



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

NÁDIA LÚCIA PEREIRA DOS SANTOS SABATO

**TRABALHO INTERMITENTE: ALINHANDO FLEXIBILIDADE LABORAL E PROTEÇÃO
POR MEIO DA SEGURIDADE SOCIAL**

LAVRAS – MG

2023

NÁDIA LÚCIA PEREIRA DOS SANTOS SABATO

**TRABALHO INTERMITENTE: ALINHANDO FLEXIBILIDADE LABORAL E PROTEÇÃO
POR MEIO DA SEGURIDADE SOCIAL**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Pós-Dr. Denilson Victor
Machado Teixeira.

LAVRAS – MG

2023

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

S113t Sabato, Nádia Lúcia Pereira dos Santos.
Trabalho intermitente: alinhando flexibilidade laboral e
proteção por meio da seguridade social / Nádia Lúcia Pereira
dos Santos Sabato. – Lavras: Unilavras, 2023.

41f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras,
2023.

Orientador: Prof. Denilson Victor Machado Teixeira.

1. Contrato intermitente. 2. Segurança social. 3. Reforma
trabalhista. 4. Flexibilidade laboral. I. Teixeira, Denilson Victor
Machado (Orient.). II. Título.

NÁDIA LÚCIA PEREIRA DOS SANTOS SABATO

**TRABALHO INTERMITENTE: ALINHANDO FLEXIBILIDADE LABORAL E PROTEÇÃO
POR MEIO DA SEGURIDADE SOCIAL**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências do curso de graduação em Direito.

APROVADO EM: 20/10/2023

ORIENTADOR

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof.^(a) Aline Hadad Ladeira / UNILAVRAS

LAVRAS –MG

2023

A Deus, por me proporcionar coragem, esperança e por me permitir chegar até aqui.

Ao meu esposo, Marcelo Sabato e ao meu filho, João Gabriel dos Santos Sabato, pelo incentivo, paciência e incondicional amor.

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, sou grata por conquistar mais um título acadêmico, que vem acrescentar e alongar o meu conhecimento não só intelectual e profissional, como também na formação como ser humano melhor.

Agradeço à família que tem todo meu genuíno amor: ao meu pai, José Pereira dos Santos (*in memoriam*), por tudo que sua simplicidade e fé me ensinaram, à minha mãe, Cleusa Marcondes dos Santos, pela coragem, ao meu filho amado, João Gabriel dos Santos Sabato, pelo carinho, entusiasmo e alegria, e em especial ao meu esposo, Marcelo Barbosa Sabato, de quem reconheço o suporte que sustentou e me privilegiou com esse período nos bancos da faculdade, além de me inspirar e incentivar sempre.

Do mesmo modo, compartilho essa conquista com aqueles presentes desde o princípio desta jornada, que teve altos e baixos, como traços comuns de uma vida, que não nos deixam perder a confiança e a perseverança de lutar com fé e firmeza.

Registro sincera homenagem a todos os professores e professoras, parentes, estimáveis irmãos, sobrinhos, amigos e amigas, pelo companheirismo e inspiração.

Que a vida lhes traga aprendizados, sensibilidade e saúde! Muito obrigada.

Enfim, sinto-me afortunada e honrada por alcançar mais este título com determinação e empenho, somente gratidão.

“Se você sabe explicar o que sente,
não ama, pois, o amor foge de todas
as explicações possíveis”. – Carlos
Drummond de Andrade (1902-1987).

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§ = parágrafo

§§ = parágrafos

art. = artigo

arts. = artigos

CC = Código Civil

CF = CRFB = Constituição Federal do Brasil

CI = Contribuinte Individual

CLT = Consolidações das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)

FGTS = Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS = Instituto Nacional do Seguro Social

ROPS = Recurso Ordinário - Procedimento Sumaríssimo

TRT3 = Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região

RESUMO

Introdução: É sabido que a seguridade social tem o papel de proteger a saúde, a previdência e a assistência social, objetivando minimizar situações que produzam instabilidade à população. Diante à proteção e ao financiamento, busca-se a correlação dos reflexos previdenciários da proteção ao trabalhador que exerça suas funções através de contrato intermitente de trabalho. Garantias e segurança são ofertadas por tal modalidade, que não era vista antes sistematicamente. Algumas delas, são: auxílio-doença, seguro-desemprego, salário-maternidade, dentre outras, visto que, o amparo a esses trabalhadores também se deu com a validação de diversos direitos trabalhistas, beneficiando a relação entre empregador e empregados. De acordo com a Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, são elencadas as formas de contrato de trabalho, dentre as quais, enquadra-se o contrato intermitente. Assim como ocorre nas demais categorias de emprego insertas no texto legal, nesta última, o trabalhador e o empregador terão maior liberdade no ajuste das obrigações e exercício das funções, ou seja, o serviço será prestado conforme a demanda do empregador, podendo o empregado se colocar à disposição no momento mais oportuno, auferindo jornada de trabalho somente quando convocado e, ainda assim, terá um dia para responder se aceitará ou não a atividade. **Objetivo:** O presente trabalho pretende avaliar o modelo de seguridade social para os trabalhadores intermitentes no contrato alterado pela Reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017. **Metodologia:** Destaque-se, ainda, que a estrutura metodológica se realizou por meio de revisões bibliográficas com informações encontradas em doutrinas, artigos científicos, livros, como também na legislação, seguindo-se a Lei nº 13.467/2017, da (CLT), e da Constituição Federal de 1988. **Resultados:** O contrato de trabalho intermitente favorece a permanência do empregado de forma positiva nesta modalidade na condição de segurado da previdência social, tendo um efeito positivo, pois, não era previsto essa possibilidade anteriormente. A relação entre a previdência e o contrato de trabalho intermitente é destacada como um fator relevante nessa análise. Em síntese, a modalidade de contrato intermitente oferece diversas possibilidades, devido aos períodos de inatividade que se ajustam consoante a necessidade do empregador e, conseqüentemente, com a disponibilidade do trabalhador. No entanto, sua implementação gerou diferentes perspectivas e implicações. Em termos jurídicos, o contrato intermitente se apresenta como uma relação assalariada, subordinada, porém não contínua, com períodos alternados de

atividade e inatividade, mantendo o vínculo empregatício. Essa modalidade é viável em diversos setores da economia, não havendo restrições quanto ao tipo de atividade a ser realizada. **Conclusão:** Apesar de oferecer maior autonomia e flexibilidade, a adoção do contrato intermitente não resultou em uma correlação direta com a criação substancial de postos de trabalho formais. Partes da redação do texto legal não ficaram claras, sendo que algumas modificações demonstraram não ser benéficas aos trabalhadores, causando-lhes possíveis desvantagens perante o contrato comum e podendo comprometer a segurança do trabalhador, por isso, acredita-se que deverão ser reavaliadas e reescritas à luz dos princípios do direito do trabalho, garantindo condições dignas e proteção adequada. Dentre as alegadas desvantagens, há críticas quanto ao possível uso inadequado dessa modalidade contratual, visando reduzir direitos trabalhistas ou fragilizar a segurança econômica dos empregados. Para mitigar tais riscos, é necessário definir claramente os direitos e benefícios associados ao contrato intermitente, além de evitar abusos por parte dos empregadores, como a aplicação indiscriminada dessa modalidade para funções que requerem continuidade. Deste modo, regulamentações setoriais alinhadas às atividades laborais podem ser uma solução para tornar a legislação mais inteligente e eficaz.

Palavras-chave: Contrato Intermitente. Seguridade Social. Reforma Trabalhista. Flexibilidade Laboral.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	13
2.1 FONTES MATERIAIS E FORMAIS	13
2.2 SEGURIDADE SOCIAL.....	14
2.3 CONTRATO DE TRABALHO VERSUS CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	15
2.4 PRÉ REQUISITOS E ATRIBUTOS ESPECÍFICOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	21
2.4.1 Critérios essenciais	23
2.4.2 Especificidades.....	24
2.4.3 Estabilidade provisória	26
2.5 A ARRECADAÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	27
2.6 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	30
2.7 CRÍTICAS, DESILUSÕES E LIMITAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	30
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	33
4 CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS	38

1 INTRODUÇÃO

A hipótese-central a ser analisada neste estudo é revelar que o contrato de trabalho intermitente favorece a permanência do empregado desta modalidade na condição de segurado da previdência social, tendo um efeito positivo, pois, não era previsto normativamente essa possibilidade.

Contudo, normativa e moralmente centralizada, a Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe juntamente ao sistema previdenciário, mudanças que visam a segurança de todas as garantias como de qualquer outra modalidade de empregado.

A legislação assegura que o trabalhador não fique em situação de vulnerabilidade, tanto no campo social, como no econômico, ou seja, o bem jurídico tutelado, que é a própria condição de empregado é garantida na modalidade intermitente.

Neste contexto, abordar-se-ão as medidas e os mecanismos de proteção político-institucionais, a flexibilização da relação empregador-empregado, como também o controle social democrático acerca da coordenação de ações afirmativas, sendo estas, referentes às necessidades do serviço, carga horária, dentre outras demandas necessárias.

Evidencia-se, que o desenho jurídico-institucional à categoria analítica do específico contrato intermitente, desenvolve premissas àquilo que, de fato, faz jus ao direito do trabalhador, os desafios de atendimento das demandas para segurança no vínculo empregatício, distanciando o poder do Estado e estreitando a relação mais livre entre empregador e empregados.

Entretanto, estes últimos não deixarão de ser assistidos por garantias irrenunciáveis, sendo afirmadas através dos olhos de Lazzari Kravchyky (2018, p. 21):

Como a proteção social, que deve alcançar todos os eventos cuja reparação seja premente, a fim de manter a subsistência de quem dela necessite e, por “universalidade do atendimento” que as ações, prestações e serviços da seguridade social devem ser entregues aos que necessitem, através da modulação da justiça, onde situações informais se formalizam”.

Além dos tantos pontos a serem correlatados aqui, serão também percorridos sobre os efeitos secundários da previdência social advindos da modificação dos pagamentos sobre o contrato de trabalho intermitente inserido pela reforma trabalhista.

Isso porque, o empregador encontra-se legalmente obrigado a efetuar o recolhimento dos encargos trabalhistas e contribuições previdenciárias correspondentes aos valores vinculados à remuneração de seus empregados em regime intermitente.

Outro ponto a ser observado, é que tal obrigação de recolhimento não implica automaticamente na exclusão dos empregados intermitentes da proteção previdenciária. Diante dessa premissa, torna-se imperativo esclarecer a relação intrínseca entre o contrato de trabalho intermitente e a temática previdenciária em vigor.

Ressalte-se que o trabalhador intermitente que receber uma remuneração igual ou superior a um salário mínimo estará amparado como segurado no âmbito do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), sendo a responsabilidade pelo repasse das contribuições previdenciárias atribuída ao empregador. Apesar disso, se faz considerável referir a situação dos trabalhadores contratados como intermitentes que não alcançam a quantia equivalente ao salário mínimo vigente, ocasionando uma situação precária em relação à sua condição de segurado perante a proteção previdenciária.

Então, a análise em propósito foi elaborada com esteio em pesquisas doutrinárias, bem como por meio da análise da legislação trabalhista e da Lei nº 13.467/2017.

Destaque-se, ainda, que a estrutura metodológica se realizou por meio de revisões bibliográficas com informações encontradas em doutrinas, artigos científicos, livros, como também na legislação, seguindo-se a Lei nº 13.467/2017, da (CLT), e da Constituição Federal de 1988.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 FONTES MATERIAIS E FORMAIS

É sabido que as fontes materiais do Direito se referem aos elementos ou fatores que influenciam o surgimento e a formação das normas jurídicas sendo representadas pelos acontecimentos, circunstâncias, valores, necessidades sociais e outros elementos que moldam o desenvolvimento das regras legais em uma determinada sociedade ou sistema jurídico. Muitas vezes as normas jurídicas surgem como respostas a fatos e mudanças sociais, requerendo a criação de novas leis ou adaptação das existentes.

Há valores éticos, morais e princípios nas sociedades que influenciam nas normas jurídicas, refletindo nos valores predominantes às crenças compartilhadas dentro de uma comunidade, juntamente com as necessidades sociais, fatores econômicos, como mudanças de condições de mercado, e por último desenvolvimento cultural, onde os costumes e as tradições de uma sociedade também podem exigir a criação do Direito como descreve Martins, (2009, p.35 apud Teixeira, 2015, p.46) “Fontes materiais são o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, envolvendo fatores e valores”.

Se faz importante ressaltar que as fontes materiais são aspectos das fontes do Direito, visto que, além das fontes materiais, existem também as fontes formais, que se referem aos meios pelos quais as normas jurídicas são expressas e codificadas.

Segundo Teixeira:

Fontes formais são as formas de exteriorização do direito, consubstanciadas, principalmente, em normas legislativas (CRFB/1988 E SUAS Emendas Constitucionais, Leis Complementares, Leis Ordinárias, Medidas Provisórias, Decretos, Resoluções e Atos Administrativos Normativos- Instruções Normativas, Ordens de Serviços, Circulares, Portarias etc.) e secundariamente, na jurisprudência e na doutrina (Martins, 2009, p.35 apud Teixeira, 2015, p.46).

Assim, pode-se ver que as fontes materiais e formais interagem entre si para dar forma ao sistema jurídico de uma sociedade.

2.2 SEGURIDADE SOCIAL

A seguridade social é um conjunto integrado que objetiva a proteção às pessoas que se encontram em estado de necessidade. Este sistema está descrito na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), promulgada em 05 de outubro de 1988, no Título VIII, Capítulo II.

De forma a revelar que seguridade social é um sistema de participação solidária, previsto no artigo 194 da CF, demonstrando e determinado a sua finalidade, verifica-se que compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e sociedade, designado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

No artigo 195 da CF/88, pode-se observar que será financiada por toda sociedade, de forma direta e indireta, de acordo com o proposto em lei, por meio de recursos provenientes dos orçamentos da União, Estados, Distrito Federal e dos Municípios.

O custeio da Seguridade Social pode ser caracterizado pela forma jurídica e encargo público, cujo sujeito ativo se refere ao Estado e o sujeito passivo é o contribuinte, que precisará recolher contribuições reservadas ao custeamento da previdência, ampliado, por conseguinte, com eventuais multas, juros de mora e correção monetária, fatores estes que contemplam a base de cálculo da alíquota voltada à contribuição obrigatória.

De acordo com o art. 121, parágrafo único do Código Tributário Nacional, o contribuinte é a pessoa que tem relação pessoal e direta com a situação que constitua o respectivo fato gerador, porquanto as contribuições estão elencadas no artigo 195, da CF, posto variadas fontes de custeio e cujo texto adveio da Emenda Constitucional nº 20/1988.

Por conseguinte, reitera Santos (2014, p. 13) que “o dever constitucional imposto aos Poderes Públicos e à sociedade demonstra que a solidariedade é o fundamento da seguridade social, por conseguinte, podemos assegurar que é da vontade de todos, resguardar o sistema, pois aquele que vive do seu trabalho aspira garantir saúde pública, serviços e benefícios previdenciários para aqueles que contribuem e assistenciais para àqueles que necessitam”.

Já a previdência social, tem como finalidade assegurar aos beneficiários meios imprescindíveis para manutenção de sua própria estabilidade em situações de inaptidão, velhice, tempo de serviço, desemprego involuntário, em casa de reclusão ou por morte.

Desse modo, o sistema previdenciário público, que se estrutura perante o padrão de repartição solidária é um aparato para assegurar uma aposentadoria digna, depois de uma vida inteira de labuta, tornando condição para a oportunidade e esperança de se obter uma renda na idade avançada com respeito e dignidade.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO VERSUS CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Subtraindo o conceito de contrato de trabalho e sua delimitação, para uma melhor percepção, elucida-se suas principais peculiaridades, podendo esse ser: um contrato de experiência, por tempo determinado/indeterminado e temporário, visto que o limite imposto no art. 445, parágrafo único, da CLT, não pode ser extrapolado. Nessas modalidades o empregador tem o poder de controle de direção para avaliar o desempenho e adequação do trabalhador.

Já o contrato intermitente, como modalidade de contrato de trabalho, é “aquele cuja prestação de serviços é subordinada, exige um termo escrito, com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade e a remuneração é correspondente às efetivas horas trabalhadas” (Morais, 2020, p.77).

Conforme Moraes (2020), essa forma de contrato se caracteriza pela subordinação do trabalhador ao empregador, ou seja, o trabalhador se submete às diretrizes e instruções do empregador durante os períodos de prestação de serviços, tal qual, a tradicional hierarquia presente nos contratos de trabalho convencionais. Considera-se um contrato de trabalho definido por uma série de requisitos que ilustram a natureza dessa relação laboral.

Além da subordinação, que destaca a autoridade do empregador sobre o trabalhador, há outros elementos que devem ser observados para sua caracterização, tais como; a pessoalidade, que exige que o trabalho seja desempenhado pelo indivíduo em si, levando em conta suas habilidades únicas. A onerosidade, estabelecendo a base econômica através da qual o trabalhador é

recompensado, o salário, como contraprestação pelo esforço do empregado, esses elementos demarcam um contrato de trabalho, estabelecem uma relação legalmente vinculativa entre empregador e empregado, com direitos e responsabilidades claramente definidos, Morais (2020, p.77) afirma essa premissa: “De um lado, é certo, na proteção do trabalho intermitente, o empregador é obrigado a recolher e comprovar a contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”.

Sendo assim:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão (DELGADO, 2019. p. 305 e 351.

Por outro lado, contrato intermitente, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, ocorre em demais categorias de emprego insertas no texto legal, quando empregado e empregador terão mais liberdade em estabelecer as condições de executoriedade das atividades, pois o contrato será dado conforme a demanda do empregador, podendo o empregado se colocar à disposição no momento mais oportuno, auferindo jornada de trabalho somente quando convocado e, ainda assim, terá um dia para responder se aceitará ou não a atividade.

Decorrente a apresentação da proposta, a Reforma Trabalhista, como mencionado acima, propende aprimorar os vínculos do trabalho no Brasil, através do reconhecimento de acordos e ajustes coletivos entre empregadores e trabalhadores, remodelar os métodos de combate à informalidade de serviços executados. Entre inúmeras e diferentes modificações à legislação trabalhista, a categoria de contrato de trabalho foi ampliada, consignada no quadro celetista que se faz o objetivo dessa indagação.

Pode-se observar por meio do § 3º do art. 443 da CLT a inclusão dessa nova modalidade de contrato, a saber:

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).

A jurisprudência também a reconhece e a define, através dos seguintes julgados:

[...] a existência de certa liberdade na prestação de serviços não afasta a subordinação jurídica exigida no contrato de emprego, amoldando-se a situação, todavia, à figuras do contrato intermitente. O art. 443, § 3º, da CLT dispõe: "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". Por sua vez, consta do art. 452-A, da CLT os requisitos formais para a celebração do contrato de trabalho intermitente, nos seguintes termos: "Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não". [...]

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010590-29.2022.5.03.0140 (ROPS); Disponibilização: 29/08/2023; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a): Juíza Convocada Renata Lopes Vale)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. CONTRATO ATÍPICO. OBSERVÂNCIA AOS REQUISITOS ESSENCIAIS. O contrato de trabalho intermitente, regulamentado nos artigos 443 e 452-A da CLT, aponta a existência de um pacto em que as partes ajustam convocações na prestação de trabalho de modo eventual, com periodicidade não definida. O contrato de trabalho na modalidade intermitente, por ser atípico, exige formalidades essenciais para sua validade, entre elas a celebração por escrito com previsão de convocação para a prestação de serviços, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010689-29.2022.5.03.0033 (ROT); Disponibilização: 28/07/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1180; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Convocada Juliana Campos Ferro Lage)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. VALIDADE. Conforme entende a 6ª Turma do TRT da 3ª Região, a ausência de convocação para atividade do contratado sob a espécie de contrato de trabalho intermitente, prevista nos art 443, § 3º, e 452-A da CLT, ainda que por longo período, não desvirtua o ajuste, sendo que se trata de condição inerente a essa modalidade contratual. Essa ausência de convocação não produz efeito para o empregado, sendo que, durante ela, ele, em tese, pode prestar serviços a outros empregadores, inclusive podendo recusar convocação do contratante, sem caracterizar insubordinação

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011939-91.2019.5.03.0069 (ROT); Disponibilização: 03/08/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1135; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a): Jorge Berg de Mendonca)

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado para prestação de trabalho intermitente, devendo ser celebrado por escrito e conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, conforme disposto no § 3º do art.443 da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010445-15.2021.5.03.0105 (ROT); Disponibilização: 26/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 744; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a): Maria Cecília Alves Pinto)

Assim, afirma Martins (2023, p. 175):

O trabalho intermitente se justifica se a atividade do empregador tem variações, como quando há necessidade de mais garçons em buffet ou restaurante, para um aniversário, para um casamento, mas não como regra geral. Empresa de fast food pode usar o trabalho intermitente em sábados e domingo, pois sua atividade é constante, todos os dias. Neste caso, não há trabalho intermitente, mas contínuo.

Ao levantar a questão Martins se preocupa em demonstrar a importância de se entender a natureza das atividades da empresa ao utilizar o contrato intermitente, destacando que o objetivo é utilizar essa modalidade de contratação de maneira apropriada e coerente com as flutuações reais na demanda de trabalho, evitando possíveis abusos e garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Além disso, o trecho discute como o trabalho intermitente se justifica em situações onde há variações na demanda de mão de obra, como em eventos sazonais. No entanto, é importante evitar a aplicação indevida do trabalho intermitente em atividades contínuas, onde outras formas de contrato podem ser mais apropriadas.

A compreensão cuidadosa da natureza das atividades do empregador é fundamental para determinar quando o trabalho intermitente é apropriado e benéfico para ambas as partes. Visto isso, há necessidade de se adaptar às circunstâncias dos contratos de trabalho conforme cada situação da sociedade, de maneira que os contextos vão se transformando, as leis também devem se modificar para melhor acompanhar e atender quem dela precisar, assim a reforma trabalhista se adequa para a modernidade.

Neste sentido, leciona Veiga (2019, p.16):

O trabalho intermitente é uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se

caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador.

Desta forma, mitiga-se a concepção de um trabalhador que cumpra jornada de maneira exclusiva e em um só ambiente de trabalho, à vista disso, desponta a admissão de trabalhadores de forma menos rígida, mais ajustável como é a ideia central da modalidade de contrato intermitente.

O tempo em que o empregado não estiver prestando serviços para o qual foi convocado não será considerado período de repouso e sim período de inatividade. Esta distinção é importante destacar a impossibilidade de compensação de jornada, bem como a necessidade de pagamento do repouso remunerado incidente sobre as horas trabalhadas. Logo, o repouso é remunerado e a inatividade não, pois neste tempo é como se o vínculo não existisse (ROVEDA, 2019, p. 191)

Flexibilidade e autonomia são as características notáveis nessa modalidade de trabalho, a execução de tarefas e o pagamento são conforme o acordado entre as partes – patrão e empregado – recebe pelo que produz, em concordância com o serviço prestado.

A primeira delas é apontada por Fernandes (2017, p. 1, apud D'Amorim, 2018, p. 28), "onde afirma referida reforma com o objetivo de flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista do Brasil, tendo como principais pilares a redução dos custos empresariais e a ampliação das possibilidades para os empregadores gerenciarem a mão de obra, assim surgiu a flexibilização através do contrato de trabalho intermitente".

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, em Sessão Ordinária Virtual realizada em 22, 23 e 24 de agosto de 2023, à unanimidade, em conhecer dos embargos de declaração opostos pela reclamada. No mérito, em dar-lhes provimento para prestar os seguintes esclarecimentos: [...] 2. MÉRITO: A reclamada opõe embargos, alegando que "o §3º do artigo 443 da CLT prevê a possibilidade de o obreiro laborar por horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade, isto é, o obreiro poderia laborar numa periodicidade que engloba mais de um mês, o que não ensejaria qualquer violação legal ou desnaturação do contrato intermitente com sua conversão em tempo indeterminado". Diz que o reclamante "exercia sua função quando havia necessidade de algum reparo elétrico nos telhados do site operacional", além do que "possuía plena ciência de que poderia recusar o serviço após a convocação ao final do mês, mas não o fez, tanto que não juntou provas disso", sendo certo, ainda, que não se levou em consideração o argumento relacionado à "possibilidade de o Embargado

poder laborar para outras empresas em seu período de inatividade". A despeito de suas alegações, não há omissão, porque houve suficiente indicação das razões de convencimento adotadas pelos julgadores para proferir sua decisão. Não obstante, para que não parem dúvidas sobre o conteúdo da prestação jurisdicional ofertada, esclarece-se que, tendo a Eg. Turma declarado que "No caso, não está presente a alternância/intermitência típica desta forma de contratação. Assim, não obstante a presença de todos os demais requisitos legais do art. 452-A e seus parágrafos, da CLT (previsão contratual escrita com o valor da hora de trabalho - ID. 95a94ee; pagamento de férias e 13º proporcionais, e RSR, a cada remuneração dos serviços prestados - ID. 057c9a4 e ss), a incontroversa prestação de serviços do reclamante por mais de 12 meses ininterruptos desde a sua contratação, descaracteriza o contrato de trabalho intermitente firmado", fica evidente que não se acolheu a tese de que o reclamante poderia trabalhar em periodicidade superior a um mês, que ele poderia recusar a prestação de serviços ou trabalhar para terceiros no período de inatividade, até porque, como se extrai da decisão embargada, não houve período de inatividade. Assim, prevalecem as conclusões do v. julgado, sem qualquer omissão ou obscuridade a serem sanadas. Embargos providos apenas para prestar estes esclarecimentos. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010129-50.2023.5.03.0034 (ROPS); Disponibilização: 28/08/2023; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a): Jaqueline Monteiro de Lima)

Na recente decisão proferida pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em agosto de 2023, apresenta uma contribuição relevante para a jurisprudência trabalhista brasileira ao abordar questões relacionadas ao contrato de trabalho intermitente. Este julgado, resultante de embargos de declaração opostos pela reclamada, merece uma análise mais aprofundada.

No ponto central da controvérsia, a reclamada sustentou que o §3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite que o obreiro labore em periodicidade que englobe mais de um mês, sem que isso caracterize violação legal ou descaracterização do contrato intermitente. Além disso, argumentou que o reclamante tinha ciência da possibilidade de recusar a prestação de serviços após a convocação e que não foram consideradas as oportunidades de trabalho para outras empresas durante o período de inatividade.

A decisão dos embargos, no entanto, esclareceu que não havia omissão na decisão anterior e que as razões para o entendimento adotado pelos julgadores haviam sido devidamente indicadas. A Turma manteve sua posição, argumentando que, apesar de atendidos os requisitos legais para o contrato de trabalho intermitente, a prestação de serviços pelo reclamante por mais de 12 meses ininterruptos descaracterizou esse tipo de contrato, como definido pela Turma.

Portanto, o julgado reflete a interpretação jurisprudencial sobre as nuances do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

Em um contexto em que o mercado de trabalho está em constante evolução e novas modalidades contratuais surgem, a jurisprudência desempenha um papel fundamental na interpretação e adaptação das leis trabalhistas, buscando um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e a necessidade das empresas. O julgado da 5ª Turma do TRT da 3ª Região, portanto, contribui para a compreensão das complexidades do contrato de trabalho intermitente e para o desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil.

2.4 PRÉ REQUISITOS E ATRIBUTOS ESPECÍFICOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Dentro deste contexto, pode-se notar no artigo 452-A da Lei n. 13.509/2017 que regula os critérios e as obrigações mínimas do contrato de trabalho intermitente a que se deve seguir:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele devido ao demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei no 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

O trabalhador deverá firmar o contrato de trabalho intermitente com o empregador na forma escrita, como também será estipulado termos específicos na forma da convocação, a atividade a ser realizada, o valor acordado sobre a hora laborada, dentre outras informações relevantes

Dentro desta senda, a peculiaridade deste modelo de contrato enfatiza ser demonstrados os por menores para questão de segurança para as duas partes, pois, a remuneração auferida será sobre aquela tarefa realizada, sendo o parâmetro para a contraprestação do serviço o valor proporcional ao salário mínimo ou ao piso da categoria profissional. Por sorte, o trabalhador que labora através desse acordo, mantém seus direitos trabalhistas assegurados, como décimo terceiro salário, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional noturno, insalubridade,

periculosidade, auxílio doença como outros direitos previstos na legislação trabalhistas.

Inclusive pode ser visto pelo julgado do TRT, por meio de acórdão lavrado pela 3ª Região, onde foi declarado pelo Relator: Paulo Roberto de Castro no julgamento em questão, a análise de um pedido de rescisão indireta de um contrato de trabalho devido à não convocação após um acidente de trabalho.

Considerando que o reclamante estava recebendo benefício do INSS durante o período em questão, deste feito, conclui-se na decisão prolatada que não há fundamentos suficientes para a rescisão indireta, pois não foram apresentadas provas que comprovem o descumprimento das obrigações do empregador nesse cenário específico, vejamos;

O recorrente insiste no pedido de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão da não convocação para trabalho após acidente de trabalho.

Examino.

Como é cediço, a ruptura oblíqua do pacto laboral demanda robusta comprovação de grave falta do empregador, de acordo com as hipóteses arroladas no art. 483 da CLT, tornando insustentável a continuidade da prestação de serviços. Em outras palavras, a ruptura só deve ser declarada quando não houver alternativa para o empregado, senão a extinção abrupta do contrato de trabalho.

Pois bem.

No caso dos autos, o autor apresentou pedido de rescisão indireta em razão da não convocação para trabalho após acidente de trabalho.

Importante destacar que o autor foi contratado na modalidade de trabalho intermitente.

Nesse contexto e em consonância com o disposto na sentença de id 6dd5ea4 (PDF f. 275/283), cujos fundamentos peço vênia para adotar, de fato não há falar em rescisão indireta. Transcrevo:

Para que se proceda à rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483 da CLT, é imprescindível que a justa causa patronal preencha um conjunto de requisitos objetivos e subjetivos: a previsão legal da conduta faltosa; a gravidade do fato; o nexó causal entre a falta e a penalidade; a imediatidade da reação; e a proporcionalidade entre a falta e a natureza da punição.

Face à controvérsia estabelecida entre as partes, compete ao reclamante comprovar que a reclamada deixou de convocá-lo para retornar ao serviço como represália pelo ajuizamento da Reclamação Trabalhista nº 0010104-87.2022.5.03.0061, de forma a caracterizar o descumprimento de suas obrigações, nos moldes previstos no artigo 483, alínea "d", da CLT, encargo do qual não se desvencilhou.

Cumpra estabelecer que restou incontroverso e devidamente comprovado que o reclamante esteve afastado de suas atividades laborativas com percepção de benefício previdenciário no período de 18.02.2022 a 02.06.2022, em

decorrência do acidente do trabalho sofrido no supermercado réu, enquanto a primeira ação foi proposta em 22.02.2022.

Logo, diante da suspensão contratual decorrente do afastamento previdenciário, a reclamada não poderia ter convocado o autor para retornar ao serviço durante o interregno que se estendeu até 02.06.2022.

No que diz respeito ao período posterior, não restou demonstrado que a reclamada tenha simplesmente recusado o retorno do obreiro ao labor.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010816-77.2022.5.03.0061 (ROPS); Disponibilização: 31/08/2023; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a): Paulo Roberto de Castro)

Logo, o julgamento do TRT, foi examinado um pedido de rescisão indireta de contrato de trabalho devido à falta de convocação após um acidente de trabalho, considerando que o reclamante estava recebendo benefício do INSS. A decisão observou que a rescisão indireta requer provas substanciais de uma grave falta do empregador, conforme previsto no artigo 483 da CLT, e que os requisitos, tais como a previsão legal da conduta faltosa, a gravidade do fato, o nexos causal, a imediatidade da reação e a proporcionalidade, não foram atendidos.

O trabalhador não conseguiu comprovar que a empresa deixou de convocá-lo como retaliação ao ajuizamento de uma ação trabalhista, uma vez que ele estava afastado devido a benefício previdenciário decorrente de um acidente de trabalho. Por isto, a decisão concluiu que não havia base para a rescisão indireta, nesse caso destaca-se a importância de considerar as circunstâncias específicas ao avaliar pedidos de rescisão indireta em contratos de trabalho intermitentes.

2.4.1 Critérios essenciais

O trabalhador deverá firmar o contrato de trabalho intermitente com o empregado na forma escrita, como também será estipulado termos específicos na forma da convocação, a atividade a ser realizada, o valor acordado sobre a hora laborada, dentre outras informações relevantes.

A flexibilidade de contratar funcionários para trabalhar de forma ocasional, remunerando-os apenas pelo tempo em que efetivamente prestam serviços. A lei pressupõe a existência de intervalos de inatividade e os trata estritamente como

pausas no contrato, não como término, pois não impõe obrigações ao empregador durante esses períodos sem prestação de serviços.

Dentro desta senda, a peculiaridade deste modelo de contrato enfatiza ser demonstrados os por menores para questão de segurança para as duas partes, pois, a remuneração auferida será sobre aquela tarefa realizada, sendo o parâmetro para a contraprestação do serviço o valor proporcional ao salário mínimo ou ao piso da categoria profissional.

2.4.2 Especificidades

Ainda quanto ao contrato intermitente, há uma série de singularidade a ser ressaltada, tal qual a aceitação para desempenhar a tarefa, o aceite dado pelo trabalhador se faz necessário, ele terá 1 (um) dia útil para dizer se aceita ou não a proposta de atividade. Assim, o empregador terá que acertar o salário com o trabalhador ao término do contrato, quando se encerrar a prestação do serviço acordado

Juntamente a essas exigências, o trabalhador receberá um formulário onde conterà registrado todos os pagamentos, detalhado cada item, relacionado a verba trabalhada e proporcional, para que fique claro a remuneração auferida com as obrigações garantidas conforme legislação trabalhista estabelecida no § 6º e seus incisos da Lei n. 13.467/2017.

§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei n. 13.467/2017) I – remuneração; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017) II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017) III – décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei n. 13.467/2017) IV – repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei n. 13.467/2017) V – adicionais legais (Incluído pela Lei n. 13.467/2017) (BRASIL, 2017)

É importante que se diga também que nesta modalidade de contrato o trabalhador tem a possibilidade de fechar trabalho com mais empresas, poderá exercer atividades em diferentes localidades, desde que não desrespeite o período já convocado e acordado, também não poderá extrapolar a jornada permitida pela legislação.

Ocorre nesta contratação ao realizar serviços de forma descontínua, alternando entre períodos de trabalho e inatividade, esses intervalos podem ser definidos em termos de horas, dias ou meses. Sendo garantido aos trabalhadores sob esse tipo de contrato o status de empregado, juntamente com os benefícios da seguridade social, contanto que recebam uma remuneração igual ao mínimo estabelecido. (GERMINIANI e TANAKO, 2018).

Reafirmando os requisitos básicos para esta modalidade, afirma o douto doutrinador Martinez (2018, p. 122),

(...) receberá o pagamento imediato da remuneração e das frações correspondentes às férias proporcionais com acréscimos de um terço, ao décimo terceiro salário proporcional, ao repouso semanal remunerado e aos adicionais legais caso incidentes, a exemplo do adicional de horas extraordinárias se for extrapolado o limite da oitava hora de trabalho num mesmo dia ou do adicional noturno, se o serviço for prestado entre 22h e 5h da manhã do dia seguinte.

Podendo ser visto que no julgado realizado pela 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho que deve ser seguido corretamente os requisitos básicos do contrato terminante, sob risco de descaracterizar o uso desta modalidade.

A 1ª parte reclamada insurge-se contra a decisão que afastou o contrato intermitente firmado entre as partes, ao argumento de que a parte obreira tinha ciência e aceitou essa modalidade de contratação.

Pois bem.

Conforme o art. 443, § 3º da CLT, o contrato de trabalho intermitente é caracterizado pela prestação de serviços, com subordinação, de forma descontínua, ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Já o art. 452-A da CLT estabelece:

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

Dos dispositivos acima mencionados, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente pode ser utilizado em qualquer atividade, sendo o seu diferencial a alternância entre períodos de atividade e inatividade.

Analisando o caso concreto, verifico não se tratar de hipótese de contrato de trabalho intermitente. Isso porque, conforme se verifica das consecutivas convocações de id. 51b5493 e seguintes, a prestação de serviços da parte reclamante ocorreu de forma contínua (em todas as semanas e, em média, 05 dias por semana).

Nesse contexto, verifica-se ter havido a continuidade na prestação dos serviços, não se constatando, portanto, a alternância peculiar ao contrato intermitente.

Ademais, embora tenha sido juntado um contrato de trabalho intermitente, no próprio documento é possível verificar irregularidade, pois em sua cláusula quarta há previsão de que a convocação se dará com antecedência de pelo menos 24 horas (id. 59b5fd1), o que afronta o disposto no §1º, do art. 452-A da CLT, que determina que "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".

À vista das irregularidades narradas, entendo que não foram cumpridos os requisitos dos arts. 443, § 3º e 452-A da CLT, estando, portanto, correto o reconhecimento da relação de emprego, conforme arts. 2º e 3º da CLT.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010584-10.2022.5.03.0047 (ROT); Disponibilização: 05/07/2023; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Des.Gisele de Cassia VD Macedo)

Denota-se no presente julgado que o pacto laboral ajustado previamente como contrato intermitente, havia os requisitos mínimos de contrato escrito, todavia, houve a forma contínua de prestação de serviços e, convocação em período menor o que determina a lei, ao qual afrontou o período previsto do parágrafo primeiro do art. 482A da CLT. Assim, resultou em decisão proferida que descaracterizou o contrato de trabalho intermitente.

Portanto, os requisitos e as especificidades do contrato de trabalho intermitente, regulamentados pela legislação trabalhista brasileira devem ser observados tanto pelo empregado quanto pelo empregador, para que direitos e deveres sejam cumpridos e a relação de trabalho entre ambos seja justa e legal.

2.4.3 Estabilidade provisória

O trabalhador intermitente possui garantia de emprego durante o período de convocação e nos doze meses subsequentes, contados a partir do término da prestação de serviços, ou seja, o mesmo tem estabilidade provisória.

A cada 12 meses, o empregado intermitente adquire o direito a usufruir nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período durante o qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador, tampouco algo receberá, haja vista a antecipação da percepção dos fragmentos de férias proporcionais com acréscimos de um terço, na forma prevista no § 6º, inc. II, do art. 452-A da CLT.

Não obstante, não se pode quitar o serviço com valor menor do que uma diária relativa ao salário-mínimo consoante art. 452-A, inc. II, da CLT, sendo o valor superior a este fica a critério dos envolvidos, necessitando a definição no ato do acordo (contratação do serviço), pode-se ainda, o trabalhador com o ensejo auferir renda no decorrer do mês prestando serviços para outros empregadores, sendo esta pessoa física ou jurídica.

Por conseguinte, empregador e empregado devem cumprir o seu compromisso, a fim de que se efetive as previsões legais do contrato intermitente, consoante este ponto, Nogueira menciona que:

A manutenção do contrato intermitente para qualquer atividade (empresarial ou não - eis que a lei não fez distinção entre elas) pode ter o efeito benéfico de regularizar todo e qualquer trabalho, no qual a ausência de trabalho subordinado venha a ser definida pela eventualidade ou não continuidade da prestação laborativa. No entanto, um modelo com tal amplitude arrisca tornar-se substituto dos contratos de trabalho standards, e, com isso, tornar regra a precarização típica deste tipo de contratação, seja para empregados, seja para empregadores (2017, p. 146)

Logo, o contrato intermitente é benéfico para ajustar as singularidades da atual sociedade frente às diversas formas de trabalho. Através deste modelo fica resguardado ao trabalhador todas as suas garantias, dentre as quais, e principalmente, o direito à previdência social, protegendo-o, pessoalmente e a seus dependentes.

2.5 A ARRECADAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A Lei 8.212/1991, no inciso I do artigo 22, estabelece:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa (BRASIL, 1991).

Contudo, a contribuição para o Trabalhador Intermitente ficará da mesma forma que os demais contratos de trabalho, como mencionado na Lei nº 8.212/1991, no inciso I do artigo 22, onde fica estabelecido que, sendo este valor 20% como demonstrado acima.

Como também, será observado e respeitado o dispositivo dos decretos n. 3.048/1999 e n. 10.410/2020, onde as alíquotas aplicadas são de 7,5%, 9%, 12% e 14%, em conformidade com a remuneração auferida no mês, tendo como base o

cálculo do período mensal, sendo este valor repassado à Previdência Social, vejamos:

Art. 198. A contribuição do segurado empregado, inclusive o doméstico, e do trabalhador avulso é calculada por meio da aplicação da alíquota correspondente, de forma progressiva, sobre o seu salário de contribuição mensal, observado o disposto no art. 214, de acordo com a seguinte tabela, com vigência a partir de 1º de março de 2020:

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO \$	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
ATÉ UM SALÁRIO-MÍNIMO	7,5%
ACIMA DE S.M ATÉ R\$2.089,60	9%
DE R\$2.089,61 ATÉ R\$3.134,40	12%
DE R\$3.134,41 ATÉ R\$6.101,06	14%

É sabido que o trabalhador não tem salário regular, podendo variar mês a mês, e essa é uma das particularidades do contrato intermitente, sendo sua remuneração paga de acordo com as necessidades das empresas. Embora ele não possa perceber menos por hora, um valor menor do que a hora paga pelo salário mínimo, ou até mesmo sendo vedado, receber menos que os demais trabalhadores pela mesma tarefa.

Por conseguinte, a obrigação do empregador de pagar a contribuição previdenciária do empregado persiste mesmo quando o rendimento percebido pelo trabalhador seja menor ao salário mínimo fixado. Conforme legislação em vigor, o empregador é responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, essas calculadas com base na remuneração do empregado. Logo, mesmo que o salário pago ao empregado na modalidade intermitente seja inferior ao mínimo nacional, a empresa deverá efetuar o repasse ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), às contribuições previdenciárias devidas, garantindo, assim, a regularidade da proteção previdenciária para este trabalhador.

Ora, essa medida visa resguardar aqueles que vierem a obter salários menores, não fiquem prejudicados, mas sim, possam ter acesso aos benefícios e direitos proporcionados pelo sistema previdenciário.

Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações § 1º. Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem

remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º. Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários (BRASIL, 2017).

Além dos tantos pontos já mencionados, este presente artigo 911-A, § 1º, da CLT, discorre sobre a complementação a ser realizada por parte do empregador. Entretanto, a fim de que o Instituto Nacional do Seguro Social leve em consideração o período em questão, é imperativo que o empregado acrescente a diferença entre sua remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal. Essa adição deve ser feita utilizando a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

Nessa senda, se faz relevante destacar a necessidade de que os recolhimentos mensais do trabalhador sejam, ao menos, equivalentes ao salário mínimo em vigor, logo, decorre do fato de que os benefícios concedidos pela Previdência Social também são estabelecidos com base no salário mínimo nacional.

Dando continuidade, deverá o trabalhador intermitente fazer o recolhimento da contribuição mensal até a data do dia 20 do mês seguinte da prestação do serviço de cada mês, aplicando a alíquota adequada. Sendo necessário ao trabalhador fazer o pagamento conforme o montante estipulado, ou seja, sobre 100 % do valor do salário mínimo vigente, pois, se assim não for, não será considerado para fins de contagem de tempo de contribuição previdenciários, do mesmo modo que não será computado para a manutenção de segurado, tal seja, para concessão de carência para usufruir os benefícios previdenciários, tais quais já foram mencionados noutra parte do texto.

2.6 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Segundo Oliveira e Silva (p. 1, 2023):

O modelo de contrato de trabalho intermitente, previsto pela Lei no 13.467/2017, apresenta-se como uma relação de serviço assalariado, subordinado, mas não contínuo, alternando períodos de inatividade não remunerados, sem que isso se caracterize como rompimento do vínculo de emprego. A maneira como foi introduzido na legislação brasileira não impõe barreiras quanto ao tipo de atividade, ou seja, pode ser praticado em qualquer setor da economia, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Assim, não há que se falar em perfil de trabalhador para realizar o contrato intermitente, podendo ser pactuado em todas as atividades, tais sejam, assistentes de vendas, alimentador de linha de produção, garçom, cozinheiro, faxineiro, carregador de carga, vigilante, médicos, motorista como demais profissionais não apresentados aqui. Contudo, a legislação não autoriza à categoria dos aeronautas, pois são profissionais submetidos a regulamento próprio.

Outra observação a ser mencionada é que a habilitação para esta modalidade de contrato não é só para aqueles com menor grau de escolaridade, e sim para aquele trabalhador pós-graduado também.

2.7 CRÍTICAS, DESILUSÕES E LIMITAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A pesquisa em questão empreendeu uma análise profunda sobre a efetividade do contrato de trabalho intermitente, perante a Reforma Trabalhista, no caso, foi visto que a nova modalidade favoreceu a permanência do trabalhador na Seguridade Social. No contexto onde vários trabalhadores se encontravam na informalidade, agora pode-se observar que tal contrato tenha impulsionado uma evolução significativa no equilíbrio do emprego formal em alguns setores específicos.

Além das complexas variáveis que afetam os indicadores de desemprego, as quais abrangem particularidades regionais, tipos de trabalho, modalidades contratuais e mais, uma constatação relevante é a falta de correlação entre a

adoção do contrato intermitente e um aumento substancial no número de postos de trabalho formal.

A hipótese primária, que sustentava que a Reforma Trabalhista garantiria mais segurança aos trabalhadores, demonstrou vários pontos onde o empregador e o trabalhador conseguem mais autonomia, flexibilidade e o mais relevante que a Seguridade Social dará a proteção a esse trabalhador, além do que, como já referido as inúmeras possibilidades de o trabalhador aderir a mais de uma oportunidade de trabalho, com este viés pode-se observar o posicionamento de João Vicente Rothfuchs, da Academia Sul-rio-grandense de Direito do Trabalho quando defende:

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesma será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista. A regulamentação desse tipo de trabalho vem para estabelecer o mínimo de proteção para esse trabalhador, já que, no exemplo acima, ele jamais será contratado como um empregado ordinário por um restaurante que precisa de seus serviços apenas em duas refeições do final de semana. (...) Em razão de tudo isso, o que aqui se propõe é ajustar esse novo modelo de trabalho, que vem sendo reconhecido ao redor do mundo como uma forma necessária de se ajustar uma relação existente na sociedade contemporânea, de modo a preservar os direitos fundamentais trabalhistas (ROTHFUCHS, 2018 apud SANTOS, 2019)

Em contrapartida, citado em um artigo intitulado por Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente, o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Aloysio Correa da Veiga, afirma,

O trabalho intermite incita a precariedade das relações laborais, primeiramente porque a descontinuidade de períodos de trabalho fere o princípio da primazia da continuidade do contrato de trabalho. A intermitência caracteriza-se por relação em que há períodos de trabalho e inatividade, de descontinuidade e de intensidade variável da atividade econômica (2019, p.16).

Logo, há várias correntes que expõe a temática com outros olhos, sendo apontados alguns impactos em partes da lei que podem vir a não ser benéfico para o trabalhador, precisando assim estimular a necessidade de uma reavaliação e reorganização do contrato intermitente da hipótese original. Essa reorganização pode ser alcançada por meio da implementação de emendas à legislação vigente,

de forma a mitigar os possíveis efeitos adversos e fortalecer as salvaguardas para os trabalhadores envolvidos nessa modalidade contratual,

Do ponto de vista jurídico, o contrato de trabalho intermitente deve ser examinado à luz dos princípios fundamentais do direito laboral, que incluem a proteção do trabalhador, a dignidade humana, a igualdade e a justiça social. É imperativo assegurar que o contrato intermitente não seja utilizado como meio de desvalorização das condições de trabalho, fragilização dos direitos trabalhistas ou aumento da insegurança econômica para os empregados. Nesse sentido, eventuais emendas devem focar na definição clara dos direitos e benefícios associados a essa modalidade contratual, tais como remuneração mínima, acesso a benefícios sociais e garantias de estabilidade.

Ademais, a eficácia do contrato intermitente em proporcionar segurança aos trabalhadores também está atrelada à capacidade de garantir uma previsibilidade razoável de renda e uma distribuição equitativa dos períodos de trabalho. A legislação pode ser adaptada para conter dispositivos que evitem abusos por parte dos empregadores, como a adoção indiscriminada dessa modalidade contratual para funções que demandam continuidade.

É perceptível, portanto, que a Reforma Trabalhista, alicerçada nos dados analisados, carece de uma fundamentação estratégica sólida, uma vez que as mudanças resultantes não se manifestaram de maneira substancial. Essa constatação realça a necessidade de abordagens regulatórias que considerem os princípios do direito do trabalho, bem como as complexas correlações, limitações e singularidades de cada contexto. A concepção de regulamentações setoriais, alinhadas às distintas atividades laborais, emerge como uma possível direção para uma regulamentação mais inteligente e efetiva.

Portanto, a análise crítica dos resultados obtidos em relação ao contrato de trabalho intermitente sinaliza a necessidade de uma abordagem jurídica que refine e aprimore a implementação dessa modalidade. As emendas propostas devem almejar o equilíbrio entre a flexibilidade das relações laborais e a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores, garantindo que o contrato intermitente cumpra a sua promessa de maior segurança e oportunidade sem incorrer em prejuízos indesejados para a classe trabalhadora.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O Estado Brasileiro norteia-se na consubstanciação dos direitos fundamentais, servindo-se de políticas públicas e de marcos mediadores positivos, cumprindo com princípio basilar da Constituição Federal, tal seja, dignidade da pessoa humana.

À vista disso, sabe-se que é um direito primordial, a inclusão socioeconômica de acordo com os termos do artigo 3º, incisos I e III, da CF/1988, razão pela qual o Estado tem a responsabilidade com as regras da justiça social, em contemplar e conciliar os direitos sociais com a ordem econômica, labor com o capital, certificando aos trabalhadores direitos sociais e a esfera empresarial possibilidades econômicas.

Contudo o contrato de trabalho intermitente estudado na tese é uma modalidade de contrato introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, que trouxe significativas mudanças no panorama laboral. Este contrato visa flexibilizar as relações de trabalho ao permitir que empregadores e empregados estabeleçam acordos nos quais a prestação de serviços ocorre de forma não contínua, alternando períodos de atividade e inatividade, mantendo, contudo, os vínculos empregatícios e garantindo direitos trabalhistas e previdenciários.

Outro ponto de extrema relevância, foi abarcar os trabalhadores à seguridade social, através de um sistema integrado que visa proteger aqueles em estado de necessidade. Previsto na Constituição Federal do Brasil desde 1988, abrange a saúde, previdência e assistência social. Financiada por toda a sociedade, a seguridade social é solidária e visa assegurar direitos. O contrato intermitente, regulamentado pelo artigo 452-A da Lei nº 13.467/2017, é uma forma de regulamentar a prestação de serviços não contínua, estabelecendo remuneração proporcional às horas trabalhadas e mantendo os direitos trabalhistas.

Com o advento da denominada reforma trabalhista e a inclusão dessa modalidade de contrato vieram com ela alguns desafios e implicações, visto que, o contrato intermitente pode ser aplicado em diversos setores da economia, não se restringindo a trabalhadores de menor escolaridade. Por conseguinte, a flexibilidade desse modelo levanta preocupações sobre sua utilização adequada, para evitar insegurança do trabalho e desvalorização dos direitos dos trabalhadores.

Notemos bem, que a arrecadação previdenciária para trabalhadores intermitentes segue as regras gerais, incluindo contribuições dos empregados e

empregadores. Apesar da variação na remuneração, o empregador é obrigado a fazer o recolhimento previdenciário com base nos valores pagos no mês, garantindo a regularidade da proteção previdenciária.

Apesar dos benefícios e flexibilidade do contrato intermitente, é essencial assegurar que não seja utilizado de maneira inadequada, garantindo os direitos dos trabalhadores e não comprometendo a seguridade social. Alterações podem ser necessárias para aprimorar o sistema e evitar possíveis efeitos adversos, mantendo a justiça social e a proteção dos trabalhadores.

A questão da contribuição previdenciária desempenha um papel fundamental no contexto do contrato intermitente. O empregador tem a responsabilidade de realizar os devidos recolhimentos das contribuições previdenciárias, tanto as da empresa quanto as do trabalhador, com base nos valores recebidos durante o período mensal estipulado.

Ademais, é incumbência do trabalhador efetuar seus próprios recolhimentos mensais, garantindo, assim, a regularidade da sua proteção previdenciária e a preservação do direito aos benefícios previdenciários quando necessários, como também, determinado pela legislação que o valor das contribuições deve ser, no mínimo, equivalente ao salário mínimo, caso a remuneração total recebida pelo trabalhador durante o período seja inferior a esse valor.

Outro ponto a ser considerado é a estabilidade provisória. O trabalhador intermitente possui garantia de emprego durante o período de convocação e nos doze meses subsequentes, a partir do término da prestação de serviços. A cada 12 meses, o empregado adquire o direito a um mês de férias, no qual não pode ser convocado para prestar serviços.

No entanto, há preocupações em relação à fragilização dos direitos dos trabalhadores. É fundamental que o contrato intermitente seja examinado à luz dos princípios fundamentais do direito laboral, garantindo a dignidade humana, a igualdade e a justiça social. É necessário buscar um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada por essa modalidade e a proteção dos trabalhadores, evitando abusos por parte dos empregadores.

Assim, pode-se afirmar que o contrato de trabalho intermitente trouxe inovações ao cenário trabalhista brasileiro, oferecendo flexibilidade tanto para

empregadores quanto para empregados, pontos positivos como o registro na carteira profissional.

Desse modo, a legislação modificada faz com que o trabalhador não fique em situação de vulnerabilidade, tanto no campo social, como no econômico. Para uma perspectiva de vida mais digna, podendo gozar de benefícios através de contratos que autodeterminem uma independência, contribuindo com a manutenção de si e de seus em uma sociedade mais livre e independente, o labutador atuante colabora com a felicidade e com o bem-estar social, tornando menos submisso ao sistema social de proteção do Estado.

4 CONCLUSÃO

A Lei nº 13.467/2017, afamada como “reforma trabalhista”, sucedeu pertinentes modificações na área trabalhista, alterou estruturas e trouxe novas redações para CLT.

Nesse sentido, apresentada por essa variante contratual, propiciando o amparo jurídico aos trabalhadores que dantes distendiam atividades de modo informal, agora, esse ajuste faz com que o trabalhador intermitente receba pelo serviço prestado, de acordo com o trabalho consumado.

Do ponto de vista jurídico, o contrato de trabalho intermitente encontrou respaldo na busca pela modernização das relações de trabalho, alinhando-se a um mercado em constante transformação. Ao regularizar situações em que o trabalho é eventual e transitório, a legislação proporcionou uma alternativa aos trabalhadores que, de outra forma, num momento anterior, estariam à margem da informalidade e não teriam a proteção previdenciária.

Em virtude das alterações, enfatiza a orientação desta modalidade contratual e a quantia de horas labutadas, não ocorre limite para o término de carga horária, porém, devendo ser respeitado o limite previsto por lei, limites de 44 horas de trabalho semanais, por isso a sucessão é ajustável entre trabalhador e patrão, não há rigidez na jornada de trabalho, não sendo pré-estabelecida, diferentemente das outras modalidades de trabalhadores, definido assim, a partir da necessidade do patrão e disponibilidade do trabalhador.

É perceptível que a modalidade de trabalho intermitente, formalizou as relações entre empregado e empregador que antes ocorriam informalmente, hoje tem o suporte legal, já que materialmente já se operavam, de agora em diante demonstram projetos positivos frente aos reflexos previdenciários e trabalhistas.

Diante do exposto, é possível inferir que o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 no contexto da Reforma Trabalhista, representou uma significativa alteração no panorama das relações laborais no Brasil. Tal modalidade de contrato trouxe consigo a possibilidade de se ter os benefícios ofertado pela seguridade social, tais como: auxílio doença, salário maternidade, auxílio

acidente, contagem de tempo para aposentadoria, como demais vantagens asseguradas pelo instituto.

No entanto, sua implementação não foi isenta de questionamentos e análises críticas, o contrato intermitente também suscitou preocupações quanto à fragilização das condições de trabalho e à instabilidade econômica para os trabalhadores. A oscilação na renda e a inconstância na jornada laboral podem comprometer a segurança financeira dos empregados, além de dificultar o acesso a benefícios previdenciários e trabalhistas. Assim, há um desafio a ser enfrentado para conciliar a flexibilidade proposta pelo contrato intermitente com a garantia dos direitos do trabalhador.

Em virtude disso, faz-se necessário um monitoramento constante dessa modalidade de contrato, de modo a avaliar sua aplicação prática e seus impactos. A legislação deve ser revisada e aprimorada, pois no caso em análise, percebeu-se a necessidade de correções ou adaptações, a fim de evitar injustiças e assegurar uma relação de trabalho equilibrada e justa.

Portanto, o contrato de trabalho intermitente, embora tenha proporcionado uma alternativa de inserção no mercado para trabalhadores e um novo cenário para empregadores, requer atenção e regulamentação adequadas. A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade nas relações de trabalho e a proteção dos direitos laborais é fundamental para que essa modalidade de contrato cumpra sua finalidade de maneira eficaz e em conformidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho, com toda proteção que lhe é assegurado pela Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13509.htm>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Decreto n. 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a Organização da Seguridade Social, Institui Plano de Custeio, e dá outras Providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 26 jul. 2023.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. **Lei n. 13.509**, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre adoção e altera a Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Acesso em: 17 ago. 2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Segunda Turma. Contrato intermitente. **ROPS n. 0010590-29.2022.5.03.0140**. Relatora: Juíza Renata Lopes Vale. Belo Horizonte. Data da disponibilização: 29/08/2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Segunda Turma. Contrato intermitente. **ROPS n. 0010584-10.2022.5.03.0047**. Relatora: Des. Gisele de Cássica VD Macedo. Belo Horizonte. Data da disponibilização: 05/07/2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sétima Turma. Contrato intermitente. **ROPS n. 0010816-77.2022.5.03.0061**. Relator: Paulo Roberto de Castro. Data da disponibilização: 31/08/2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Quinta Turma. Contrato intermitente. **ROPS n. 0010129-50.2023.5.03.0034**. Relatora: Jaqueline Monteiro de Lima. Data da disponibilização: 28/08/2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Primeira Turma. Contrato intermitente. **ROPS n. 0010689-29.2022.5.03.0033**. Relatora: Juliana Campos Ferro Lage. Data da disponibilização: 28/07/2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Décima Turma. Contrato intermitente. **ROT n. 0011274-36.2021.5.03.0027**. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Data da disponibilização: 05/05/2023.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sexta Turma. Contrato intermitente. **ROT n. 0011939-91.2019.5.03.0069**. Relator: Jorge Berg de Mendonça. Data da disponibilização: 03/08/2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Primeira Turma. Contrato intermitente. **ROT n. 0010445-15.2021.5.03.01005**. Relator: Maria Cecília Alves Pinto. Data da disponibilização: 26/07/2022.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

D'AMORIM, Mariana Correa. **O contrato de trabalho intermitente**. UFB – Faculdade de Direito, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GERMINIANI, Murilo Caldeira; TAKANO, Rodrigo Seizo. **Brasil adota contratos de trabalho intermitente: uma análise dos desafios e vantagens dessa nova forma de contratação**. São Paulo: Jurídica inteligência, 2018.

- MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- _____. **Reforma Trabalhista – Entenda o que mudou – CLT Comparada e Comentada.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.
- MORAIS, Océlio de Jesús Carneiro de. **Previdência e dignidade humana: a caminho do Estado Mínimo?** São Paulo: LTr, 2020.
- NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região, n. 51, 2017.
- OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017.** Brasília, DF: Ipea, julho 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). DOI: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12192>. Acesso em: 2 ago. 2023.
- ROVEDA, Luiz Carlos. **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- SANTOS, Filipe Felix da Silva. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista.** [s.n.t.], 2019.
- SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário.** 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- _____. **Direito previdenciário esquematizado.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- SILVA, Lucas Alves Lemos. **As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista.** [s.n.t.], 2018.
- TEIXEIRA, Denilson Victor Machado. **Manual de direito da seguridade social: aspectos doutrinários, legais e jurisprudenciais.** 3. ed. Leme: J. H. Mizuno, 2015.
- VEIGA, Aloysio Corrêa da. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018 / jan. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloy_sio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 jul. 2023.