devem considerar a resistência cultural à nova modalidade de trabalho e a necessidade de educar tanto empregadores quanto empregados sobre suas reais implicações, assim a crescente informalidade no mercado de trabalho e o risco de precarização das relações laborais são temas que ainda demandam discussão e reflexão (Leite, 2017).

A regulação do tempo de trabalho, com a sua delimitação e limitação, é questão de impedir o enriquecimento sem causa, é dar efetividade ao caráter sinalagmático dos contratos (Leite, 2017, p. 361).

Em contrapartida Pinheiro (2017) comenta que as obrigações do contrato de trabalho intermitente são incertas, configurando um contrato aleatório, haja vista que o empregador detém a liberdade de chamar ou não o empregado para prestar serviços, determinando, de forma arbitrária, as obrigações contratuais.

Contudo, explica Pinheiro (2017) a alternância na prestação do labor, em que há dias em que o empregado trabalha e em outros permanece inativo, assim, em decorrência dos períodos de inatividade característicos do trabalho intermitente não se cumprem ou se renovam as prestações mês a mês, como pressupõe o contrato de trabalho, com isso, diante de todas as violações elencadas este autor, constata-se a irregularidade do contrato de trabalho intermitente também resultante do desrespeito à característica da alteridade, haja vista que tal modalidade de contratação transfere os riscos da atividade empresária ao empregado, parte notoriamente hipossuficiente.

Leite (2017) sustenta que a alteridade, também conhecida como assunção dos riscos do empreendimento e do trabalho, consiste na responsabilização exclusiva do empregador sob os ônus decorrentes da atividade empresária, de modo que é o detentor dos meios de produção que assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do contrato de trabalho.

Assim, explica Cruz (2017) que contratação intermitente desconfigura a alteridade, pois, o empregador divide os riscos de empreender com o empregado, uma vez que a prestação de serviço se dá de modo fracionado, atribuindo o ônus do

empreendimento também ao trabalhador diante da ausência de remuneração do tempo em que o empregado se encontra à disposição do explorador da mão de obra.

Os desafios do contrato intermitente segundo Leite (2017), incluem as questões de:

- Insegurança financeira: o trabalhador não tem garantia de renda mensal, o que pode resultar em incertezas financeiras.

- Definição clara das condições de trabalho: importante que haja uma clara definição das condições de trabalho e jornada de trabalho para evitar conflitos.

- Proteção dos direitos trabalhistas: a falta de proteção contra abusos por parte dos empregadores e a possibilidade de violação de direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente são preocupações.

- Flexibilidade excessiva: a flexibilidade do contrato pode levar a uma precarização das relações laborais, especialmente se não for bem implementada.

- Crescimento de ações judiciais: há um aumento de ações judiciais questionando a aplicação do contrato intermitente, o que indica a necessidade de regulamentação eficaz.

Com isso, entende-se a importância dos cuidados com o contrato de trabalho, pois, esses desafios requerem atenção especial para garantir que a modalidade de trabalho seja bem integrada ao mercado de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se de acordo com o objetivo do trabalho, que a relação do contrato de trabalho na modalidade intermitente no Brasil, em relação ao valor social do trabalho e aos princípios constitucionais de dignidade humana sob escopo da proteção enquanto direitos humanos, ainda em controvérsias em relação ao seguimento das leis conforme pesquisa, pois, como vimos o problema central, essa é uma nova modalidade de trabalho, que foi regulamentada pelas leis, porém ainda não totalmente compatível com os direitos fundamentais do trabalhador de acordo com os direitos humanos.

Outro fator relevante na pesquisa, é que a modalidade intermitente favorece o isolamento social, enfraquece a identidade coletiva e de classe, pulveriza e diminui a organização sindical, que é outro ponto também atingido pela reforma trabalhista, e, conseqüentemente, a mobilização e a capacidade de resistência da classe trabalhadora.

Além disso, de acordo com a pesquisa, o trabalho intermitente deixa lacunas na leis, outro ponto é a falta de segurança financeira para o empregado quanto a questão de alternâncias de período de serviço, sendo uma afronta as familia brasileiras, com isso, o trabalho intermitente se destitui do seu caráter de direito social, tendo em vista a falta da proteação social ao trabalhador e os abusos por parte do empregador.

Salienta-se a necessidade de investimentos de pesquisas que tenham como foco os desdobramentos concretos das transformações do mundo do trabalho, pois, seus impactos na classe trabalhadora rebatem nas manifestações da questão social, nos distintos espaços sócio-ocupacionais, que somado a isso, é fundamental dialogar com a classe trabalhadora e a população usuária dos serviços, fortalecendo a dimensão socioeducativa e de formação política da nossa profissão.

Portanto, acredita-se ser plausível uma discussão por meio de acordos e convenções coletivas entre sindicatos de empregados e empregadores, para que sejam negociados os mínimos de condições de jornada de trabalho, remuneração e demais direitos previstos em lei, que são direitos do trabalhador, bem como, haver mais discussões no legislativo, para evitar grandes quantidades de processos.

## REFERENCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito do Trabalho: Avesso da precarização. São Paulo: LTr, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direito Constitucional do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Artigo publicado em 24/10/2015. P. 224-308. Real decreto Legislativo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em 05/03/2025.

ALVES, Amauri Cesar. Novo Contrato de Emprego: parassubordinação trabalhista. São Paulo – LTr, 2004.

ANDRADE. Iris Soier do Nascimento. GOMES. Priscilla Marcio Castro. Revista Ciências Sociais Aplicadas em Revista, v. 19, n. 37, p. 35-69, 2º sem. 2019. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/23336/19905>. Acesso em 05 mar. 2025.

BARROS, A. M. Curso de direito do trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luiz Roberto. Interpretação e Aplicação da Constituição: Fundamentos de uma Dogmática Constitucional Transformadora. 7ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 155.

BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no Direito Constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2013.

BORGES, Gustavo Nardelli. O princípio da condição mais benéfica. Artigo Jus Brasil. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-principio-da-condicao-mais-benefica/762827190>. Acesso em 03 junho 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim Direito do Trabalho. 9ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2014

CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de direito do trabalho. 6ª. ed., rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT, TST e MPU. 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

CRUZ, Juliana. Contrato de Trabalho Intermitente. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano. Desafios da reforma trabalhista: De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2017. Cap. 9. p. 153.

D'AMORIM, Mariana, Correia. O contrato de trabalho intermitente. 2018. Monografia (Graduação em Direito) -Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito. Salvador, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho. Revista do direito do trabalho, São Paulo, v. 31, n.117. p. 167-203, jan./Mar. 2005.

DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DOMINGUES, Marcos Abilio. Contrato de Trabalho Intermitente. Revista Eletrônica FACP. Vol. VII, n. 16. p. 72-82. nov. 2019. Disponível em: <https://revistaunifacp.com.br/revista/index.php/reFACP/article/view/73/pdf>. Acesso em: 18/02/2025.

GALLEGO, Esther Solano (organizadora). O ódio como política: a reinvenção das direitas no Brasil. São Paulo: 2018.

GOMES, Ana Virginia Moreira. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho, São Paulo: LTR, 2001.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica, 7ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 361.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Convite ao estudo da hermenêutica

em direito do trabalho. São Paulo: CSB, 2017.p. 09.

LISBOA, Carlos. Princípio da irredutibilidade salarial: o que é e direitos Nov. 2023. Disponível em: <https://meutudo.com.br/blog/irredutibilidade-salarial/>. Acesso em 03 junho 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Análise do projeto de reforma trabalhista, 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>. Acesso em: 02 junho 2025.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os princípios do direito do trabalho, o protecionismo, a flexibilização ou desregulamentação, Estudos em homenagem a Valentin Carrion. São Paulo: Saraiva, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. – 24 ed.São Paulo: Atlas,2008. p. 26

OLIVEIRA, J. V. M. DUARTE, I. S. Trabalho intermitente e a precarização das relações de emprego. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.8. n.05.maio. 2022 Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5684/2197>. Acesso em 04/03/2025.

OLMO, Florisbal de Souza. Del. Contrato de trabalho intermitente. ANAIS. Revista do congresso Brasileira de Direito Empresarial e Cidadania. vol.01, n°.28, Curitiba, 2019. pp. 39 – 55.

PERUCHI, Monica. O contrato de trabalho intermitente no brasil: uma análise fática e jurídica. Trabalho de Conclusão de curso da Universidade do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2024. 82p. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/276897/001207712.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21/04/2025.

PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de trabalho Intermitente. In: PINHEIRO, Iuri; MIZIARA, Raphael; GASPAR, Danilo (Org.). Reforma Trabalhista: e os novos Direitos Material e Processual do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017. p. 196-197.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos fundamentais sociais como “cláusulas pétreas”. Revista Interesse Público. Rio Grande do Sul: Nota Dez, n.17, p.57-74, jan./fev. 2003.

SILVA MATOS, B. Trajano Azevedo Moreira dos Santos, G. Queiroz Dutra, R. & de França, T. B. de F. (2020). O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais . *Laborare*, 3(4), p. 72–87.

SOUZA, Jessica Alves. Contrato de trabalho intermitente no brasil e na Itália: estudo comparado sob a perspectiva do princípio constitucional do valor social do trabalho. Dissertação de Pós-graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa: 2023. 141f. Disponível em: [https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/32440/1/JessicaAlvesDeSouza\\_Dissert.pdf](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/32440/1/JessicaAlvesDeSouza_Dissert.pdf). Acesso em 18/04/2025.

SOUZA, Halley. Principiologia da proteção aplicada à realidade do Direito do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 7, n. 62, fev. 2003. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/3779/principiologia-da-protecao-aplicada-a-realidade-do-direito-do-trabalho> . Acesso em: 03 junho 2025.