



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA  
CURSO DE DIREITO

## **ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA**

RENATA RODRIGUES BASTOS

Goianésia/GO  
2021

RENATA RODRIGUES BASTOS

**ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB A  
ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.  
Orientadora Prof.<sup>a</sup>. Me.<sup>a</sup>. Simone Maria da Silva

Goianésia/GO  
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

**ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DA  
REFORMA TRABALHISTA**

Goianésia, Goiás, 31 de Maio de 2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Presidente e Orientador: Profa. Me.<sup>a</sup> Simone Maria da Silva  
Faculdade Evangélica de Goianésia

---

Membro Titular: Me. Maísa Bianchini  
Faculdade Evangélica de Goianésia

---

Membro Titular: Me. Mariana Ferreira  
Faculdade Evangélica de Goianésia

# ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA

Renata Rodrigues Bastos <sup>1</sup>

Simone Maria Da Silva <sup>2</sup>

**RESUMO** A presente pesquisa, intitulada “Análise do Contrato de Trabalho Intermitente sob a ótica da Reforma Trabalhista, buscou discorrer sobre a nova modalidade de contrato de trabalho inserida no ordenamento jurídico brasileiro após Reforma Trabalhista. O tema abordado se justifica tendo em vista, que quando foi inserido na Lei 13.467/17 os legisladores alegaram que seria um método adotado para retirar o trabalhador da informalidade e reduzir o desemprego. O problema que se buscou responder foi: Será que após a inserção do contrato intermitente na legislação brasileira, houve de fato a redução da informalidade no mercado de trabalho? O objetivo geral da pesquisa foi analisar o instituto do contrato de trabalho intermitente sob a perspectiva dos benefícios e malefícios para empregado e empregador. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou foi que o trabalho intermitente parece estar uma margem entre legalidade e inconstitucionalidade, existindo uma clara precarização de direitos do trabalhador e poucos ganhos com tal flexibilização

**PALAVRAS-CHAVE:** Contrato Intermitente. Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho.

## INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/17 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.

A nova legislação trouxe várias modificações no ordenamento jurídico brasileiro, em especial a CLT inserindo vários assuntos novos e alterando outros já conhecidos, sendo um deles a inserção do art. 452-A, denominado Contrato Intermitente do Trabalho.

Dessa forma a presente pesquisa busca discorrer sobre a nova modalidade de contrato de trabalho inserida no ordenamento jurídico brasileiro após Reforma Trabalhista.

O tema abordado justifica-se, tendo em vista, que quando o respectivo contrato foi inserido na Lei 13.467/17 os legisladores alegaram que seria um método

---

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: renatabastosctba@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: smsr.direito@hotmail.com

adotado para retirar o trabalhador da informalidade e reduzir o desemprego.

Sendo assim, a problematização desta pesquisa se resume da seguinte forma: Será que após a inserção do contrato intermitente na legislação brasileira, houve de fato a redução da informalidade no mercado de trabalho no país?

O objetivo geral da pesquisa foi analisar o instituto do contrato de trabalho intermitente sob a perspectiva dos benefícios e malefícios para empregado e empregador. Dentre os objetivos específicos destacou-se verificar quais os benefícios e malefícios trazidos com a nova modalidade de contrato, quais as lacunas existentes na nova legislação, além de demonstrar as discussões acerca do assunto.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica, documental, dentre artigos científicos, dissertações, teses. Dentre os autores que serviram como fontes foram: Cassar (2017), Santos (2018), Amorin (2018), Kelvin (2018) dentre outros.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorre sobre breves considerações sobre direito do trabalho, discorrendo sobre todo contexto histórico do Direito do Trabalho em nosso país. O segundo tópico, disserta sobre o contrato de trabalho no Brasil, demonstrando toda divisão, espécies de contratos no Brasil.

Já no terceiro tópico é demonstrado o cenário do Contrato de Trabalho Intermitente e a Reforma Trabalhista, demonstrando todos os pontos positivos e negativos em relação ao contrato de trabalho intermitente, as lacunas existentes, as discussões, benefícios e malefícios tanto para empregado e empregador.

E por fim as considerações finais sobre o assunto abordado, dando parecer final sobre o que foi estudado no decorrer da realização do estudo. Considerando que parece existir uma precarização dos direitos do empregador e complexidades justralhistas no trabalho intermitente que podem o considerar como maléfico ao ordenamento pátrio.

## **1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITO DO TRABALHO**

Compreender o desenvolvimento do direito do trabalho se torna um item essencial em todo o estudo que vise esta temática de supressão, evolução ou complexidades inerentes aos direitos do trabalhador. O estudo da história do direito trabalhista é especialmente necessário com a finalidade de delinear o caminho que os

direitos trabalhistas trilharam ao longo da história humana e especialmente compreendendo que seu desenvolvimento somente se deu no período da era moderna.

Conforme Calvo (2020) estudo do desenvolvimento dos direitos trabalhistas, suas raízes e até mesmo dos importantes processos que desenvolvem este ramo do direito é essencial para a compreensão do ramo trabalhista. As raízes das normas trabalhistas impactam até os períodos atuais e especialmente se tornando colunas principiológicas que regem este ramo, assim exemplificando a importância do estudo sobre a história do direito trabalhista.

Neste sentido, é necessário o estudo do desenvolvimento histórico do direito do trabalho, suas fontes, bases, princípios e especialmente pontos principais que que influenciam sua modificação. Conforme expõe Calvo (2020) existem movimentos globais que influenciam fortemente o direito do trabalho em escala global e fazendo frente para subverter até mesmo as fontes do direito trabalhista e atentando contra as raízes de sua criação.

Para Cassar (2018) existe este mesmo sentido, afirmando o autor que o estudo do direito do trabalho deve ser desenvolvido especialmente em uma linha argumentativa e que respeite os processos metodológicos previamente estipulados, contemplando uma argumentação que desenvolva especialmente uma introdução ao tema do direito do trabalho e posteriormente esmiuçando o estudo em seus pontos principais.

A Obra de Cassar (2018) seque o sentido nobre de desenvolver uma didática resumida que se foca em pontos principais e as notas do autor deixam claro que o estudo do direito do trabalho é um dos poucos ramos em que o contexto histórico é demasiadamente importante até os períodos atuais.

Fica claro então em como o estudo científico necessita deste contexto histórico e especialmente o estudo do ramo trabalhista necessita especial atenção no que se é respectivo ao contexto e construção de suas influências ao longo da história. É possível afirmar que outros ramos como o direito processual civil não importam tanto quanto sua construção histórica, sendo essencial o conhecimento histórico para a compreensão do atual consolidado direito trabalhista material.

Ao estudar o surgimento do direito do trabalho existem diversas correntes que desenvolvem o direito trabalhista existentes no período da era moderna, tais quais as de Cassar (2018) e Resende (2020), sendo a corrente majoritária, conferindo

surgimento de um ordenamento jurídico que tratava das relações de trabalho apenas no período próximo a revolução industrial e as visões de amparo do trabalhador através de uma intervenção estatal em tais relações.

A relação de emprego, descrita como fundamento para a aplicação do direito do trabalho e especialmente sendo um item presente na relação em toda a sociedade, é um fator de grande complexidade de definição. Para o desenvolvimento da presente pesquisa basta a definição básica de Romar (2018) que informa a relação laboral subordinada como sendo considerada desde os primórdios como uma relação de emprego, mesmo que, em períodos arcaicos, não exista uma noção de ramo jurídico que vinha a desenvolver direitos e deveres nesta relação.

É de se informar ainda mais que no período pré-cristo até o período do século XVIII a relação de escravidão se tomava como uma recorrência, porém não se pode realmente considerar tal relação como de emprego ou sequer recebendo a nomenclatura de relação trabalhista, isso pois, existia neste tempo uma clara e forte imposição da vontade de um sobre o outro; ressalta ao tratamento do escravo como mercadoria. (CASSAR, 2018)

Existe certa vertente que conceitua o direito do trabalho já existente desde o período arcaico, especialmente se concretizando com o contrato de locação de mão de obra que era possível no direito romano e sendo um contrato que visava dar diversos direitos ao empreiteiro/trabalhador. A *locatio conductio* seria especialmente um contrato de locação que sua espécie, no direito romano, abrangia a locação de praticamente tudo, desde bens, até serviços e especialmente sendo usado na mão de obra. Nesta linha, certa vertente, entende que isso seria uma forma de relação de emprego para certos casos e ali teria nascido o direito de trabalho, porém sendo desenvolvido somente no mundo moderno e as grandes relações sociais da revolução industrial. (MOTA, 2019; RESENDE, 2020; ROMAR, 2018)

De toda forma se considera que embora a relação de trabalho e especialmente o fato social do laborar existe desde o período pré-histórico, porém, relações trabalhistas, de verdade, que se amoldem ao que conhecemos hoje, somente nascem no período da modernidade e com a complexidade da evolução da classe burguesa na Europa. (NASCIMENTO, 2015)

Conforme os brilhantes estudos de Nascimento (2015) o surgimento do direito do trabalho se dá em razão da sociedade industrial e o trabalho assalariado como se fixando padrão no século XVIII. O Autor informa especialmente que os períodos de

escravidão, da corporação de ofício e da locação da mão de obra desenvolveram processos que culminaram em uma pressão e o posterior surgimento de normas trabalhistas.

É de se informar o movimento do século XVI e XVII no qual a pressão de impostos e especialmente a má interferência estatal nos direitos individuais e coletivos em geral, acarretou nos movimentos da revolução francesa e especialmente em uma vontade mundial de que o Estado seja menos intruso nas relações particulares e até mesmos nas decisões dos particulares. Ferrari (2011) informa que pode até ser descrito este período da revolução francesa como a perda da força do Estado, de forma que anterior a este período o poder do Estado era usado com abuso e posterior a revolução francesa e suas consequências geram uma linha de limitação dos poderes do estado.

As Corporações de Ofício podem ser descritas como outra questão de grande importância para o desenvolvimento do direito do trabalho e especialmente influenciando o desenvolvimento de normas que visavam a proteção individual, resultando posteriormente em legislações protecionistas e de direito coletivo do trabalho. (CASSAR, 2018)

As corporações de ofício, desenvolvida normalmente com mestres que desenvolviam ensino e conseqüentemente ganharam por isso, sendo existentes desde o período da Roma antiga, porém no período moderno as corporações desenvolveram uma série de complexidades que levaram a sua proibição em diversos locais. Embora no início as corporações de ofício desenvolviam um formato de aprendizado e até se considerando como antecessores ao modelo de produção industrial, no período moderno as corporações passaram a tratar os aprendizes com grande rigor, em ambientes degradantes e sem pagamentos dignos, assim levando a sua proibição. (FERRARI, 2011)

A revolução francesa visava desenvolver especialmente a garantia dos direitos individuais, afastamento do estado e a possibilidade de igualdade social. Com isso as corporações de ofício foram extintas, sendo um meio de trabalho que violava recorrentemente a igualdade entre os membros, embora estejam de acordo com os novas ideias liberais do período. (FERRARI, 2011)]

Com o Liberalismo, as ideias que se expandiram na Europa, de supressão das corporações de ofício por serem consideradas

organismos limitativos da liberdade individual e contrários aos novos princípios políticos da Revolução Francesa de 1789, influíram entre nós expressando-se na Constituição de 1824. (FERRARI, 2011, p.71)

Ferrari (2011) informa que o desenvolvimento do direito coletivo do trabalho se inicia somente com as consequências da revolução industrial e das mazelas sociais daquele período, porém sendo considerado que as novas normas implicadas sobre as corporações de ofício e sua conseqüente extinção já seriam um surgimento de ações que vinham a dar direitos ao trabalhador.

A principal causa económica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar a fábrica e, mais tarde, a linha de produção. (NASCIMENTO, 2015, p. 50)

Ao passo de informação inicial, especialmente considerando a possível confusão de períodos, cabe informar que as corporações de ofício foram extintas em 1789, enquanto se considera que a revolução industrial se iniciou no período de 1760, já se considerando este o período moderno da humanidade. (CASSAR, 2018; FERRARI, 2011; ROMAR, 2018)

No período do final século XVIII e início do século XIX se desenvolve a revolução industrial e os modelos de desenvolvimento de produção em linha, assim mecanizando grande parte dos processos e especialmente se abandonando cada vez mais os processos artesanais. Este período ainda possibilitou as produções de larga escala que contribuíram fortemente para o desenvolvimento do comércio de exportação na Europa. (NASCIMENTO, 2015)

É com a complexidade do movimento trabalhista no período da revolução industrial que se passa a existir uma série de reivindicações por parte dos trabalhadores. É importante compreender que este período da revolução industrial o trabalho não poderia ser descrito como digno, sendo de grande recorrência de acidentes e com salários extremamente baixos para as funções desempenhadas, além de jornadas exaustivas de até 18 horas. (NASCIMENTO, 2015)

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que

foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO, 2011, 30)

É diante das referidas transformações sociais do século XVIII e XIX que se desenvolvem necessidades de regular as relações do trabalho, especialmente considerando a intervenção do estado para regular as relações entre particulares e proteger a coletividade. Fica claro que este movimento desenvolve uma linha de intrusão do estado nas relações, que vai de encontro a aquele movimento da revolução francesa.

Sobre as mazelas e consequências da revolução industrial e dos demais movimentos do período, é de se considerar uma evidente desigualdade, perturbação do comum social e do trabalho comum apenas do homem, da baixa remuneração e especialmente a falta de segurança nos locais das fábricas; conforme expõe Nascimento (2011, p. 34):

Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.

Estas complexidades, desenvolvidas por parte da revolução industrial, foram o estopim para inflamar a população e assim nascendo centros de operários que buscavam direitos, condições de trabalho e melhores remunerações. Tais grupos reivindicavam melhores condições e especialmente uma busca por divisão de lucros através do trabalho assalariado. Neste período era comum uma série de enriquecimento dos donos de fábricas, enquanto que os operários recorrentemente perdiam membros, sua psique ou até mesmo sua vida nas linhas de produção. (NASCIMENTO, 2011)

Ferrari (2011) desenvolve a compreensão que as primeiras ações para defesa do trabalhador se deram no formato de contratos verbais, aumentos salariais e especialmente por promessas dos donos das fábricas. Ocorre que tais ações iniciais

não sendo cumpridas geraram revoltas e especialmente paralisações nas fábricas, acarretando em complexidades na economia e em acordos do Estado.

Já para Cassar (2018) existiu um continuum de desenvolvimento das ações até culminarem em normas específicas, tais quais o banimento do trabalho infantil nas fábricas consideradas de risco, fixação de jornadas menos desgastantes e até mesmo possibilidades de dias de descanso. O referido autor informa que o que pode ser descrito como realmente o nascimento do ordenamento do direito trabalhista foi a fixação de jornadas máximas de trabalho na Inglaterra e especialmente a proibição de trabalhos noturnos nas fábricas, em 1802.

Nascimento (2011) desenvolve a compreensão que embora as normas trabalhistas fossem nascendo timidamente e para tratar de questões específicas, tais como jornada, periculosidade e vedação do trabalho infantil ou da mulher grávida. O autor informa que não existe um marco único ou principal que expõe a criação do direito do trabalho, porém podendo descrever um movimento crescente desenvolvido entre o século XVIII e XIX.

Neste sentido não é de se considerar um marco único para afirmar onde e quando nasce o direito do trabalho, porém é de se considerar o período do século XVIII e toda a complexidade do movimento causado por parte da revolução industrial como sendo responsável por desenvolver o direito do trabalho e sendo a raiz de sua criação.

Um item de grande importância de conhecimento é que o século XX foi marcado por um desenvolvimento e institucionalização do direito do trabalho, assim sendo levadas as normas trabalhistas mais comuns a um patamar constitucional, o que desenvolveu o direito do trabalho como ramo consolidado no mundo inteiro e especialmente caracterizando o direito ao trabalho digno como essencial.

O direito do trabalho rapidamente institucionalizou-se, fenômeno recente, cujas totais manifestações ainda estão ocorrendo. Seus princípios foram adotados pelos Estados, moldados pelo ideal que os anima na época contemporânea: a realização da justiça social. Daí a penetração do direito do trabalho nas Constituições modernas. É o caso da Constituição do México (1917 e 1962), Chile (1925), Peru (1933), Áustria (1925), Rússia (1918 e 1935), Brasil (1934, 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988), Espanha (1931), Uruguai (1934), Bolívia (1938), Nicarágua (1939), Honduras (1936), Colômbia (1936 e 1945), Romênia (1948), República Federal Alemã (1949), República Democrática Alemã (1949), Tchecoslováquia (1948), Venezuela (1947 e 1961), Turquia (1961), Iugoslávia (1921 e 1963) e Guatemala (1965).

(NASCIMENTO, 2011, p. 60)

A constitucionalização do direito do trabalho desenvolveu uma especial garantia de proteção a estes direitos conquistados ao longo do século XVIII, XIX e de alguns refinamentos no direito do trabalho que vieram no século XX. Porém o desenvolvimento atual do período contemporâneo se desenvolve com movimento de flexibilização destes direitos conquistados, em razão das novas formas de trabalho. (CASSAR, 2018)

É de se notar uma crescente no desenvolvimento do direito do trabalho, surgindo da inexistência de normas, criação das primeiras normas com a intervenção do estado, construção da garantia dos direitos através da constitucionalização e um atual movimento de flexibilização.

Existem diversos critérios de periodizações. Um deles é o cronológico: de fins de 1800 a 1917 o período inicial; de 1917 a 1927 o período da constitucionalização; de 1927 a 1945 o período pós-corporativista; de 1945 a 1970 o período pós-corporativista; de 1970 aos nossos o período de flexibilização. Outro critério divide a história segundo os fatos marcantes: Revolução Industrial do século XVIII e a questão social; o pensamento liberal; o intervencionismo do Estado; as primeiras leis; a construção dogmática; a concepção heterotutelar do trabalhador; a concepção econômica da flexibilização; as transformações no mundo do trabalho; o direito do trabalho pós-moderno ou contemporâneo. (NASCIMENTO, 2011, p. 32)

Uma clara concretização deste movimento de flexibilização dos direitos do trabalho é, no Brasil, o desenvolvimento da reforma trabalhista, a qual acarretou em flexibilizar direitos e possibilitar novas formas de trabalho, tal qual o teletrabalho, possibilidade de negociação facilitada e até mesmo a demissão com acordos mútuos. Sobre esta flexibilização, Romar (2018) considera que existiu uma adequação do direito pátrio ao movimento de flexibilização mundial, porém a flexibilização aplicada se limitou especialmente aos limites e proteções constitucionais.

Calvo (2020), em suas notas de estudo, informa que a flexibilização desejada a ser aplicada no Brasil esbarra fortemente em bases constitucionais sólidas, porém é de se considerar que a reforma de 2017 trouxe uma série de mudanças que garantiram a adequação do mercado de trabalho frente as novas formas de trabalho e até mesmo a evolução dos contratos de trabalho.

## 2. DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL

O contrato de trabalho pode ser considerado como aquilo que dá validade jurídica a relação de emprego, assim sendo o contrato de trabalho que, tipicamente, daria início a relação jurídica do vínculo entre empregado e empregador. Tal contrato de trabalho detém uma série de complexidades, teorias e especialmente elementos essenciais que devem ser estudados.

É importante ainda compreender que os contratos de trabalho são livres, de certa forma, observando os limites legais, assim existindo uma série de possibilidades para os contratos de trabalho e principalmente espécies de contratos de trabalho que detém certos elementos.

Com a finalidade do presente estudo em compreender uma espécie de contrato de trabalho, o qual seja o contrato de trabalho intermitente, é especialmente necessário desenvolver estudo sobre o que configura o contrato de trabalho, seus elementos e diversas espécies. Com este estudo, se espera desenvolver o ambiente de compreensão necessário para compreender o contrato de trabalho intermitente e suas complexidades desenvolvidas com a reforma trabalhista.

Conforme expõem os ensinamentos de Leite (2020) a expressão *Relação de Emprego* é utilizada, no Brasil, como uma exposição de relação de contrato de trabalho, isso pois, a doutrina majoritária considera que parece imperar a teoria contratualista e especialmente considerando que para existir uma relação de emprego necessita da exposição de ambas as partes, formando um contrato; mesmo que verbal.

A coexistência social estabelece, inevitavelmente, a criação de vínculos entre os sujeitos conviventes. Esses vínculos visam à satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Quando, entretanto, uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica. (MARTINEZ, 2020, p. 242)

Dos estudos de Martinez (2020) compreender-se que as relações jurídicas e os contratos bilaterais são essenciais na relação social. O referido autor compreende que os contratos são a expressão de vontade, sendo que o trabalho é essencialmente contratualista, sendo a teoria contratualista majoritária e quase incontestada.

Os defensores das teorias contratualistas sustentam que a relação empregatícia é de natureza contratual, porquanto ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade em tal sentido. A teoria contratualista tem origem no direito romano, que incluía o trabalho e a mão de obra entre as espécies de locação (*locatio operis e locatio operarum*). (LEITE, 2020, p. 275)

Ainda nas palavras de Nascimento (2011) é inegável que existe uma abordagem contratualista no direito pátrio, especialmente sendo considerado que até mesmo a norma brasileira desenvolve uma ambiguidade ao se referir das relações de emprego e contratos de trabalho.

Quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela, uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta, uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade — a mais importante — de contrato de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 547)

Compreende-se então que a relação de emprego é e deve ser uma relação bilateral que necessita de expressão de vontade de ambas as partes, mesmo que seja verbal ou até mesmo não verbal e presumida. Fica claro em como a teoria contratualista é melhor adequada ao ordenamento brasileiro, considerando ainda os ensinamentos de Leite (2020) que informa a fonte contratualista e civilista do direito do trabalho, compreende-se a teoria contratualista como majoritária no país.

Embora seja compreensível toda esta situação de teoria majoritária, é necessário estudar as demais teorias sobre o contrato de trabalho e especialmente compreender as complexidades modernas; tal qual o debate sobre a existência de contrato de trabalho em aplicativos de trabalho.

Esta teoria contratualista da relação de trabalho divide-se entre moderna e tradicional, considerando que a tradicional detém ainda ramificações e sendo a teoria moderna ainda em estudo para compreender se existe ou não ramificação. (NETO, CAVALCANTE, 2019)

A teoria contratualista tradicional compreende vertentes de arrendamento; compra e venda; mandato e sociedade. Estas ramificações da teoria contratualista

tradicional detêm aproximações da finalidade dos contratos de trabalho e qual a sua figura no direito civil.

A teoria contratualista de arrendamento, sendo a mais antiga, considera que o contrato de trabalho é um arrendamento da força de trabalho para o desenvolvimento de certa tarefa. Esta teoria deriva do direito romano, considerando que existem locações de serviço e locação de obra (empreitada), assim a relação de emprego nada mais seria que uma parte, o empregado, colocando sua força e técnicas de ação a disposição do empregador. Neto e Cavalcante (2019) informam que atualmente a legislação brasileira demonstra uma diferença entre relação de emprego e locação de serviços; conforme interpretação do artigo 568 do Código Civil.

Existe ainda a teoria contratualista que considera a equiparação a um contrato de compra e venda, considerando que o empregado seria apenas o vendedor de sua força de trabalho e o empregador pagaria por tal. Esta vertente é duramente criticada por parte de Neto e Cavalcante (2019) por considerar equiparar a força de trabalho humana como simples coisa.

Já a vertente contratualista que considera equiparação ao mandato, de forma que o empregador seria um mandatário do empregador e especialmente atuaria executando o que é de interesse do empregador. Não se considera tal vertente como adequada ao direito brasileiro, excepcionalmente podendo sim confirmar como correta em cargos de confiança. (LEITE, 2020)

Há ainda a vertente contratualista que considera o trabalho como sociedade, na qual o empregador e empregado detêm interesses mútuos, embora o desejo do empregador seja a prestação de serviço e a do empregado o benefício pago. É a teoria mais aceita por parte da doutrina pátria, sendo especialmente mais adequada ao escopo social, moral e legal brasileiro; considerando a ideia tradicionalista. (LEITE, 2020)

Já a teoria contratualista moderna, não detendo ramificações, considera que o contrato de trabalho é, embora forjado no direito contratual civilista, desenvolve um novo ramo especial para o trabalho. Considera esta teoria que o contrato de trabalho é expressão da vontade do trabalhador e detendo certas regras impostas por parte do estado, existindo uma subordinação e diversos elementos nesta relação. (NETO, CAVALCANTE, 2019)

Além da presença do dirigismo contratual nas relações individuais de

trabalho, como reflexo inarredável da intervenção estatal na regulação desse tipo de contrato, a relação empregatícia denota uma situação contratual específica e distinta em relação às demais modalidades contratuais previstas no Direito Civil. Na relação de emprego, o que se tem é uma obrigação de fazer, a qual será executada com subordinação, mediante salário e de forma não eventual, o que a difere, sem dúvida, das demais modalidades contratuais do Direito Civil (NETO, CAVALCANTE, 2019, p. 336)

Existe ainda a teoria acontratualista de que a simples prestação de serviços seria o suficiente para desenvolver uma relação com obrigações e direitos para ambas, sem a necessidade de um contrato. Certa parcela desta vertente ainda entende que a entidade empresária seria um ente coletivo originário, o trabalho para esta seria inserção no trabalho e não necessariamente um contrato. (NETO, CAVALCANTE, 2019)

Nascimento (2011) expõe que a teoria contratualista mais se encaixa ao direito brasileiro e expõe uma ideia de que embora exista claramente um contrato e uma natureza contratualista no direito brasileiro, porém o contrato firmado entre os indivíduos responde a uma relação de emprego que tem seus limites definidos pela legislação pátria.

Neste sentido, a teoria contratualista é limitada por parte das normas desenvolvidas na CLT, podendo até se dizer que a teoria contratualista moderna se aplica de melhor forma no direito brasileiro. Não considerando compatível com o direito brasileiro a teoria acontratualista ou até mesmo algumas vertentes da teoria contratualista.

Embora existam tantas teorias contratualistas, considera-se na pesquisa atual aquela desenvolvida na doutrina majoritária, de forma que a contratualista seja a principalmente aceita. Sendo necessário informar que a posição brasileira é na linha de que os contratos de trabalho não são absolutos, necessariamente respeitando os limites legais.

Existindo os contratos de trabalho, vale observar que desta relação de emprego existem alguns elementos essenciais. Contrato de trabalho pode ser desenvolvido por constituição tácita, expressa ou prazo. Considerando ainda os elementos essenciais da relação conforme o artigo 2º e 3º da CLT.

É claro que a relação de emprego é definida por elementos caracterizadores, tais quais Pessoaalidade, Subordinação, Remuneração e Não eventualidade. Tais elementos são essenciais para caracterizar a relação de emprego e sendo a não

eventualidade o que mais detém importância para a presente pesquisa.

Conforme expõem os estudos e ensinamentos de Nascimento (2011) os contratos de trabalho podem alterar os limites desenvolvidos nos elementos que caracterizam a relação de emprego; embora a relação de trabalho possa existir sem um contrato real, com regramentos e limites fixados.

Vale observar que no ordenamento brasileiro trabalhista existem diversas formas de contrato, tais como os contratos de safra, contrato por prazo determinado e indeterminado. Nascimento (2011) informa que os contratos existentes no direito brasileiro passam apenas de possibilidades concretizadas da gama flexível permitida por parte do direito trabalhista.

O contrato por safra, também desenvolvido como contrato por temporada, trata-se de um contrato por tempo determinado, sendo bem aplicado em indústrias com ações sazonais e com períodos de grande produção de curto prazo iguais safras, indústrias com nichos específicos e indústrias de época como as voltadas para a páscoa.

O contrato por prazo determinado é desenvolvido quando as partes da relação de trabalho já sabem ou consideram um prazo existente que dá fim a relação de emprego, conseqüentemente já existindo uma intenção definida de romper o vínculo jurídico antes mesmo do seu início. Vale ressaltar que esta determinação de prazo não é uma simples vontade das partes, sendo necessária a possibilidade legal de ajustar prazo, seja em razão da atividade ou necessidade das partes; conforme assevera Leite (2020, p. 820):

insuficiente a vontade das partes para prefixarem a limitação de tempo ao contrato; há necessidade de que as circunstâncias o justifiquem, face à transitoriedade do trabalho objeto do ajuste (a), da própria atividade empresarial (b), ou em razão de um contrato sujeito à prova (c), ou por determinação legal (d), como é o caso do técnico estrangeiro, residente no exterior, admitido para trabalhos especializados no Brasil, em caráter provisório, com salário em moeda estrangeira que deve ser contratado por tempo determinado

O normal e o comum atualmente a ser desenvolvido é o contrato de trabalho por prazo indeterminado, vez que a relação de emprego é costumeira e não se desenvolve como tendo um prazo único para acabar. A determinação de prazo é justamente uma exceção a regra da relação de emprego, sendo permitida em certos casos pela lei; ressaltando o caráter de habitualidade da relação de emprego.

(CALVO, 2020)

Compreende-se que o prazo determinado ou indeterminado são apenas classificações de características da relação de emprego, sendo definições doutrinárias, porém com forte impacto na vida daqueles com relações de emprego. Nascimento (2011) informa que contratos de trabalho por prazo determinado detêm uma complexidade de não dar estabilidade ao empregado ao passo que dá previsibilidade para o empregador.

Neste sentido o contrato detém grande importância para fixar limites da relação de emprego e especialmente podendo este contrato definir a forma do trabalho, seu prazo e um regramento que, apesar desseguir o que dispõe na CLT, pode beneficiar uma das partes.

A relação de emprego e sua proteção existente no ordenamento brasileiro costuma ser um item de grande complexidade, porém seguindo uma linha de flexibilização após a reforma trabalhista de 2017. Um item que passou a ser de grande debate foi a flexibilização do trabalho e seus períodos, possibilitando a existência do trabalho intermitente.

### **3. CENÁRIO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA**

O contrato de trabalho intermitente é uma possibilidade advinda da famosa reforma trabalhista de 2017, Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017, com a intenção de desenvolver uma possibilidade de emprego que já parecia realidade nas vidas dos brasileiros.

Neste sentido, a ementa do Projeto de Lei 6787/2016 que deu origem a reforma trabalhista de 2017, desenvolvido por parte do Presidente da época, informa que o até então projeto vinha a ser desenvolvido em razão da existência de novas formas de relação de emprego e especialmente para adequar o direito brasileiro as situações já vivenciadas na realidade. (BRASIL, 2016)

O Projeto de Lei 6787/2016 detém uma justificativa de adequação do regramento trabalhista em uma realidade brasileira que já é preocupante, assim sendo necessário regular as ações já desenvolvidas, considerando que desde o

desenvolvimento da CLT as relações trabalhistas vêm sofrendo grandes alterações em razão das atuais modernidades e novas tecnologias. (BRASIL, 2016)

O Cenário em que foi desenvolvida a reforma trabalhista de 2016 e 2017 desenvolveu uma série de necessidades de adequação de todo o ordenamento e especialmente gerando uma série de problemas nas relações de trabalho em geral. Por um lado, existindo certa parcela dos trabalhadores que compreendiam uma série de direitos violados, por outro lado, empregadores que viam possibilidades de regulamentar suas relações e garantir o respeito a Lei. (LEITE, 2020)

Compreender o cenário presente no Brasil e no mundo no período de desenvolvimento da reforma trabalhista, é necessário estudo profundo sobre as ocorrências do momento e quais as complexidades existentes a aquele período. Em decorrência do estudo atual e a falta de possibilidades em desenvolver intenso estudo sobre o período e complexidades de 2016 – 2017, compreende-se informar apenas bases principais do referido momento.

Vale informar que o Projeto de Lei 6787/2016 compreender a existência de um diálogo entre empregado e empregador desde o período da redemocratização de 1985, de forma que sejam apresentadas formas equiparadas de manutenção da economia do empregador e manutenção da subsistência do trabalhador. (BRASIL, 2016)

Ocorre que, conforme desenvolve Leite (2020), o desenvolvido no ordenamento brasileiro vem desenvolvendo uma proteção para o trabalhador e considerando-o uma parte mais fraca na relação de emprego. O referido autor informa que caso a reforma viesse somente para regulamentar as novas formas de emprego e bem como modernizar as relações, não seria necessária uma mudança tão agressiva no ordenamento

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais, como procuraremos demonstrar nas páginas que se seguem. (LEITE, 2020, p. 55)

Embora seja questionável a gama de alterações até mesmo a intenção com o desenvolvimento da reforma trabalhista de 2017, é considerado que o momento

daquele período carecia de modernidade e sendo necessárias ações legislativas para assegurar a legalidade das relações que já vinham sendo o novo normal das relações de trabalho.

Delgado (2017) desenvolve em sua obra que o período após a primeira década do século XXI foi marcado por uma série de modernidades mundiais, especialmente com a democratização do acesso as tecnologias de ponta e com um processo de globalização cada vez mais intensificado. Este período referido detém os benefícios da conexão mundial, seja digital e até mesmo física, podendo itens e pessoas serem transportados com facilidade em menos de um dia ao redor do mundo.

A modernidade existente na atualidade permite uma série de inovações, assim atingindo até mesmo o emprego e as relações de emprego, sendo geradas possibilidades de emprego jamais vistas antes e necessidades cada vez mais complexas que não seriam possíveis de realizar de acordo com as normas trabalhistas vigentes ao período de 2016.

É neste cenário, acima exposto, que se informa o argumento de necessidade de modernização e adequação das normas brasileiras ao mercado de trabalho e suas transformações. Parece ser realmente existente a necessidade de adequação das normas as realidades de mercado, especialmente considerando a informalidade e as complexidades vividas no dia-a-dia do trabalhador.

Delgado (2017) e Calvo (2020) informa em seus estudos que existe uma complexidade para considerar se as normas devem se adequar ao mundo comum ou se as normas devem proteger a todo custo, especialmente no mundo do trabalho. Assim deveria ser considerado se estas reformas minam direitos a níveis de violar princípios protecionistas, podendo por outro lado somente dar legalidade a atos já desenvolvidos e que não são violações propriamente de princípios.

O contrato de trabalho intermitente parecia algo que existia a um certo tempo, não somente nascendo com esta modernidade e sim sendo aplicado neste período de globalização. Este contrato vinha sendo aplicado a bom tempo por grandes empresas e bem como indústrias que detém nichos específicos de mercado necessitam de grandes montas de mão de obra em momentos específicos e assim não sendo benéfico os contratos de trabalho por prazo indeterminado. (CALVO, 2020)

Este contrato de trabalho intermitente é definido no artigo 443 da CLT que foi alterado para comportar essa forma de contrato de trabalho, anteriormente inexistindo nenhuma menção ou possibilidade de a CLT ser permissiva com este tipo de contrato

de trabalho.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente

...

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

É interessante observar que a CLT não somente passou a definir de forma abstrata o contrato de trabalho intermitente e deixando a cargo da doutrina, senso comum ou decisões posteriores do judiciário. Com tamanha especificação da legislação, mostra-se a importância que o legislador teve em proteger o contrato de trabalho e impedir que o trabalho intermitente fosse aplicado como uma regra.

D'Amorim (2018) informa que o desenvolvimento do contrato de trabalho intermitente pode ser compreendido como uma latente necessidade diante das complexidades existentes no mundo, entretanto o desenvolvimento geral e sem especificação poderia gerar uma indevida aplicação desta exceção ao contrato de trabalho comum. O referido autor informa que o legislado foi preciso ao definir o conceito de trabalho intermitente e assim delimitando

Ao observar os dados do Instituto Brasileiro de Estatística (IBGE) (2020) sobre a desocupação em 2017, existindo em 2017 12,7% da população desempregada, enquanto que em 2018 existiu apenas 12,3%, assim um crescimento de pouco mais de 116 mil empregos gerados. Os dados do trabalho intermitente são até otimistas sendo criados em 2018 71 mil empregos nesta modalidade, já em 2019 sendo 155 mil contratações.

D'Amorim (2018) informa que esta precisa definição do legislador não permite uma interpretação que exclua o vínculo empregatício ou que leve o empregado a ser remunerado por período diverso do trabalhado. É ressaltado por parte de D'Amorim (2018) que existe a possibilidade desta definição de trabalho intermitente ter sido desenvolvida para este tipo de contrato não ser confundido com o de prazo determinado.

Já nas noções de Leite (2020) o desenvolvimento do contrato intermitente pode ser considerada uma necessidade por certa parcela, porém com ressalvas de

ser também compreendida como um lobby de certa parcela empresária com a finalidade ganho para o empregador.

Na verdade, esse novel contrato de trabalho intermitente, a nosso sentir, é uma clara tendência do entendimento dos empresários que fomentaram (e patrocinaram) a chamada Reforma Trabalhista que, por meio dele, intentam transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado e, com isso, aumentar seus lucros. (LEITE, 2020, p. 854)

É criticável que assim seja, vez que o desenvolvimento do trabalho intermitente é um fator social e ocorrendo ilegalmente em razão de uma série de complexidades e sendo necessária a regulamentação desta forma de desenvolvimento do trabalho.

Diante disto, vale informar os ensinamentos de Nascimento (2011) que expõe a existência de costumes e desenvolvimentos não expressos na legislação, porém com grande influência no desenvolvimento do ordenamento. Nascimento (2011) informa que no Brasil parece imperar uma *Civil Law*, ou seja, o direito positivado e escrito, mas com auxílio de costumes e dos casos reais nas influencias do desenvolvimento do ordenamento.

Em razão das já existentes relações de trabalho intermitente de forma ilegal, considera-se como necessária esta produção legislativa, mesmo que seja considerado por alguns doutrinadores como uma ação de retenção de direitos do trabalhador ou prejuízos para o mesmo.

É importante ainda fazer análise das características e limites desenvolvidos na lei, sendo especificadas uma série de limitações, direitos e informações sobre o trabalho intermitente. O Artigo 452-A da CLT parece ser o artigo essencial para compreender os limites e direitos presentes neste trabalho intermitente.

Delgado (2017) informa que o desenvolvimento do trabalho intermitente visa romper com dois pontos de direito e garantias justtrabalhistas que são basilares no direito pátrio, em primeiro a noção de jornada de trabalho e bem como rompendo com a noção de salário.

Fica claro em como o trabalho intermitente parecia não ser compatível com o ordenamento pátrio, entretanto vinha sendo aplicado em certos contratos ilegais ou até mesmo na forma de total informalidade. A reforma passa a criar uma possibilidade de burlar a jornada de trabalho comum e a noção salarial mensal, inovando

juridicamente com a possibilidade do trabalho intermitente e permitindo a supressão de certos direitos.

Conforme se observa dos estudos de D'Amorim (2018) o contrato intermitente mais se assemelha com uma empreitada ou um trabalho específico, porém se observa que se trata de um item que visa um contrato de trabalho que gera uma atenção recorrente do trabalhador, podendo ele ser requisitado a qualquer momento para um trabalho.

Assim, embora pareça que o contrato intermitente não cria um vínculo de tempo a disposição, o empregado fica todo o seu período em uma alerta mínimo a ser convocado ou não, porém sem realmente chegar a dar os direitos por tempo a disposição. (D'AMORIM, 2018)

D'Amorim (2018) informa que parece existir no contrato intermitente o benefício de possibilitar a legalidade de uma prática que já vinha sendo aplicada, porém é necessário observar que o item não parece ser compatível com o ordenamento pátrio e parece existirem violações de direitos em tal modalidade de contrato de trabalho.

Delgado (2017) em suas ressalvas e especialmente as defesas de Martinez (2020) informam que o contrato de trabalho intermitente detém uma fraca justificativa ante a possibilidade de violação não somente dos direitos dos trabalhadores como também de uma rachadura no sólido ordenamento justralhista brasileiro.

O argumento mais utilizado para justificar a adoção do contrato para a prestação do trabalho intermitente foi o de retirar da informalidade um conjunto de trabalhadores que normalmente eram identificados como biscateiros ou freelancers. Partiu-se do inocente pressuposto de que, uma vez reconhecida a ora analisada figura contratual, as pessoas que viviam de “bicos” poderiam, enfim, ter CTPS anotada, férias, décimo terceiro salário, FGTS e recolhimento de contribuições previdenciárias. Na lógica da análise econômica do direito, os tomadores de serviço, porém, não aderirão a essa novidade contratual, porque, obviamente, o custo de tornar formal quem nunca precisou ser formal será bem superior do que aquele de mantê-los como se encontram, à margem da proteção trabalhista e previdenciária. Será que alguém imagina uma empresa sair dos seus cuidados para formalizar o contrato de emprego de um trabalhador que lhe atende nos momentos apenas episódicos? Claro que não. (MARTINEZ, 2020, p. 580)

Martinez (2020) ainda ressalta que embora pareça que o contrato de trabalho intermitente venha a dar margens para a contratação do empregado em um regime

benéfico para a empresa, dificilmente existirá este desenvolvimento de regularização, em razão da onerosidade que passa a ser aplicada com a necessidade de pagamento de todas as verbas além do simples pagamento do dito *freelancer*.

Conforme o artigo 452-A da CLT todo o período que se trabalha, sob a vigência do contrato intermitente, deve ser devidamente recolhido na sua proporção as verbas devidas, tais como férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. (BRASIL, 2017)

Ainda em análise, compreende-se como que o contrato de trabalho intermitente parece permitir que o trabalhador possa ter multiplicidade de empregos nesta modalidade e garantir a utilização de sua força para melhor conquistar o mercado e seus sustento. Ocorre que a aplicação de desvincular o trabalhador estando a disposição do empregado também gera a fragilização de tal empregado, não aparece ser possível conciliar um contrato de trabalho comum com o intermitente. Neste sentido, o desenvolvimento do trabalho intermitente parece institucionalizar a fragilização de direitos e até mesmo consolidar o trabalho intermitente como uma constante ou comum; quando deveria ser a exceção.

Corroborando o informado acima, Delgado (2017) compreende que o contrato de trabalho intermitente não parece se justificar, especialmente considerando períodos de trabalho de meses que poderiam figurar conforme a modalidade de safra ou simples contrato com prazo determinado. Parece existir uma deturpação dos direitos para se adequar as mazelas do mercado econômico, enquanto que o contrato poderia ser desenvolvido como empreitada, prazo determinado ou trabalho avulso.

Nascimento (2011) compreende o ordenamento brasileiro como protecionista aos direitos dos trabalhadores e bem como buscando dar estabilidade ao trabalhador. O desenvolvimento do contrato de trabalho intermitente parece violar esta base principiológica de proteção ao trabalhador, ainda mais considerando que não impera neste tipo de contrato a possibilidade de seguro desemprego e um debate sobre a possibilidade de férias remuneradas em razão da omissão de qual seria a justa remuneração nas férias do trabalhador intermitente.

O Trabalho intermitente parece claramente ser uma ação de adequar o ordenamento brasileiro a uma modernização global e ao que se pratica no mundo, porém não parece este tipo de contrato ser compatível com o ordenamento brasileiro por retirar proteções e até mesmo resvalar no limite das disposições constitucionais.

A questão do trabalho intermitente parece ser bem polêmica, considerando o fato deste tipo de trabalho possibilitar uma nova forma do contrato de trabalho parece ser uma clara flexibilização que dá melhores condições ao empregador, entretanto é clara e evidente a existência de uma fragilização da estabilidade para o empregado.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após todo o estudo, compreende-se que o direito do trabalho detém um histórico de certa complexidade e com grandes eventos mundiais que levaram a criação alteração e consolidação das normas trabalhistas. Considerando a Revolução Industrial e seu momento transformador mundial, alinhado aos últimos séculos de lutas dos trabalhadores por direitos, fica claro em como eventos globais e as lutas por direitos são os itens que mais influenciam o ramo trabalhista.

Atualmente, a globalização, as necessidades de adequação do mercado nacional e o que é comum em grandes países industrializados, parecem ser os movimentos que influenciam o ramo trabalhista e comprovadamente sendo a reforma trabalhista de 2017 influenciada por estes referidos fatores.

A reforma trabalhista de 2017 alterou claramente as possibilidades de contrato de trabalho, inovando e criando o trabalho intermitente que vem com a vontade de dar adequação a realidade e flexibilidade para o empregador. Ocorre que tal inovação detém uma série de malefícios em detrimento de poucos benefícios.

Existe uma clara benesse no desenvolvimento da inovação trazida no trabalho intermitente, considerando uma adequação da norma as transformações e evoluções da forma de trabalho, assim, indústrias de temporada ou com momentos incertos de grande volume de trabalho podem melhor controlar seu pessoal sem gerar ilegalidades nas contratações.

Vale observar que a criação de mais de 150 mil empregos em 2019, conforme o IBGE (2020), pode ser considerado como um tímido sucesso do objetivo da reforma trabalhista de 2017 em criar empregos, bem como desenvolvendo um fato de que tal contrato de trabalho foi bem aceito no mercado brasileiro.

Ocorre que o trabalho intermitente vem com um malefício claro de desestabilizar o ordenamento protecionista que vinha se construindo e tendo seu ápice com a Constituição Federal de 1988 e o protecionismo por ela desenvolvido. Especificamente o malefício de o trabalho intermitente se manter em cima da linha entre legalidade e inconstitucionalidade, podendo violar os direitos presentes no artigo 7º da CF/88.

O trabalho intermitente ainda parece ir contra a ordem de trabalho comum atualmente, sendo o trabalho intermitente uma violação do comum de estabilidade de emprego. Embora possa o empregado intermitente manter um outro emprego, não se considera que isso seja benéfico, afinal, o que aconteceria se o empregado intermitente fosse convocado e não possa comparecer, algum empregador desejaria contratar um empregado que costuma não responder aos chamados?

O contrato intermitente ainda pode ser um problema a longo prazo para o mercado de trabalho, criando um ordenamento que somente assim trabalha, existindo contratos intermitentes para que o empregador somente convoque quando há necessidade e levando o emprego a taxas mínimas, embora dê mais lucro ao empregador, claramente violando o protecionismo do ramo trabalhista brasileiro.

Em final, permanece um entendimento de aparente precarização dos direitos do empregado e o nascimento de um trabalho intermitente que se encontra no limiar de inconstitucionalidade e legalidade, porém é necessário acompanhar por algum tempo em como esta inovação impactará o mercado e se realmente existira criação de grandes montantes de emprego com tais inovações e flexibilizações da reforma trabalhista de 2017.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Câmara dos Deputados. **PL 6787/2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 04 mai. 2021.

BRASIL, **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, D.O.U. DE 14/07/2017, P. 1, 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em 06 mai. 2021

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho** / Adriana Calvo. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 | Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017.

D'AMORIM, Mariana Correa. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da UFBA. 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/26304> Acesso em 06 mai. 2021

FERRARI, Irany. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho** / Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

IBGE, **Síntese De Indicadores Sociais Uma Análise Das Condições De Vida Da População Brasileira**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>. Acesso em 18 mai. 2021

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MOTA, Marcel Moraes. As raízes romanas do contrato. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, p. 1491-1555. Ano 5. 2019. Disponível em: [http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/1/2019\\_01\\_1491\\_1555.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/1/2019_01_1491_1555.pdf). Acesso em 20 Mar. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. Sônia Mascaro Nascimento - 40. ed. - Sao Paulo: LTr. 2015.

NETO, CAVALCANTE. **Direito do trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

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

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.