

OS REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NOS DIREITOS DAS MULHERES À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

THE REFLECTIONS OF INTERMITTENT WORK CONTRACTS ON WOMEN'S RIGHTS IN THE LIGHT OF LABOR REFORM

Halyne Cristina Guedes Silveira Rocha **1**

Aleia de Sousa Silva **2**

Renata Ribeiro Oliveira **3**

Fernando de Paiva Gomes do Amaral **4**

Resumo: o presente trabalho aborda acerca da modalidade contratual de trabalho intermitente, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. A legislação foi alvo de muitas críticas em razão da justificativa de sua implantação, bem como sua repercussão no mercado de trabalho no Brasil. O estudo realizado esmiuçar as controvérsias sobre o tema, evidenciando os fatos assertivos e desfavoráveis, destacando os possíveis impactos dessa nova modalidade nos direitos trabalhistas das mulheres, com agravamento de problemas sociais, insegurança e desigualdade. A pesquisa realizou-se através de levantamento bibliográfico e método dedutivo utilizando-se de consultas em livros, artigos científicos, jurisprudências, doutrinas e ordenamento jurídico brasileiro, podendo-se compreender que a norma pertinente pode causar uma ruptura na garantia dos direitos adquiridos, trazendo a incerteza por significativas alterações realizadas pela legislação em evidência. Essa pesquisa foi requisito para aprovação no Trabalho de Conclusão da Graduação em Direito.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho Intermitente. Direitos Trabalhistas das Mulheres.

Abstract: This work addresses the contractual modality of intermittent work, included in the Consolidation of Labor Laws, through Law nº 13,467/2017, known as Labor Reform. The legislation was the target of much criticism due to the justification for its implementation, as well as its repercussions on the job market in Brazil. The study carried out will scrutinize the controversies on the topic, highlighting the assertive and unfavorable facts, highlighting the possible impacts of this new modality on women's labor rights, with the worsening of social problems, insecurity and inequality. The research was carried out through a bibliographical survey and deductive method using consultations in books, scientific articles, jurisprudence, doctrines and Brazilian legal system, being able to understand that the relevant standard can cause a rupture in the guarantee of acquired rights, bringing uncertainty due to significant changes made by the legislation in evidence. This research was a requirement for approval in the Final Project of the Law Degree.

Keywords: Labor Reform. Intermittent Employment Contract. Women's Labor Rights.

- 1** Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia Nacional do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (ESA OAB Nacional) e Direito Público, Direito Digital, Direito de Família e Sucessões e Direito Processual Civil pela Faculdade Legale Educacional (FALEG/SP). Graduada em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR-AFYA/PA). Especialista em Políticas e Gestão em Segurança Pública pelo Centro Universitário Estácio Ribeirão Preto (Estácio Ribeirão Preto/SP) e Docência no Ensino Superior pela Faculdade de Administração, Ciências, Educação e Letras (FACEL/PR). Graduada em Gestão Pública pela Faculdade Educacional da Lapa (FAEL/PR) e Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Universidade do Estado do Pará (UEPA). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1265758894276644>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6944-597X>. E-mail: halyneguedes@gmail.com
- 2** Pós-Graduada em Direito Civil e Direito Processual Civil, Direito Eleitoral e Direito Empresarial pelo Instituto Educaminas (EDUCAMINAS/MG). Graduada em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR-AFYA/PA). Graduada em Pedagogia pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5828828880802063>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9801-7562>. E-mail: aleiasousa@yahoo.com.br
- 3** Pós-Graduada em Direito Processual Civil pela Faculdade Legale Educacional (FALEG/SP). Graduada em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR-AFYA/PA). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5545477401127361>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7211-5157>. E-mail: renataribeiro.adm.90@gmail.com
- 4** Docente do curso de Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR-AFYA/PA). Orientador do TCC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). Graduação em Direito pela Universidade Estadual do Tocantins (Unitins). Diretor e Servidor Público da Vara do Trabalho de Redenção-PA (TRT8/PA). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8974777771389758>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7838-0172>. E-mail: fernando.amaral@fesar.edu.br

Introdução

Ao longo da história a humanidade desenvolveu diversos modos de trabalho, sendo ocasionadas por aspectos históricos, políticos, econômicos e mudanças sociais. A mulher inserida no contexto laboral, factualmente sempre foi objeto de discriminação, até a implementação de uma série de medidas assecuratórias de direitos fundamentais, que no decorrer dos anos contribuíram para a formação e evolução dos direitos trabalhistas garantidos às mulheres. No entanto, mudanças da legislação pela classe política sem análise das consequências, podem causar a ruptura dos direitos adquiridos com efeitos em cadeia, gerando uma série de acontecimentos semelhantes de média, longa ou duração indeterminada.

O presente trabalho se propõe analisar o Contrato de trabalho Intermitente, sob a perspectiva de demonstrar especialmente os principais impactos que esse tipo de modalidade contratual ocasionou sobre os direitos trabalhistas das mulheres à luz da Reforma Trabalhista. Dessa forma, será exposto alguns questionamentos, críticas, contradições e lacunas sucedidas em razão dessa nova legislação, com a finalidade de averiguar se essa nova espécie contratual foi capaz de cumprir com a suposta pretensão de modernização em virtude da nova realidade do mercado de trabalho para combater o desemprego e trabalho informal no Brasil.

A pesquisa primeiramente foi desenvolvida a partir de análises da evolução histórica ao longo dos anos das lutas e conquistas dos direitos trabalhistas femininos no Brasil e no mundo, a fim de evidenciar a importância da temática em razão do gênero feminino, categoria essa que historicamente foi discriminada devido a sua fragilidade, acarretando normalmente a vulnerabilidade e desigualdade social.

Por conseguinte, será abordado a relevância da Reforma Trabalhista e sua repercussão a nível nacional, destacando por enfoque a nova modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente e suas especificidades. Além disso, será retratado os impactos do trabalho intermitente nos direitos das mulheres, bem como o estudo de dados estatísticos acerca da evolução do trabalho intermitente no Brasil após a Reforma Trabalhista até os dias atuais, realizado por institutos de pesquisa nacionais. Por fim, será apresentado as principais considerações acerca do estudo realizado, além de sugestão para trabalhos futuros.

Ademais, a metodologia adotada para a elaboração desse trabalho foi a de pesquisa bibliográfica realizada por meio dedutivo e levantamento bibliográfico, conforme Mezzaroba e Monteiro (2023), sendo investigada através de referências teóricas publicadas em livros, artigos científicos, jurisprudência, doutrinas, além das legislações trabalhistas, como CLT e a Reforma Trabalhista, além da carta magna de 1988, ainda vigente atualmente.

Evolução dos direitos trabalhista das mulheres no mundo e no Brasil

Os direitos assegurados atualmente às mulheres foram frutos de muitas lutas. A sociedade é considerada machista, devido a uma cultura patriarcal herdada dos primórdios, onde as mulheres não tinham voz e eram conhecidas como propriedade dos homens. Apesar das conquistas femininas de inserção no mercado de trabalho e participação no meio social e político, ainda não foram suficientes para atingirem lugares tidos como masculinos, já que perdura a desigualdade e discriminação contra as mulheres, que muitas vezes exercem duplas jornadas de trabalho, tanto na empresa quanto em casa, nos afazeres domésticos (Pinto, 2020).

Cavalcante e Montezuma (2020) menciona que as mulheres começaram a trabalhar fora de casa a partir da Primeira Guerra Mundial, em virtude da necessidade da presença da figura masculina nos campos de batalha. Desta forma, as mulheres tiveram que substituir os homens nas suas funções outrora exercidas.

Também no cenário da Primeira Guerra Mundial, como marco de proteção internacional de direitos, em meados de 1919 fora fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacando a adoção de Convenções acerca da proteção à maternidade, luta contra o desemprego, idade mínima para o trabalho na indústria e vedação ao trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. Além disso, vale destacar que a OIT tem a função de criar e aplicar normas internacionais

do trabalho, através de suas Convenções e Recomendações (Cavalcante; Montezuma, 2020).

Para Martins (2023), as normas trabalhistas tem o objetivo de limitar os abusos realizados pelos empregadores, ou seja, é fruto da reação contra a exploração da classe trabalhadora.

Segundo Leite (2023) o trabalho é reconhecido mundialmente como um Direito Humano e seus momentos históricos ocorreram devido as evoluções dos modos de produção de bens e serviços ao longo dos anos em todas as regiões do mundo. Além disso, identifica a existência de cinco tipos de regimes de trabalho, como por exemplo, o primitivo, escravo, feudal, capitalista e o comunista. No entanto, em outra ótica, há entendimento de que existem dois principais tipos de trabalho humano, como título de exemplo, o trabalho autônomo e o subordinado.

Ademais, o Direito do Trabalho internacional originou-se fruto de marcos históricos da humanidade em busca de uma justiça social, como por exemplo, decorrente da escravidão, revolução industrial, Revolução Francesa e reinvidicação dos trabalhadores a fim de implantar um sistema de proteção, entre outros (Leite, 2023).

Ainda em um viés internacional, a respeito da regulamentação dos direitos trabalhistas das mulheres, Soares, Marcari e Fonseca (2017), alega que além da OIT, outras legislações também abordam sobre a proteção do trabalho da mulher, como por exemplo: Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1992 e a Convenção da Organização das Nações Unidas a respeito da eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 2002.

Neto e Cavalcante (2018) aponta que o sistema de proteção ao trabalho da mulher é justificado em virtude da debilidade da mulher para trabalhos longos e penosos, vocação da mulher para serviços domésticos e necessidade de ser protegida contra a exploração abusiva dos empregadores e o interesse social na preservação da saúde da mulher, em função da sua capacidade produtiva de gerar filhos. Desta maneira, esse sistema é considerado memorável, já que tratam dos direitos das mulheres quanto aos trabalhos noturnos, trabalhos perigosos e insalubres, duração da jornada de trabalho, repouso semanal, gravidez e maternidade.

Já na perspectiva nacional, sabe-se que as legislações brasileiras são inspiradas pelas normas internacionais, geralmente sendo aplicadas no território nacional após obterem êxito em outros países, visto que já foram consagradas e efetivamente implantadas. Dessa maneira, as regras nacionais foram, na maioria das vezes, literalmente copiadas da Europa, onde normalmente ocorriam as transformações, como por exemplo, da nação italiana, polonesa, francesa, espanhola, inglesa, entre outros. Cabendo desta maneira, as autoridades brasileiras competentes estabelecerem diretrizes a serem seguidas conforme a realidade local, tomando como base a influência de outras nações (Martins, 2023).

Já conforme Leite (2023), o direito do trabalho no Brasil recebeu influências tanto de agentes externos quanto internos, já que decorreram de movimentos ocorridos na Europa, criação da OIT, disseminação das normas de proteção ao trabalhador, bem como os movimentos operários induzidos por imigrantes europeus no território nacional, além do impulso industrial e a política do Getúlio Vargas, ex-presidente brasileiro da época de 1930.

Outrossim, a história do direito do trabalho no Brasil é resultante, tal como, do descobrimento do Brasil à abolição da escravidão, da proclamação da república à política da Aliança Liberal e Revolução de Trinta até os dias atuais (Leite, 2023).

Corroborando com isso, Neto e Cavalcante (2018) mencionam que a primeira legislação, que tratava a respeito da proteção do trabalho da mulher no Brasil, foi apenas a partir do ano de 1932 por intermédio de Decreto, o qual trouxe vertentes que proibiam o trabalho noturno, trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas obras de construção pública ou particular, trabalho em serviços insalubres ou perigosos, remoção de pesos e serviços antes e depois do parto durante um período de 4 semanas.

Além disso, passou a garantir às mulheres a remuneração idêntica à do homem, desde que fosse por trabalhos equivalentes, auxílio maternidade proporcional a metade da remuneração referente oito semanas, rescisão opcional do contrato, caso ocupassem funções prejudiciais à gestação, concessão de dois intervalos diários para amamentação, durante os primeiros seis meses após o parto, exclusão do estado gravídico da lista das hipóteses de rescisão do contrato por justa causa e assegurar local apropriado para amamentação nas empresas com 30 mulheres a partir de

16 anos (Neto; Cavalcante, 2018).

Todavia, segundo Martins (2023), o tema de Direito do Trabalho só foi abordado pela primeira vez na Constituição brasileira apenas em 1934. A partir desta época, foi assegurado a garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho dos menores e das mulheres.

Não obstante a isso, Martins (2023) enfatiza que no Brasil haviam diversas legislações esparsas no que tange às questões trabalhistas, em vista disso, necessitou-se da unificação dessas normas. Assim sendo, foi criada em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452, conhecida popularmente como CLT, tendo como objetivo somente em reunir as leis existentes da época, que estavam espalhadas e tratavam da temática trabalhista (Brasil, 1943).

A CLT não é considerada um código, como o código civil, por exemplo, uma vez que não trouxe inovação na seara do Direito do Trabalho, pelo contrário, apenas uniu as legislações, inclusive com contradições e repetições (Martins, 2023). Mesmo ainda estando vigente nos dias atuais, as atualizações e modificações já realizadas no decorrer dos anos, não foram suficientes para acompanhar evolução da sociedade, tanto que, mais tarde, após a chegada da Constituição Federal de 1988, alguns de seus dispositivos não foram recepcionados pela carta magna, por estarem em desacordo.

Lima, Bergstrom e Gemma (2020) frisa que a CLT trouxe medidas voltadas a promover o trabalho feminino e coibir a discriminação, propondo tratamento adequado e reconhecendo as peculiaridades do sexo feminino, dispostas em capítulo específico a partir do art. 372. Tomando isso como base, a CLT vedou a exigência de exame de gravidez no ato da admissão ou para permanência no emprego, impediu que a maternidade fosse causa de discriminação contra a mulher ou motivação para sua demissão. Além disso, impediu que vagas de emprego fizessem referência a sexo ou situação familiar, bem como a garantia da estabilidade provisória, licença-maternidade, distinção remuneratória, limite de carregamento de peso, entre outros. Todavia, observa-se ainda a persistência das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

No que concerne ao Direito do Trabalho, a Constituição Federal de 1988 veio com uma vertente de modo que conduzia a eliminação da discriminação contra as mulheres, tendo em visto, a atenção especial em comparação aos homens, além dos benefícios com base nos aspectos biológico e sociológico do sexo feminino (Cavalcante; Montezuma, 2020; Brasil, 1988).

Neste sentido, no art. 5º da CF, destaca a isonomia entre homens e mulheres. Somando-se a isso, no art. 7º da CF, também aponta os direitos trabalhistas assegurados às mulheres, tais como: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias e a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos, bem como o art. 201 da CF, que versa sobre o seguro-maternidade. Além disso, no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) dispõe sobre a estabilidade provisória garantida à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Soares; Marcari; Fonseca, 2017).

Contudo, Cavalcante e Montezuma (2020) frisa que apesar de todas as conquistas e mudanças nos direitos trabalhistas das mulheres, elas ainda enfrentam frequentemente situações de discriminação e desigualdades no trabalho. Esse dilema, como exposto anteriormente, infelizmente é um problema histórico, em decorrência do patriarcado, que na realidade ainda não foi extinto, já que se tem a ideia da divisão sexual do trabalho, no qual os homens tem a destinação prioritária no aspecto produtivo e já as mulheres tem destinação ao aspecto reprodutivo.

A relevância da reforma trabalhista e sua repercussão nacional

A lei nº 13.467 de 2017, conhecida popularmente como a Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas na seara trabalhista, vista como a maior e mais profunda alteração desde a criação da CLT, inclinando a sua intenção para valorização do negociado sobre o legislado, com tendência à flexibilização das normas trabalhistas. Essa norma não apenas modificou a CLT, mas também acrescentou e revogou dispositivos, resultando no impacto do Direito do Trabalho e

mitigação de alguns direitos trabalhistas já consagrados outrora (Romar, 2023; Brasil, 2017).

Segundo Veras, Santos e Tavares (2020), a Reforma Trabalhista foi objeto de críticas no país, já que contava com correntes que defendiam pontos de vistas diferentes. As opiniões desfavoráveis apontavam que o aspecto basilar dessa nova norma era de possibilitar que os empregadores lucrassem com esse privilégio, além da desproteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista. A criação dessa norma, segundo autoridades da época, se justificava devido a necessidade de adaptação da nova realidade do mercado de trabalho para acompanhar a sua modernização, buscando-se combater o desemprego e o trabalho informal.

Conforme Serau Júnior e Lavezzo (2020), a Reforma Trabalhista causou alterações as quais merecem destaque, tais como: a questão do banco de horas, podendo ser pactuado através acordo individual escrito, extinção das horas in itinere e a obrigatoriedade da contribuição sindical, criação da modalidade intermitente de contrato de trabalho, possibilidade do acordo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho prevalecer sobre a lei, entre outros. Desta forma, devido essas modificações ocorridas, constatou-se a precarização do trabalho resultando em um retrocesso social.

Salustiano e Chaves (2022) alega que as alterações trazidas pela Reforma na legislação trabalhista ocorreram em virtude de um suposto excesso de proteção em favor dos trabalhadores, sendo considerado uma barreira para a modernização dessas normas, impedindo desta forma, o crescimento econômico e a oferta de empregos no mercado, isso é o que se observou no voto do relator daquela época, no parecer acerca da Reforma Trabalhista.

Confirmando, Leite (2023) comenta que a Reforma Trabalhista fora criada com a alegação de atualização das relações trabalhistas, todavia, ao contrário da suposta intenção, houve-se a inversão de valores, princípios e regras de proteção aos trabalhadores, os quais já eram consagradas em legislações nacionais e internacionais.

Em contrapartida, Soares, Marcari e Fonseca (2017), frisa que a intenção da flexibilização das normas trabalhistas é de adaptação de novas tendências do mercado em um aspecto global e não de suprimir direitos ou permitir abusos contra os trabalhadores, pois tem o intuito de conservar o contrato de trabalho ainda que existam crises econômicas.

Lima, Bergstrom e Gemma (2020) destaca que a reformulação da legislação trabalhista ocasionada pela Reforma Trabalhista evidencia uma contínua exclusão das mulheres, mitigando diversos direitos, como por exemplo, a proteção e promoção do trabalho feminino, alterando normas garantidoras dos direitos das mulheres, modificações de jornada de trabalho, modificações no sistema sindical, segurança e medicina do trabalho, além do aumento da desigualdade de gênero entre as mulheres e os homens.

Cavalcante e Montezuma (2020) enfatiza que apesar da insatisfação da população frente aprovação da Reforma, através de consulta pública e manifestações públicas em todo território nacional, as propostas do governo foram efetivadas. É contraditório dizer que essa legislação não retiraria direitos, já que dá amplos poderes ao empregador para não garantir os direitos aos trabalhadores.

O contrato de trabalho e suas espécies

Há divergência na doutrina e na CLT quanto a definição do termo correto a respeito do Contrato de Trabalho. Segundo Leite (2023) e Martins (2023), há correntes que preferem mencionar o termo Contrato de emprego e outros como Contrato individual de trabalho, todavia, a corrente majoritária define a expressão correta como sendo Contrato de trabalho. Logo, o contrato de trabalho tem como objeto a relação de emprego, isto é, o conjunto de obrigações e direitos tanto para o empregador, quanto para o empregado. Embora, o termo que melhor representaria seria o nome contrato de emprego, já que faz referência à relação de emprego.

Para Resende (2023), o termo contrato de trabalho é pacífico e consagrado tanto na doutrina quanto na jurisprudência, podendo ser definido como um contrato qualificado que contém características de uma relação de emprego. Deste modo, é celebrado um acordo de vontades, podendo ser de forma expressa ou tácita, com serviços personalíssimos, de maneira onerosa, não

eventual e com subordinação, sendo realizado por intermédio de uma pessoa física, ou seja, o empregado, o qual se coloca à disposição para a prestação de serviços ao empregador, que pode ser pessoa física, jurídica ou sem personalidade jurídica.

Como já mencionado, Romar (2023) ratifica que a expressão contrato de trabalho é o nome mais utilizado, inclusive pela CLT, mesmo parte da doutrina desaprovando tal denominação, já que não corresponde ao pacto laboral da relação de emprego.

Ademais, Ferreira (2022) descreve que a origem do contrato de trabalho ocorre no surgimento do vínculo empregatício, decorrente da relação de emprego entre um empregado e empregador, quando estiverem presentes os requisitos, tais como: habitualidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade, desde que a figura do empregado seja pessoa física. Além disso, o contrato de trabalho, conforme art. 443, caput, da CLT, pode ser classificado como: tácito ou expresso, verbal ou escrito, com prazo determinado, determinado ou de maneira intermitente.

No tocante aos tipos de contrato, no pactuado de maneira tácita, há a prestação de serviço sem que ocorra interferência ou proibição da outra parte. Já no que é de forma expressa, acontece a manifestação da vontade das partes, podendo ser escrita ou verbal. Além do mais, em regra geral, os contratos serão por tempo indeterminado, quando não houver previsão da extinção da relação. Já por exceção, o contrato poderá ser por tempo determinado, segundo art. 443, §§ 1º e 2º, sendo definido termo inicial quanto final. E por fim, também se tem a possibilidade de pactuar o contrato de maneira intermitente, inovação legislativa trazida pela Reforma Trabalhista e previsto no art. 443, caput e § 3º, da CLT, o qual, por enfoque e não mais importante, será melhor explanado a seguir (Ferreira, 2022).

Contrato de trabalho intermitente e suas especificidades

O contrato de trabalho intermitente foi implantado no Brasil através da Reforma trabalhista de 2017, sendo considerado uma nova modalidade contratual, estando disposto no art. 443, §3º e art. 452-A da CLT, ainda vigente atualmente. Esse tipo de contrato consiste na prestação de serviços com subordinação e períodos de atividade e inatividade, ou seja, não há continuidade nas atividades, já que o empregado deverá ser convocado para o trabalho, a depender da necessidade do empregador, desde que avisado com antecedência, entretanto, não havendo obrigatoriedade em aceitar a oferta. Além disso, vale ressaltar que, durante o período de inatividade, não haverá a contraprestação financeira e muito menos a contagem de serviço. Ademais, essa modalidade não é aplicada para os aeronautas, pois são regidos por regulamento próprio (Ferreira, 2022).

Com regulamentação específica disposta no art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente possui regras e características próprias, conforme evidencia Resende (2023), pois esse contrato exige forma solene, ou seja, deve ser formal e celebrado de maneira escrita, contendo o valor da hora de trabalho e jamais abaixo do salário mínimo vigente. Após a celebração do contrato, o empregado fica aguardando convocação do empregador, por meio de comunicação eficaz para a notificação da prestação de serviços ao empregado, com antecedência mínima de três dias, a depender da necessidade do empreendimento. No prazo de um dia útil, o empregado poderá aceitar ou recusar a oferta, não descaracterizando a subordinação, além de presumir a recusa quando ficar inerte. Além disso, vale ressaltar que, ocorre a suspensão do contrato de trabalho quando do período de inatividade, logo, não será considerado tempo à disposição do empregador e nem receberá salário.

Por conseguinte, depois de aceita a proposta, qualquer uma das partes poderá ser indenizada, com uma multa de 50% da remuneração que seria devida da prestação dos serviços, ora convocado, caso ocorra descumprimento sem justificativa plausível. Dessa forma, o empregado perceberá de imediato o pagamento da remuneração ao final de cada período de efetivo serviço, conjuntamente com recibo discriminando os valores proporcionais correspondentes das férias acrescidas do terço constitucional, 13º (décimo terceiro) salário, repouso semanal remunerado, além dos adicionais legais. Além do mais, no tocante ao recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e contribuição previdenciária, fica a cargo do empregador de efetuar o pagamento destas obrigações mensalmente. Por fim, o empregado poderá gozar de um mês de

férias a cada doze meses da contratação, não podendo ser convocado pelo empregador nesse período (Resende, 2023).

No pensamento de Martins (2023), o trabalho intermitente não deveria ser aplicado como regra geral, pois deveria ser usado apenas em atividades empresárias que possuam variações, como nos casos de restaurantes e empreendimentos que realizam eventos como aniversário ou casamento, os quais precisam contratar os serviços de mais garçons eventualmente. Logo, o ponto positivo desse tipo de contratação é que o empregado fica registrado formalmente na carteira de trabalho. Já o ponto negativo, o trabalhador não saberá quando receberá o chamado para a prestação de serviços e muito menos quanto irá perceber financeiramente. Desta forma, para a sobrevivência, o trabalhador terá que possuir mais de um emprego, já que desconhece quando irá trabalhar em cada um deles, pois quando o empregado não trabalha, não tem direito as verbas trabalhistas. Contudo, essa modalidade poderá ensejar à fraude de muitas contratações sem o requisito caracterizador da intermitência.

Para Ferreira (2022), o contrato de trabalho intermitente é uma espécie contratual totalmente imprevisível, uma vez que o empregado não saberá quando haverá uma nova convocação para acontecer o período de atividade, somente a partir daí, poder receber o retorno financeiro pelos serviços prestados ao final de cada labor. Além disso, vale salientar que, esse tipo de contrato deve ser obrigatoriamente pactuado de forma expressa e escrita, com as especificidades discriminadas, além de inclusive, formalizar o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Na perspectiva de Salustiano e Chaves (2022), a regulamentação da forma atípica de emprego, em outras palavras, contrato intermitente, foi realizada com fundamento na motivação que as empresas contariam com mais flexibilidade e tranquilidade ao admitir os trabalhadores, trazendo como consequência, uma diminuição nos índices de empregados informais e de desempregados no país, além de hipoteticamente assegurar maior proteção a esses trabalhadores.

Além do mais, esse tipo de contrato intermitente de trabalho pode ser considerado um instrumento para camuflar a verdade dos fatos, por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas, gerando dados falsos e ampliando os índices de vínculos empregatícios, todavia, sem possuir garantias legais. Logo, esse instituto não contribui para a melhoria na qualidade de vida dos brasileiros e muitos menos promove a diminuição das desigualdades sociais existentes no país (Salustiano; Chaves, 2022).

Já no entendimento de Silva (2017), a Reforma Trabalhista trouxe benefício ao Direito do Trabalho e merece elogio, no sentido que extinguiu o suposto empecilho da formação da relação de emprego, já que abarcou as tarefas repetitivas e não cotidianas, isto é, a intermitência da prestação de serviços.

Segundo Pipek, Dutra e Magano (2017), no formato de trabalho intermitente, os empregados são contratados formalmente com todos os direitos assegurados, no entanto, em um sistema mais flexível de trabalho. Desta forma, os apoiadores dessa modalidade intermitente acreditam que resultará na formalidade de diversos empregados que não tem seus direitos garantidos, os quais geralmente exercem os conhecidos como bicos (trabalhos informais sem vínculo empregatício), sem direito a férias, 13º (décimo terceiro) salário e Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS). Já os que são contra essa modalidade, afirmam que amparará somente os empresários, uma vez que gozará da possibilidade de contratar mão de obra mais barata tão somente quando tiver necessidade e realizar o pagamento apenas pelo serviço efetivamente prestado, trazendo como consequência, a precarização da relação de emprego.

Nesse mesmo sentido, Martinez (2018) argumenta que esse tipo de contrato de prestação intermitente é definido como sendo uma abolição da representação do tempo à disposição do empregador, visto que a conduta do empregador fora considerada como sendo lícita ao contratar empregados para receberem apenas quando seus serviços forem necessários ao empreendimento. Além disso, destaca-se que a justificativa mais plausível utilizada para a aplicação desse instituto era que iria retirar os freelancers ou seja, as pessoas que viviam de bicos da informalidade, podendo então, ter sua CTPS assinada e a garantia de seus direitos trabalhistas.

Sob o mesmo ponto de vista, conforme observa Resende (2023), as estatísticas aumentadas de emprego em contratações na modalidade de contrato de trabalho intermitente serão artificialmente mascaradas, no sentido em que são contabilizadas todas essas, mesmo que não

garantem praticamente nada ao trabalhador, apenas um papel formalizando a figura do empregado registrado, porém, sem assegurar trabalho nem salário. Dessa forma, o empregador possivelmente usará essa modalidade para esconder a contratação de empregado sem o efetivo registro, isentando o empregador da penalidade resultante da infração administrativa. Além disso, ressalta-se que não há um prazo limite para frequência ou permanência das convocações, visto que o empregador poderá simplesmente optar por não convocar mais o empregado para prestar serviços, sem precisar indenizar por uma dispensa sem justa causa, por exemplo. Logo, nos períodos de inatividade, não haverá recolhimento de FGTS e nem contribuição previdenciária, diminuindo as chances do trabalhador se aposentar no futuro. Em suma, nessa modalidade, o trabalhador fica simplesmente vulnerável sem uma previsão do valor a receber por sua prestação de serviço.

Cassar (2017) acredita que a criação de mais esse gênero de contrato pretende na realidade, atender os interesses dos empresários, uma vez que permitiu legalmente a jornada móvel variada e o trabalho variável, ofendendo desta maneira, os princípios da proteção ao trabalhador e da segurança jurídica, ocasionando a imprevisibilidade da prestação de serviços.

No que tange aos impactos positivos do contrato intermitente, Ferreira, Duarte e César (2022) enfatiza que essa espécie de contrato é bastante benéfica ao empregador, visto que não terá obrigação de realizar o recolhimento dos encargos trabalhistas durante o período de inatividade do empregado, gerando menos obrigações legais. Somando-se a isso, o empregado intermitente é contribuinte obrigatório para a Previdência Social, logo, gera um aumento na arrecadação estatal decorrente das contribuições trabalhistas e previdenciárias. Ademais, o empregado terá a possibilidade de ter mais de um trabalho, não precisando depender de apenas uma única fonte de trabalho, inclusive recusar as ofertas de serviços. Já o empregador tem a opção de convocar o empregado apenas quando houver demanda, sem precisar desembolsar altos custos e encargos de uma contratação normal, além de não sobrecarregar sua folha de pagamento.

Já no que concerne aos impactos negativos dessa modalidade, Ferreira, Duarte e César (2022) menciona que é altamente prejudicial o fato de não haver jornada mínima para a prestação dos serviços pelo empregado, em virtude da imprevisibilidade da convocação das atividades, bem como o período indefinido de inatividade do trabalho, podendo o empregado ficar em ser convocado por tempo indeterminado para a prestação de serviços, acarretando em uma situação de instabilidade financeira. Além do mais, nesse modelo de contrato fora transferido os riscos da atividade econômica ao empregado, violando o princípio da alteridade, que prevê o empregador como sendo a figura que assume os riscos do próprio negócio. Como também, vários princípios e direitos trabalhistas foram violados, além de comprometer as contribuições trabalhistas e previdenciárias.

Em sentido contrário à essa modalidade, ainda está tramitando no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de número 5826, a qual se questiona a constitucionalidade dos artigos da CLT, que tratam acerca do contrato de trabalho intermitente, inserido pela Reforma Trabalhista. Logo, essa presente ação foi proposta em virtude da constatação de ofensa à alguns dispositivos constitucionais, afrontando desta forma, os direitos fundamentais já reconhecidos, além de princípios como a vedação ao retrocesso social e o da dignidade da pessoa humana, por exemplo. Assim sendo, observa-se que essa nova modalidade de contrato visa o favorecimento da atividade empresarial, já que o mesmo poderia inclusive se eximir do pagamento de salário abaixo do mínimo. Em contrapartida, esse instituto fora introduzido sob o pretexto de aumentar a empregabilidade para os trabalhadores, sobretudo devido o período de crise financeira passado pelo país (Leite, 2023; Brasil, 2022).

Em um panorama internacional, segundo Martins (2023), o contrato de trabalho intermitente também pode ser chamado de stand by, contrato de inatividade, contrato de trabalho zero hora e na Itália, é chamado de contrato de chamada. Já em Portugal, essa espécie contratual é melhor regulada que no Brasil, visto que durante o período de inatividade do empregado, os direitos, deveres e garantias são mantidos, inclusive é estabelecido um número anual de horas ou de dias de trabalho de prestação de serviço.

A evolução do trabalho intermitente no Brasil após a reforma trabalhista

Com vistas a melhor embasar os impactos trazidos pela implementação do contrato de trabalho intermitente, considerado como um marco jurídico brasileiro, promovido pela reforma trabalhista. Segundo Oliveira e Silva (2023), em estudo e pesquisa realizada no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), vinculado ao Ministério do Planejamento e Orçamento, fora analisado a evolução do trabalho intermitente no Brasil, levando em consideração o período da sua inserção em 2017 até o ano de 2021, bem como verificou-se o perfil de trabalhadores contratados como intermitente, inclusive as especificidades do mercado de trabalho nesse contexto.

Tomando isso como base, o referido estudo analisou dados estatísticos nacionais de instituto como: Relação Anual de Informações Sociais (Rais), Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged e Novo Caged), ambos de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Logo, a partir dessas análises, foi observado que, os contratos na modalidade intermitente cresceram durante o período de 2017 a 2021, todavia, em pequena proporção se comparado as outras espécies de contrato não intermitente registradas no país, aproximadamente 0,6% do total. Apesar disso, vale salientar que esses dados podem não representar fielmente os dados reais, já que não se sabe ao certo se o aumento derivou de novas oportunidades de emprego ou de substituição de contratos padrão para o intermitente, já que o total de vínculos empregatícios ativos pode indicar apenas o montante de contratos registrados e ativos, não quer dizer que os empregados estão trabalhando, isto é, prestando serviços (Oliveira; Silva, 2023).

Por conseguinte, constatou-se que o perfil genérico de empregados contratados na modalidade intermitente apontou para um público que possui maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, qual seja, principalmente os homens, de faixa etária mais jovem, pretos e pardos, com apenas ensino médio como grau de escolaridade, além da região sudeste, em especial o estado de São Paulo, ter demonstrado um número maior de vínculos intermitentes, bem como nos setores de construção civil e serviços. Em contrapartida, o público feminino se destaca com maior atuação no setor de comércio, como vendedoras, como por exemplo, além dos setores de alimentação, hotelaria, caixas e bilheterias. Vale destacar que, os vínculos empregatícios ativos na modalidade intermitente, no período de 2017 e 2021, segundo dados do Rais, para mulheres foram em média 37,2%, quanto que os homens representaram 62,8% nessa modalidade (Oliveira; Silva, 2023).

Desta forma, verificou-se que esse tipo de contrato geralmente se destina as atividades que possuem altos índices de rotatividade e com menos complexidade, além de representar uma menor remuneração auferida. Assim sendo, essa espécie contratual mostra-se potencialmente prejudicial aos empregados contratados, visto que pode aumentar o nível de desigualdade social, resultando em vulnerabilidade e acarretando insegurança, principalmente quanto a cobertura previdenciária, no quesito de auxílio doença, salário-maternidade e contagem de tempo para aposentadoria, uma vez que não há garantia de que será alcançado o mínimo mensal para a contribuição. Além disso, o intermitente não tem direito ao seguro-desemprego (Oliveira; Silva, 2023).

Por fim, Oliveira e Silva (2023) alega que o trabalho intermitente foi uma promessa de empregabilidade, porém, sem assegurar direitos ao trabalhador, já que precisa ficar à espera da vontade do patrão. Logo, essa modalidade traz insegurança à classe trabalhadora, principalmente em relação a proteção social, bem como a jornada de trabalho e a sua consequente remuneração. Portanto, é notável que a norma que prevê a modalidade contratual intermitente necessita de aperfeiçoamento em virtude das omissões existentes em alguns aspectos.

Os impactos do trabalho intermitente nos direitos trabalhistas das mulheres

Muito embora houveram muitos avanços em relação as legislações que tratavam da proteção

do trabalho feminino no Brasil, após a Reforma Trabalhista, ocorreram retrocessos que culminaram em impactos à proteção dos direitos do trabalhador, em especial do direito da mulher, ao flexibilizar normas sociais, principalmente em virtude da modalidade de contrato intermitente de trabalho. Além disso, vale enfatizar que essas inovações desestruturaram as bases do Direito do Trabalho, desvirtuando o termo salário-mínimo, limitando o acesso do empregado ao seguro-desemprego, renda e benefício previdenciário (Lima; Bergstrom; Gemma, 2020).

Nesse sentido, Gama, Oliveira e Henriques (2021), menciona que após a chegada da reforma trabalhista, o público mais atingido foram as mulheres, pobres e os negros, devido a regressão dos direitos trabalhistas. Além disso, estudos revelaram o aumento da exploração do trabalhador com o máximo barateamento da força de trabalho, o severo achatamento salarial derivado da proporcionalidade da jornada de trabalho, bem como o desemprego decorrente, principalmente em virtude do novo modelo de contratação. Sendo que as mulheres, foram mais afetadas nessa nova modalidade, especialmente em razão das desigualdades de raça e gênero encontradas no mercado de trabalho, apesar de mesmo antes da reforma, pois já realizavam jornadas de trabalho mais longas, em razão do trabalho doméstico e cuidados familiar em conjunto com o trabalho remunerado. Além do que, a categoria feminina se enquadra geralmente em empregos de baixa qualidade, contratos informais, salários baixíssimos e pequena perspectiva de ascensão na carreira. Vale frisar que, embora com a melhora da qualificação e níveis de escolaridades, a categoria feminina ainda sofre com a inserção profissional, especialmente decorrente da desigualdade salarial.

Conforme aponta Lima, Bergstrom e Gemma (2020), a contratação no formato intermitente tende a piorar ainda mais o cenário para as mulheres, visto que pode provocar impactos na carreira e conseqüentemente na sua renda, acarretando insegurança no emprego, por exemplo, já que se trata de um trabalho não contínuo. Desta forma, considerando os aspectos dessa espécie contratual, pode haver um comprometimento no rendimento financeiro, em virtude da variação do número de horas trabalhadas, implicando em variação financeira, além disso, a inconstância de convocação para prestação de serviços, pode comprometer a contribuição social, interferindo nos amparos legais quanto à maternidade, enfermidades, perspectiva do futuro e na possível aposentadoria da categoria.

Além do mais, as mulheres podem sofrer com problemas de saúde, inclusive com a possível incidência de transtornos mentais, como a depressão e a ansiedade, devido ao acúmulo de atividades e responsabilidades predominante femininas no meio social, decorrente muitas vezes de uma dupla ou tripla jornada, na conciliação da vida laboral e familiar, desencadeados pela intensificação do trabalho e incentivos de competitividade e individualidade (Lima; Bergstrom; Gemma, 2020).

Por outro lado, os direitos concernentes à maternidade também podem ser atingidos, já que as prestações de serviços são alternadas com a inatividade, pois ainda que a mulher tenha direito a concessão do benefício, caso não atinja o mínimo necessário, a mesma deverá complementar, se quiser gozar do benefício. Além disso, no período de inatividade, a gestante não faria jus ao benefício, mesmo que possuía estabilidade, pois descaracterizaria o tipo contratual intermitente (Lima; Bergstrom; Gemma, 2020).

Segundo Moleta e Alexandre (2022), de fato é garantido por lei à gestante a estabilidade provisória até cinco meses após o parto, porém, a mulher pode ser objeto de retaliação devido a esse estado gravídico, já que a mesma pode ser prejudicada por não ser chamada para o exercício das atividades laborais na modalidade de contrato intermitente. Ao contrário disso, todas as gestantes deveriam ter acesso a esse benefício, tanto para resguardar sua relação empregatícia contra dispensa arbitrária ou sem justo motivo, quanto com o propósito de dedicar-se a maternidade e proteger o nascituro nos primeiros meses de vida, conforme preconiza a Súmula 244 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e o tema 497 de repercussão geral do STF (Supremo Tribunal Federal), sem poder se preocupar com o financeiro, através da licença-maternidade, por exemplo. Dessa forma, fica evidente a insegurança para a trabalhadora decorrente a desistência do empregador ou demora na convocação para a execução do trabalho nesse período tão importante para a mulher.

Corroborando com isso, Gunther *et al.* (2019) alega que não basta apenas garantir a estabilidade à gestante, prevista no art. 10, II, b, da ADCT, mantendo o contrato meramente como decoração, mas deve-se assegurar à mulher a garantia de sobrevivência no período gestacional e logo após o parto nos primeiros meses, por meio de uma efetiva renda. Dessa maneira, como

o contrato de trabalho intermitente é auferido renda variável, deve-se assegurar pelo menos um salário mínimo à trabalhadora, levando em consideração a CF, em seu art. 7º, inciso VII, o qual dispõe o direito ao trabalhador que percebe remuneração variável a garantia de um salário digno de pelo menos um salário mínimo. Logo, a maternidade não pode ser considerada um inconveniente para a mulher, trazendo-lhe incertezas, discriminações e prejuízos à sobrevivência, conforme prevê a Lei nº 9.029/1995, que veda práticas discriminatórias no trabalho. Ao contrário disso, essa modalidade de contrato assegura menos proteção à gestante, caracterizando um verdadeiro retrocesso social (Brasil, 2012, 2018, 1995).

Destarte, nota-se que a espécie de contrato intermitente é muito mais vantajosa ao empregador, pois o mesmo pode escolher convocar qual empregado melhor lhe convém, podendo manter vínculos mesmo sem a prestação de serviço efetivamente, acarretando insegurança e uma potencial precarização do trabalho, principalmente para o público feminino, que ao longo da história sofre preconceitos no mercado de trabalho, mesmo depois de anos de lutas. Portanto, a aplicação dessa modalidade não é viável à classe trabalhadora, em virtude dos retrocessos ocasionados aos direitos trabalhistas, com falta de garantias, discriminações e incertezas (Moleta; Alexandre, 2022).

Conclusão

Ao longo deste trabalho foram apresentados alguns fatos relevantes no tocante a evolução dos direitos trabalhistas das mulheres, tanto na esfera mundial quanto no Brasil. Logo, constatou-se que os direitos trabalhistas assegurados às mulheres nos dias atuais foram frutos de muitas lutas e conquistas no passado, direcionando geralmente para a eliminação de todas as maneiras de discriminação contra o sexo feminino.

Todavia, apesar de montado todo um sistema de proteção ao trabalho da mulher, em virtude basicamente de sua fragilidade, levando em consideração os aspectos biológicos e fisiológicos específicos de gênero, como por exemplo: licença-maternidade, estabilidade provisória à gestante, limite de carregamento de peso, entre outros. Ainda se verifica a persistência das desigualdades e discriminação entre os homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Além disso, foi demonstrado a relevância e a repercussão nacional da Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como a Reforma Trabalhista. O suposto objetivo da Reforma Trabalhista era de adaptação frente à nova realidade do mercado de trabalho, buscando modernização no combate ao desemprego e o trabalho informal. Em contrapartida, foram obtidas consequências antagônicas do objetivo proposto a respeito de tais alterações, como por exemplo, desproteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista e a lucratividade da atividade empresarial.

Nesse mesmo cenário, foi implantado através da Reforma Trabalhista uma nova modalidade contratual de trabalho, denominado Contrato de Trabalho Intermitente, com características e regras específicas. No entanto, essa espécie contratual revelou-se totalmente imprevisível, principalmente pelo fato da irregularidade de convocações ao trabalho e do período indefinido de inatividade. As ações dispostas por regras do referido contrato resultariam em arbitrariedades, já que o empregador poderia simplesmente não convocar mais o empregado para a prestação de serviços, acarretando por exemplo, na instabilidade financeira, além de comprometer as contribuições sociais.

Por conseguinte, vale ressaltar que nessa modalidade de contrato os dados demonstrados em estatísticas podem ser facilmente camuflados, já que são contabilizados todos os registros com vínculos ativos e não apenas os que estão efetivamente trabalhando, uma vez que o empregado só recebe remuneração ao final de cada prestação de serviços, não possuindo garantia de direitos no período de inatividade.

Outrossim, esse tipo contratual pode-se resultar no aumento da desigualdade e vulnerabilidade social, principalmente para o público feminino, que mesmo antes da reforma já era discriminado e realizava dupla jornada, normalmente, conciliando entre o trabalho remunerado e nos afazeres domésticos, podendo até mesmo acarretar prejuízos à saúde. Logo, as mulheres de certa forma, foi uma das categorias mais atingidas, em razão de se enquadrarem geralmente em empregos de baixa qualidade, com baixos salários, desigualdades salariais, acúmulos de atividades e pequenas perspectiva de ascensão profissional, com destaque no setor de comércio. Além do

que, vale frisar também que o direito à maternidade fica comprometido nesta modalidade.

É importante ressaltar que, a análise de dados de pesquisas no Brasil sobre o contrato de trabalho intermitente, mostraram que não houve aumento significativo de contratados nessa modalidade, comparando com outras espécies, indo no sentido oposto dos objetivos da Reforma Trabalhista, logo, não justificando tal implantação. Além disso, vale frisar que tramita no STF uma ação de ADI, questionando a constitucionalidade dos artigos da CLT, inseridos pela Reforma Trabalhista, que tratam sobre o contrato de trabalho intermitente.

Destarte, não tendo este trabalho o intuito de esgotar a discussão acerca do contrato de trabalho intermitente e os direitos trabalhistas das mulheres, visto que há poucos estudos realizados sobre a temática. Entende-se que é necessário efetuar análises mais detalhadas também na esfera previdenciária em trabalhos futuros. Em vista disso, será possível verificar as consequências de se trabalhar nessa modalidade de contrato e quais os efeitos produzidos a partir dela, acerca da concessão ou manutenção de benefícios previdenciários, uma vez que se detectou lacunas nas normas trabalhistas aqui expostas, tornando esse estudo essencial para a comunidade acadêmica.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Diário Oficial, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5826**, Ação Proposta em Face da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 443, caput e §3º e art. 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, 2022. O processo foi suspenso (destacado) pelo Ministro André Mendonça. Plenário, Sessão Virtual. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema nº 497**, Recurso Extraordinário 629.053. Relator: Min. Marco Aurélio. Brasília, 2018. Proteção Objetiva da Estabilidade de Empregada Gestante, em Virtude de Rescisão Imotivada do Contrato de Trabalho. São Paulo, 10 out. 2018. A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497>. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula nº 244**. Gestante. Estabilidade Provisória. Brasília, DF. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 28 out. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647050/mod_resource/content/1/Direito%20do%20Trabalho%20-%20V%C3%B3lia%20Bomfim%20Cassar.pdf. Acesso em: 29 out. 2023.

CAVALCANTE, Lara Vitória; MONTEZUMA, Talita. DIREITOS FLEXIBILIZADOS: análise da reforma trabalhista face à proteção do trabalho da mulher. **Insurgência: revista de direitos e movimentos sociais**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 132-165, 21 fev. 2020. Biblioteca Central da UNB. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/view/28079/25260>. Acesso em: 07 set. 2023

FERREIRA, Priscila. **Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2022. 213 p. (Série Rideel FLIX). Coordenação de Marcelo Hugo da Rocha.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DUARTE, Gisele Almeida; CÉSAR, Monique Victória Neves. OS REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA RELAÇÃO DE EMPREGO. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 539-565, 29 abr. 2022. Semestral. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/337>. Acesso em: 20 fev. 2023.

GAMA, Andréa de Sousa; OLIVEIRA, Ana Clara de Assis; HENRIQUES, Cristiane Cardoso. QUAL É O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO FEMININO?: reflexões a partir de uma perspectiva de gênero. In: X JORNADA INTERNACIONAL POLÍTICAS PÚBLICAS, 2021, São Luís. **Anais [evento online: recurso eletrônico]**. São Luís: Universidade Federal do Maranhão - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, 2021. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissaold_657_6576114719076d14.pdf. Acesso em: 12 mar. 2023.

GUNTHER, Luiz Eduardo *et al.* ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. **Revista Relações Internacionais do Mundo Atual**: Centro Universitário (Unicuritiba), Curitiba, v. 3, n. 24, p. 133-149, set. 2019. Trimestral. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3928/371372258>. Acesso em: 15 ago. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

LIMA, Flavia Traldi de; BERGSTROM, Gustavo Tank; GEMMA, Sandra Francisca Bezerra. Reforma Trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, [S.L.], v. 3, p. 1-19, 10 set. 2020. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/66/47>. Acesso em: 15 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/>. Acesso em: 02 nov. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 28 out. 2023.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 9 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627307/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

MOLETA, Diovana; ALEXANDRE, Francisco Dion Cleberson. A MODALIDADE DECONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE FRENTE À ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE. **Revista Unitas**:

Curso de Direito do Centro Universitário FAI, S. I., n. 7, p. 38-50, 20 dez. 2022. Anual. Disponível em: <https://revistas.uceff.edu.br/unitas/article/view/162/160>. Acesso em: 12 out. 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 12 out. 2023.

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. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12192>. Acesso em: 02 nov. 2023.

PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direitos das Mulheres**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2020. E-book. ISBN 9786556271248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556271248/>. Acesso em: 29 abr. 2023.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 01 nov. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 22 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado). 9 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 28 out. 2023.

SALUSTIANO, Veronica Chaves; CHAVES, Karoline Soares. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: entre a aparência e a essência do direito. **Revista Vertentes do Direito**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 232-258, 4 jul. 2022. Universidade Federal do Tocantins. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/12910/20242>. Acesso em: 14 out. 2023.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio; LAVEZZO, Yara Cristina Maria. Refugee labour: análise dos possíveis impactos da reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017) nas relações de trabalho de refugiados no Brasil. **Juris - Revista da Faculdade de Direito**, [S.L.], v. 29, n. 2, p. 31-56, 24 abr. 2020. Lepidus Tecnologia. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/11127/7366>. Acesso em: 20 out. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/comentarios-a-reforma-trabalhista-edicao-2017/1153093384>. Acesso em: 27 out. 2023.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; MARCARI, Elisângela; FONSECA, Josimar Rodrigo da. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES SOB O PRISMA DOS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. **Científica - Multidisciplinary Journal**, [S.L.], v. 4, n. 2, p. 116, 5 dez. 2017. Associação Educativa Evangélica. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/cientifica/article/view/2295/2151>. Acesso em: 20 out. 2023.

VERAS, Ana Luisa Alves; SANTOS, Vanessa Érica da Silva; TAVARES, Fernanda Beatriz Rolim. Os efeitos da reforma trabalhista sobre trabalho doméstico: o incentivo ao subemprego e informalidade pelo contrato intermitente. **Juris - Revista da Faculdade de Direito**, [S.L.], v. 29, n. 2, p. 167-180, 24 abr. 2020. Lepidus Tecnologia. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/8830/7371>. Acesso em: 27 out. 2023.

Recebido em 21 de novembro de 2023.
Aceito em 12 de abril de 2024.