

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

CIBELE DOS SANTOS TADIM NEVES SPINDOLA

Questões relevantes e aspectos controvertidos
em torno do contrato de trabalho intermitente

Mestrado em Direito

São Paulo

2022

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

CIBELE DOS SANTOS TADIM NEVES SPINDOLA

Questões relevantes e aspectos controvertidos
em torno do contrato de trabalho intermitente

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito, na subárea Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Paulo Sérgio João.

São Paulo

2022

Spindola, Cibeles dos Santos Tadm Neves
Questões relevantes e aspectos controvertidos em
torno do contrato de trabalho intermitente /
Cibeles dos Santos Tadm Neves Spindola. -- São
Paulo: [s.n.], 2022.
104p ; 21,5 x 30 cm.

Orientador: Paulo Sérgio João.
Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós
Graduados em Direito.

1. contrato intermitente. 2. reforma trabalhista.
3. contrato de trabalho. 4. legislação do trabalho.
I. João, Paulo Sérgio . II. Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós
Graduados em Direito. III. Título.

CDD

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
CIBELE DOS SANTOS TADIM NEVES SPINDOLA

Questões relevantes e aspectos controvertidos
em torno do contrato de trabalho intermitente

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito, na subárea Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Paulo Sérgio João.

Aprovada em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Paulo Sérgio João (Orientador).

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a) _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a) _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Assinatura: _____

*Dedico este trabalho ao meu esposo Adilson
Alexandre Fernandes Spindola, aos meus
filhos, Arthur Simplicio Tadim, Matheus Tadim
Neves Spindola, Manuella Tadim Neves
Fernandes Spindola, e a minha mãe, Ivani dos
Santos Tadim Neves, que tanto me apoiaram,
incentivaram e não pouparam esforços para
que eu conseguisse atingir meus objetivos,
possibilitando que meus sonhos se tornassem
realidade.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, que me deu força, saúde e sabedoria por todos estes anos para que eu pudesse realizar da melhor maneira possível tudo o que me foi proposto.

À minha família, pelo apoio e incentivo em todas as horas, aos meus amigos de classe e aos professores, pela paciência e colaboração concedidas a mim durante estes quatro semestres, e a todos que, direta ou indiretamente, me ajudaram na realização deste trabalho.

RESUMO

A Lei n.13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu uma nova forma de contrato de trabalho, chamado de contrato de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443 e 452-A da CLT. A justificativa que embasa a criação desse novo contrato de trabalho é flexibilizar as normas trabalhistas, criar novas formas de emprego e regularizar os famosos “bicos” (contratos de trabalho sem registro formal) pelos quais o empregado não tem assegurado nenhum direito trabalhista, ou seja, permanece desprotegido, sem contribuir para a previdência social, sem recolher fundos de garantia, descoberto de proteção por doenças profissionais, acidentes de trabalho, estabilidade da gestante e, ainda, sem acesso ao seguro desemprego. Este trabalho tem como propósito analisar as questões relevantes e os aspectos controvertidos em torno do contrato de trabalho intermitente, verificar sua formalidade, tempo de inatividade, multa pelo seu descumprimento e a remuneração envolvida, além de investigar a jurisprudência atual sobre o tema. Não há como deixar de reconhecer a importância desse novo contrato de trabalho, visto que ele possibilita reduzir os contratos de trabalho sem carteira assinada. No entanto, é necessário que as empresas tenham prudência na admissão de empregados nessa modalidade contratual para evitar a precarização da mão de obra e a diminuição salarial.

Palavras-chave: contrato intermitente; reforma trabalhista; contrato de trabalho.

ABSTRACT

The labor reform, Law 13. 467 of 2017, introduced a new form of labor contract the so-called intermittent contract, provided for in articles 443 and 452A of the CLT. The justification for this new labor contract is the flexibilization of labor standards and the creation of new forms of employment, as well as the regularization of the famous “bicos” (part-time jobs), which are unregistered labor contracts in which the worker has no labor rights and is exposed to non-payment of social security contributions, non-payment of guarantee funds, occupational diseases, occupation accidents, stability of pregnant women, nonaccess to unemployment insurance, and others. This work aims to analyze the relevant issues surrounding the intermittent contract by examining formality, downtime, penalty for non-compliance, compensation, as well as researching current jurisprudence on the subject. The importance of this new labor contract cannot be overlooked. The intermittent contract makes it possible to reduce the number of labor contracts without a formal contract. However, companies must exercise caution when hiring workers in the form of an intermittent labor contract so as not to lose workforce and reduce wages.

Keywords: intermittent contract; labor reform; labor contract.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ALIT	Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF/1988	Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988
EC	Emenda Constitucional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IN	Instrução Normativa
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
SINAIT	Sindicatos Nacionais dos Auditores Fiscais do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	CONTRATO DE TRABALHO	13
2.1	Elementos essenciais do contrato de trabalho	15
2.2	Tipos de contrato de trabalho	18
2.2.1	Contrato por prazo indeterminado	18
2.2.2	Contrato por prazo determinado	19
2.2.3	Contrato de trabalho intermitente	21
2.3	Surgimento do contrato de trabalho intermitente no Brasil	21
2.4	Conceito e considerações do contrato de trabalho intermitente	25
2.4.1	Formalidade e remuneração	31
2.4.2	Tempo de inatividade	32
2.4.3	Convocação e a recusa do convite	34
2.4.4	Multa pelo descumprimento	36
2.4.5	Remuneração e forma de pagamento	41
2.4.6	Contribuição previdenciária no contrato de trabalho intermitente	45
2.4.7	Licença, salário maternidade e auxílio doença	53
2.4.8	Extinção do contrato de trabalho intermitente	58
2.5	Profissões que adotaram o contrato de trabalho intermitente	61
2.6	Jurisprudência dos tribunais	61
2.7	Negociação coletiva e contrato de trabalho intermitente	74
2.8	O trabalho decente e o contrato de trabalho intermitente	77
3	O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO ESTRANGEIRO	84
3.1	Reino Unido	84
3.2	Estados Unidos	87
3.3	Portugal	88
3.4	Espanha	93

4	CONCLUSÃO	97
	REFERÊNCIAS	99

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade de contrato de trabalho surgido com a Reforma Trabalhista, conforme se vê dos arts. 443 e 452-A, ambos da CLT. Com o objetivo de flexibilizar as leis trabalhistas e inaugurar novas formas de emprego, a legislação inseriu o art. 452-A, com nove parágrafos.

O conceito dessa nova modalidade, frisa-se, consta do art. 443, § 3º, da CLT:

§ 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.

Com a aceleração da tecnologia e suas inovações, muitos trabalhos estão sendo extintos, ou ao menos, reduzidos expressivamente. Assim, os contratos de trabalho estão sendo cada dia mais modificados, incorporando menos direitos e pouca proteção social. A população receia que a robotização do trabalho subtraia muitos empregos e que seu resultado possa ser muito prejudicial à sociedade.

Assim, o fundamento principal desse novo contrato de trabalho intermitente é a flexibilização das leis trabalhistas, criando novo modelo de emprego e regulamentando os famosos “bicos”, com menos proteção social.

Inicia-se esta pesquisa examinando brevemente o contrato de trabalho, seus elementos essenciais e tipos, com a finalidade de entender quais são seus elementos indispensáveis. Posteriormente, a pesquisa é direcionada para compreender o principal tema do trabalho, qual seja, o contrato de trabalho intermitente, que pode ser definido como uma prestação não contínua, sem jornada definida, com prazo indeterminado de duração e subordinação. Trata-se de uma espécie de contrato que trouxe alterações consideráveis aos contratos de trabalho, flexibilizando as relações laborais. Diante disso, este estudo propõe analisar o conceito de contrato de trabalho, suas características essenciais e tipos. Além disso, tem como finalidade avaliar a legislação que rege o contrato de trabalho intermitente, suas características, formalidades e requisitos necessários à sua formação. Igualmente, serão verificados o tempo de inatividade, a multa pelo seu descumprimento, remuneração, recusa do convite, contribuição previdenciária no contrato de trabalho intermitente, licença,

salário-maternidade, auxílio-doença e extinção. São vistos, ainda, os entendimentos jurisprudenciais e a orientação dada pelos Tribunais à solução de casos concretos.

Em outro momento, expõe-se a negociação coletiva como forma de complementar a ausência de legislação do contrato de trabalho intermitente, traçando um paralelo com o trabalho decente.

Por fim, o estudo se dedica a aprofundar o modelo de contrato de trabalho intermitente no direito internacional, sobretudo em alguns países, dentre eles, Reino Unido, Estados Unidos, Portugal e Espanha, com o propósito de conhecer melhor a modalidade no exterior e observar suas características, eventualmente capazes de auxiliar na aplicação desse novo contrato no Brasil.

Vale ressaltar que ainda são muitas as controvérsias envolvendo essa nova modalidade de contrato, uma vez que, conforme foi sendo publicada a legislação, observou-se que, se não forem criadas novas orientações sobre o tema, poderá haver enfraquecimento e precarização nas relações de trabalho.

Assim, a dissertação aqui proposta tem como objetivo trazer uma oportunidade positiva para vislumbrar aspectos essenciais do debate e responder algumas dúvidas surgidas no dia a dia a respeito do tema, além de antecipar novos questionamentos já indicando suas possíveis respostas.

2 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um negócio jurídico acordado por uma relação bilateral, que envolve, de um lado, o empregado ou trabalhador e, de outro, o empregador, cujo objetivo é inserir e regulamentar direitos e obrigações entre as partes.

Para seu melhor entendimento, elenca-se, abaixo, conceitos propagados pela doutrina de notável relevância acadêmica, a iniciar por Mauricio Godinho Delgado:

Define-se o contrato de trabalho como negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços¹.

Já para Sergio Pinto Martins, o contrato de trabalho é gênero:

Contrato de trabalho é gênero, compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí porque se falar em contrato de emprego (art. 507-B da CLT)².

Vólia Bomfim assim o conceitua: "a união de duas ou mais vontades convergentes faz nascer o contrato. Entretanto, antes da conclusão do contrato de trabalho há fases preparatórias, de convenções, entendimentos, debates e conclusões"³. E acrescenta:

o contrato de trabalho constitui negócio jurídico, de natureza bilateral, pois é acordo de vontades que na conformidade da ordem jurídica, estabelece uma regulamentação de interesses entre as partes, com objetivo de criar, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial⁴.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 626.

² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 158.

³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito de trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 515.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito de trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 525.

Segundo Sergio Pinto Martins⁵, "o contrato de trabalho é o tronco da árvore. De um lado, há os galhos que são direitos. De outro, há os galhos que são as obrigações. As raízes são a Constituição, as leis, os tratados e as convenções internacionais".

No âmbito internacional, segundo o art. 11 do Código do Trabalho de Portugal, "contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas"⁶.

A CLT traz uma definição de contrato de trabalho no seu art. 442, porém, seu conteúdo é bem simples e raso: "Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".

Para Sergio Pinto Martins⁷, a CLT contradiz a definição de contrato de trabalho, uma vez que utiliza nomenclaturas diversas, dentre elas, relação de emprego (art. 2º, § 1º e art. 6º), contrato de trabalho (arts. 443, 445, 448, 468, 477, art. 651, § 3º), relação de trabalho (art. 233-A) e, por fim, vínculo empregatício (art. 442, parágrafo único).

Para Mauricio Godinho Delgado⁸, o conceito de contrato de trabalho exposto no art. 442 da CLT não é o mais adequado, pois não traz as características do contrato de vínculo de emprego, além de manter outras ausências.

A doutrina majoritária sustenta que os contratos de trabalho podem ser expressos ou tácitos, individuais ou plúrimos, firmados por tempo determinado e indeterminado. Para além disso, a reforma trabalhista inseriu uma nova modalidade de contrato de trabalho, chamado contrato de trabalho intermitente, que apresenta várias características importantes a serem desenvolvidas adiante, ao longo dessa pesquisa.

Nesse contexto, Vólia Bomfim⁹ define que "contrato de equipe ou plúrimo é aquele firmado com um grupo de empregados, que se reúnem espontaneamente para

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 159.

⁶ PORTUGAL. **Diário da República Eletrónico**. Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2008-248247>. Acesso em: 25 ago. 2022.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 159.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 626.

⁹ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021, p. 510.

realização de um serviço comum e afim, sendo que o trabalho só se efetiva mediante os esforços de todos os membros da equipe"¹⁰.

Já Mauricio Godinho Delgado¹¹ observa que o direito do trabalho permite a formalização expressa ou tácita do contrato de trabalho, conforme o disposto nos arts. 442 e 443 da CLT.

Para Vólia Bomfim,

O contrato de trabalho constitui espécie de negócio jurídico, de natureza bilateral, pois é de acordo de vontades que, na conformidade da ordem jurídica, estabelece uma regulamentação de interesses entre as partes, com objetivo de criar, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial¹².

A autora explica ainda que o contrato de trabalho é a reunião de elementos definidos na relação de emprego, pela qual um indivíduo presta atividade a outro, por intermédio de salário, sem correr os riscos da atividade, de forma contínua, podendo ser expreso ou tácito, individual ou plúrimo.

Assim, é possível conceituá-lo como uma transação entre empregador e empregado mediante a contrato verbal, físico ou digital, no qual constam os termos ajustados entre as partes.

2.1 Elementos essenciais do contrato de trabalho

Os elementos do contrato de trabalho são de grande importância, uma vez que são componentes fundamentais para a sua existência e validade, e não são diferentes do direito civil. Sua finalidade é disciplinar a liberdade da vontade no momento em que houver discordância de uma das partes em relação aos princípios ou interesse coletivo.

Para ter validade, o contrato de trabalho precisa apresentar elementos essenciais intrínsecos e extrínsecos¹³. Estes últimos, conforme o art. 104 do CC/2002:

¹⁰ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021, p. 510.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 656.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito de trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 525.

¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 525.

"Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei".

Para Vólia Bomfim¹⁴, o elemento capacidade do agente pode ser de direito e de fato, ou seja, trata-se de todo indivíduo que consegue obter direitos e obrigações. Como exemplo, menciona um menor de idade, que apesar de ter a possibilidade de possuir uma propriedade, não tem capacidade para realizar todas as ações da vida civil. A capacidade de fato ou de exercício se revela quando a pessoa tem aptidão para exercer todos os procedimentos da vida civil.

Já objeto de direito, segundo Clóvis Bevilacqua¹⁵, é "o bem ou vantagem sobre que o sujeito exerce o poder conferido pela ordem jurídica".

Outro aspecto relevante diz respeito ao objeto do contrato de trabalho, que não poderá ser incompatível com a lei, a moral, os princípios e os bons costumes, ou seja, não poderá estabelecer trabalho ilícito. Caso se identifique nessa modalidade contratual atividade ilícita ou criminosa, será considerado nulo (art. 104 do Código Civil)¹⁶.

Nesse contexto, importante destacar que o TST inseriu, por exemplo, o jogo do bicho como objeto ilícito, conforme se vê da OJ n. 199 da SDI-I:

199. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) – DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico¹⁷.

Como exemplos de nulidade de contrato de trabalho, é possível citar o professor que ministra aula sem possuir formação técnica, o médico que faz aborto ilegal em clínicas especializadas e o indivíduo contratado para matar inimigos do sócio

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 526.

¹⁵ Clóvis Bevilacqua (1927) *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 545.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 545.

¹⁷ ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. 181. Comissões. **Correção Monetária**. Cálculo (inserida em 08.11.2000). O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias. Disponível em https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_181.htm. Acesso em: 19 jun. 2022.

da empresa¹⁸. Não se pode confundir o trabalho ilícito com o proibido. O primeiro não gera qualquer efeito, uma vez que somente infringe princípios morais e legais. Já o segundo gera nulidade absoluta e resulta em sequelas¹⁹. Um exemplo é a auxiliar de limpeza que labora em estabelecimento que comercializa produtos receptados.

Em relação à forma prescrita ou não defesa em lei, entende-se o procedimento do negócio jurídico.

A forma prescrita ou não defesa refere-se à nulidade do negócio jurídico quando não segue o modo exigido na lei. Ocorre, por exemplo, quando a norma determina que um contrato seja escrito e registrado e o indivíduo não segue sua determinação. Diante disso, sua transação será nula²⁰.

Os elementos intrínsecos estão previstos nos arts. 138 e seguintes do Código Civil. Dentre eles estão o consentimento, a ausência de vícios sociais e a causa²¹. Assim, o negócio jurídico não pode ser viciado por erro, dolo e coação.

Segundo Luciano Martinez, "os vícios de consentimentos são distorções da realidade que provocam uma manifestação de vontade não correspondente ao verdadeiro querer do manifestante". São vícios de consentimentos, consoante a jurisprudência, erro, dolo, coação, lesão e estado de perigo. O autor prossegue afirmando que "o erro é uma noção deformada (objeto ou da pessoa) que leva um manifestante, por confiança, a emitir a vontade diversa daquela que normalmente emitiria se tivesse exato conhecimento da realidade". Já o dolo, "é uma noção deformada (objeto ou da pessoa) provocada por ação astuciosa de uma das partes do negócio jurídico ou por terceiro com objetivo de produzir benefícios próprios ou alheio ainda que à custa do prejuízo do manifestante"²².

Em seguida, define coação ("é um vício de consentimento caracterizado por ato de violência capaz de levar a vítima a realizar um negócio jurídico que, por sob condições normais, não efetuaria"), lesão ("um vício de consentimento a que se submete uma pessoa sob premente necessidade ou por inexperiência, fazendo com

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 546.

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 551.

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 554.

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 525.

²² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** – relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 214.

que ela se obrigue a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta"²³) e, por fim, o estado de perigo:

é também um vício de consentimento caracterizado pela circunstância de alguém, premiado pela necessidade de salvar a si mesmo ou a pessoa de sua família de grave dano conhecido pela outra parte, assumir com esta obrigação excessivamente onerosa, independentemente do emprego de violência psicológica ou ameaça de beneficiário. No estado de perigo o manifestante não age por ato de coator, mas sim em virtude das circunstâncias impostas pela abusividade²⁴.

Desse modo, "o negócio jurídico estará eivado de defeitos quando a declaração de vontade não puder ser livremente expedida"²⁵.

Observa-se, assim, que os componentes do contrato de trabalho são elementos primordiais para sua constituição e que a insuficiência de um deles pode gerar a invalidade ou a inexistência do contrato de trabalho.

2.2 Tipos de contrato de trabalho

2.2.1 Contrato por prazo indeterminado

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é o que apresenta uma data de início, mas não estipula data para o seu encerramento, o que poderá acontecer a qualquer momento.

São vários os entendimentos a definir contrato por prazo indeterminado. Para Mauricio Godinho Delgado²⁶, "contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo a duração indefinida ao longo do tempo". Já Luciano Martinez argumenta que se tratam de tipos contratuais sem tempo de durabilidade:

Os contratos por tempo indeterminado apenas não têm termo certo, mas podem findar a qualquer instante por iniciativa de um dos sujeitos

²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** – relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 215.

²⁴ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021, p. 563.

²⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** – relações individuais, sindicais e coletiva do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 214.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 662.

envolvidos, desde que prestado o aviso prévio nos termos da lei e indenizados os prejuízos decorrentes da rescisão unilateral²⁷.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a definição do contrato de trabalho por tempo indeterminado apresenta duas características essenciais:

O elemento subjetivo concerne a ausência de uma declaração de vontade das partes quanto à duração do contrato. O elemento objetivo repousa na necessidade de uma declaração de vontade por qualquer das partes, para que o contrato se extinga, isto é, inexistindo essa declaração, o contrato, em princípio, não termina²⁸.

Para o autor, em alguns momentos, o contrato por prazo indeterminado se depara com restrições, por exemplo, quando houver estabilidade ou garantia de emprego²⁹.

O princípio da continuidade da relação de emprego pressupõe que o vínculo trabalhista entre o trabalhador e a empresa permaneça. Assim, é regra geral que o contrato seja por prazo indeterminado – a exceção são os contratos por prazo determinado, modalidades também previstas pela CLT.

O contrato de trabalho por prazo indeterminado não especifica período de encerramento, além disso, em regra, oferece maior proteção quanto aos direitos e deveres em relação ao contrato por prazo determinado e é mais benéfico aos valores rescisórios ao contrato a termo.

2.2.2 Contrato por prazo determinado

O contrato por prazo determinado tem como característica prazo definido e certo para sua finalização. Sua previsão legal consta no art. 443, § 1º, da CLT:

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. (Redação dada pela Lei n. 13.467/2017).

²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** – relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 219.

²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 450.

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 450.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, "sempre que na relação de emprego as partes já manifestam, de antemão, que essa relação não vigorará indefinidamente, estar-se-á, em princípio, diante de um contrato por tempo determinado"³⁰.

Para Sergio Pinto Martins, o contrato por prazo determinado é exceção, enquanto o prazo indeterminado é o padrão justamente por conta do princípio da continuidade. No contrato por prazo determinado, as partes ajustam antecipadamente seu termo, enquanto na outra modalidade, não há prazo para o fim do pacto laboral³¹.

Conforme entendimento da jurisprudência majoritária, caso as partes não insiram o período da duração do contrato de trabalho, e não respeitem o prazo do contrato a termo, prevalece o contrato por prazo indeterminado.

Segundo Sergio Pinto Martins³², o fim do contrato por prazo determinado pode ser pactuado em dias, semanas, meses ou anos, ou a certo serviço específico, por exemplo, o fim de uma obra ou a conclusão de um episódio, uma safra de frutas ou de vegetais.

Para Vólia Bomfim, o contrato a termo é considerado prejudicial ao trabalhador,

seja por impedir sua inserção na empresa de forma permanente, refletido no seu não comprometimento total com aquele emprego, seja por discriminá-lo frente aos demais em "efetivos", pois normalmente o empregador dispensa tratamento distinto aos efetivos e aos "temporários" O empregado contratado por prazo certo não "veste a camisa da empresa", porque sabe que sua permanência naquele emprego é interina. O contrato por prazo determinado traz ao trabalhador insegurança, já que tem ciência da data ou momento da extinção de seu contrato. Com isso, o trabalhador busca todo o tempo nova colocação no mercado. Quanto mais curto o contrato por prazo determinado, mais nefasto ao empregado. Por conta disto, esta espécie de contrato constitui uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego³³.

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 451.

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 189.

³² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 190.

³³ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021, p. 563.

Como exemplos de contrato por prazo determinado, citam-se: de atleta profissional (art. 30 da Lei n. 9.615/1998), de artistas (art. 9º da Lei n. 6.533/1978), de técnico estrangeiro (Lei n. 691/1969), de obra certa (Lei n. 2.959/1956), de aprendizagem (art. 428 da CLT), da Lei n. 9.601/1998, de safra (art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889/1973) e contrato de experiência (art. 445, parágrafo único, da CLT).

Em relação ao prazo de duração do contrato por termo determinado, como regra geral, não poderá ultrapassar dois anos (arts. 445 e 451 da CLT):

Art. 445. O contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, observada a regra do art. 451.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Dessa forma, o contrato por prazo determinado é aquele que tem seu término já estabelecido no momento da sua admissão.

2.2.3 Contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade do contrato de trabalho que teve origem na Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Esse tipo de contrato é o instrumento principal de estudo desta dissertação e, por apresentar tantas características peculiares, começa a ser aprofundado na seção seguinte.

2.3 Surgimento do contrato de trabalho intermitente no Brasil

O contrato de trabalho intermitente surgiu com a Lei n.13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, em decorrência da transformação do Projeto de Lei n. 6.787/2016.

A legislação sobre o assunto está prevista nos arts. 443 e 452-A, ambos da CLT: "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 (Redação dada pela Lei n. 13.467/2017)".

Para Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho³⁴, o Projeto de Lei n. 6.787/2016 (posteriormente Lei n. 13.467/2017), não foi o primeiro a trazer a ideia do contrato de trabalho intermitente no direito brasileiro. Como registro histórico, tem-se o Projeto de Lei n. 3.785/2012, do Deputado Federal Laércio Oliveira, que estabeleceu essa modalidade de trabalho da seguinte forma:

Art. 1º. Com a edição da presente Lei fica instituído o contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único. O contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador³⁵.

A justificativa para a inauguração do Projeto de Lei n. 3.785/2012 se amparava no fato de que o mundo contemporâneo tinha sido modificado, por isso, eram necessárias alterações que preservassem o trabalhador e a empresa, conforme se observa abaixo:

O mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios, para proteger o trabalhador e a empresa. Não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional.

Por outro lado, existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos. E parece ser obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país e o aperfeiçoamento das relações humanas. A proposição que ora trazemos à apreciação de todos está na trilha de estudos e levantamentos técnicos, dentre eles o do ilustre advogado Dr. Amauri Mascaro Nascimento. A intenção é, utilizando-se do direito comparado italiano e português, regulamentar uma das figuras de contrato atípico, denominada nesses países de “trabalho intermitente”. A finalidade é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes e bares, se obrigariam a remunerar seus trabalhadores

³⁴ FERNANDEZ, Leandro; FILHO Rodolfo Pamplona. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 49.

³⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.785/2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0uvdvfwo3wd91tafevf9lg3650516.node0?codteor=995725&filename=Avulso+-PL+3785/2012. Acesso em: 25 ago. 2022.

somente quando estes fossem convocados a trabalhar. Comprometem-se, ainda, a efetuar o pagamento apenas mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países. Sendo assim, solicito apoio dos meus nobres pares na aprovação integral da presente proposta legislativa. Sala das sessões, em 26 de abril de 2012. LAÉRCIO OLIVEIRA Deputado Federal – PR/SE³⁶.

Já no Projeto de Lei n. 6.787/2016, que introduziu o contrato de trabalho intermitente, sua justificativa era a oportunidade de flexibilizar as normas trabalhistas e criar novas formas de emprego, com durabilidade diferenciada, conforme segue:

JUSTIFICATIVA

A presente Emenda destina-se a instituir e regular, em seus aspectos capitais, o contrato de trabalho intermitente, no bojo das medidas que compõem a Reforma Trabalhista.

A proposta de institucionalizar, em nossa legislação laboral, a modalidade contratual de “trabalho intermitente” constitui também uma forma de colocar em instrumento legal as possibilidades de flexibilizar as regras contratuais trabalhistas, muitas das quais não proibidas pelo nosso ordenamento jurídico, porém contestadas por visões ideológicas. Tal flexibilidade foi confirmada recentemente em Acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, de 26 de Novembro de 2015, que considerou a jornada móvel e variável como legal.

Essa emenda traz para o plano da legislação essa visão, reforçando a segurança jurídica, tão necessária para que essa modalidade venha a se juntar a outras possibilidades de ampliar as oportunidades de ocupação, de prestação de trabalho ou serviços no campo celetista, e trará forte e extenso impacto na geração de empregos, contribuindo com certeza para a recuperação progressiva do mercado de trabalho. A alternativa em foco tem a grande valia de oferecer resposta às necessidades de empresas ou setores que, por sua natureza, experimentam períodos variados de atividades (por exemplo, em função de sazonalidades ou demandas irregulares), ou cujas estruturas produtivas ou de serviços comportam ajustes na força de trabalho, em razão de oscilações ou descontinuidades de demandas, de tal modo que a prestação do trabalho possa ser intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

A intermitência na atividade produtiva, no funcionamento ou prestação de serviços surge em numerosos segmentos e de forma até inexorável, como se passa com o setor de eventos, ou no ramo hoteleiro e de alimentação, de saúde, de capacitação, de turismo, ou nas áreas artística, teatral e circense, cuja agenda de programações, temporadas, apresentações, espetáculos, shows ou congêneres se distribui ao longo do ano, do mês, da semana ou do dia, com durações

³⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.785/2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06uvdvfwo3wd91tafevf9lglg3650516.node0?codteor=995725&filename=Avulso+-PL+3785/2012. Acesso em: 25 ago. 2022.

e em espaços variados, exigindo de algumas ou diferentes categorias profissionais que tenham semelhante flexibilidade de atuação.

Para todas essas hipóteses, o contrato de trabalho intermitente propicia a gestão mais flexível do tempo de trabalho e uma maior produtividade da mão de obra, evitando ociosidade. Ainda que a grande maioria das atividades ocorra, e deva continuar ocorrendo por muitos anos e décadas, em períodos determinados, fixos e previsíveis, com seus empregados sendo contratados da forma tradicional, essa não é a realidade de muitos setores que precisam de uma legislação mais adaptável, de forma a ampliar o número de trabalhadores empregados e protegidos.

Mas, não apenas as empresas se ressentem da falta desse instrumento valioso para o moderno mundo corporativo, na seara dos avanços tecnológicos e dos processos de produção e trabalho. Não são raras as situações em que as pessoas mesmas têm interesse em dispor de parte de seu tempo, ou de períodos determinados, para se dedicarem a uma melhor formação acadêmica ou profissional, ou combinar sua jornada com outras possibilidades concomitantes do mercado de trabalho, inclusive para experiências de empreendedorismo, ou ainda para outras finalidades de interesse individual ou familiar.

Para adequar-se a necessidades que surjam dessa nova realidade social e laboral, o regime de contrato intermitente deverá estender-se às categorias com jornadas normais de trabalho ou àquelas com duração diferenciada, e até ao regime de trabalho temporário ou de prazo certo, não se encontrando motivação bastante para obstar a contratação do trabalho intermitente em quaisquer destas situações, ressalvada a extensão de jornada quando se trata de atividade insalubre, sujeita a normas especiais.

Com esse propósito, um conjunto de preceitos que se entrelaçam deve ser introduzido pontualmente no texto celetista, dentre a série de alterações projetadas pelo art. 1º do Projeto, mas com finalidades outras [...] ³⁷.

A finalidade deste projeto é flexibilizar as normas trabalhistas, no intuito de modificar a diminuição do enfraquecimento econômico do país, com possibilidade de redução da carga tributária, já que esse trabalhador será convocado consoante a necessidade do empregador e remunerado somente quando realmente realizar o trabalho.

A legislação do contrato de trabalho intermitente inseriu apenas o art. 452-A, com nove parágrafos. Após a Reforma Trabalhista, visando implantar algumas

³⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.787/2016**. Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%2022.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em: 16 maio 2022.

mudanças, o Presidente da República publicou a Medida Provisória n. 808/2017, que acabou caducando em 23-04-2018 e não foi convertida em Lei. Além disso, em 24-05-2018, o Ministério do Trabalho publicou a Portaria n. 349/2018, que introduziu quase a integralidade da Medida Provisória n. 808/2017.

Diante desse cenário, conclui-se que o surgimento do contrato de trabalho intermitente no Brasil ocorreu de fato com a Lei n. 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, em decorrência da transformação do Projeto de Lei n. 6.787/2016.

2.4 Conceito e considerações do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é modalidade pela qual o empregado apenas recebe seu salário quando efetivamente laborar, ou seja, não há um horário pré-fixado. Todavia, ele possui todos os direitos trabalhistas correspondentes ao período laborado.

A partir da Lei n. 13.467/2017, a CLT, em seu art. 443, § 3º, passou a definir o contrato de trabalho intermitente da seguinte maneira:

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. (Redação dada pela Lei n. 13.467/2017)

[...]

§ 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.

Para Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Pércles Rodrigues Marques de Lima, o contrato de trabalho intermitente é:

o trabalho prestado sem dia e hora fixos de trabalho. O contrato deverá ser por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor-horário do salário mínimo ou aquele pago aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não³⁸.

³⁸ LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 62.

Sergio Pinto Martins considera 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 (parágrafo 3º do art. 443 da CLT). É chamada de contrato de trabalho zero hora³⁹.

Já para Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, o contrato de trabalho intermitente

é uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que não atrelado a qualquer das hipóteses previstas no art. 443, parágrafo primeiro, da CLT. O fato de a prestação de serviços no trabalho intermitente ocorrer apenas em períodos delimitados, nos termos do convite formulado pelo empregador, não deve conduzir ao equívoco de enquadrá-lo como um contrato por tempo determinado, visto que o contrato de trabalho intermitente continuará vigente mesmo nos períodos de inatividade⁴⁰.

Para Mauricio Godinho Delgado, o novo contrato de trabalho intermitente é desprovido de diversas proteções e garantias constituídas pelo direito do trabalho:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instruir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho⁴¹.

No entendimento de Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, o contrato de trabalho intermitente consiste em um projeto de flexibilização dos direitos trabalhistas:

O contrato de trabalho intermitente é seguramente uma modalidade contratual adotada para implementar o projeto neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas no país, atendendo os interesses empresariais de redução de custos e de riscos do capitalista por intermédio de acumulação flexível, características da produção *just in time* toyotista. Tal contrato rompe com a lógica do contrato de trabalho

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 213.

⁴⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 60.

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 686.

clássico, subordinado, por tempo indeterminado e com jornada constitucional⁴².

Paulo Sérgio João, em seu texto *Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego*, assim dispõe:

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, dizem alguns que as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nesta modalidade e, outros dirão que o trabalho intermitente tenderá a reduzir o número de 14 milhões de desempregados. De fato, a lei incorporou a prática de trabalhos em “bicos” para dar a ela proteção trabalhista. Da forma como está, o contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações. Pela ausência de garantias ao trabalhador contratado, a lei permitirá o deslocamento de trabalhadores da estatística de desempregado para emprego intermitente, sem qualquer certeza de salário no mês porquanto condicionado à convocação pelo empregador. É o emprego sem compromisso de prover renda⁴³.

Em nota técnica, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e outras sete entidades de classe ligadas ao direito trabalhista se posicionaram sobre o contrato de trabalho intermitente:

Nesta modalidade de contrato de trabalho, o trabalhador só trabalha e recebe remuneração quando chamado pela empresa, não havendo garantia de jornada mínima e de renda mínima. Assim, ao contrário do que ocorre no sistema vigente, em que o tempo à disposição da empresa é pago ao trabalhador, o trabalhador poderá trabalhar algumas horas em uma semana, em um mês, em um ano, fazendo jus apenas às horas efetivamente trabalhadas. Dessa forma, poderá nada receber ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, em flagrante ofensa ao disposto no art. 7º, inciso IV, da Constituição, segundo o qual trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, que deve ser suficiente para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Assim, o contrato de trabalho intermitente pode ser definido como aquele em que a prestação não é contínua, não possui jornada definida, possui prazo

⁴² LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitente**: reflexos na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2020, p. 133.

⁴³ JOÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Conjur**. 22 set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2>. Acesso em: 14 nov. 2022.

indeterminado e tem subordinação. Ou seja, não define uma carga mínima de trabalho, permanecendo a critério das partes essa deliberação.

Além disso, quase todos os empregados podem ser contratados na modalidade de contrato de trabalho intermitente, com exceção da categoria dos aeronautas, pois são submetidos a regulamento próprio, conforme rege o art. 443, § 3º, da CLT:

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

Observa-se que a Lei n. 13.475/2017 regula os tripulantes de aeronaves e impede sua terceirização.

O contrato de trabalho intermitente tem sido um dos temas mais controvertidos inserido pela reforma trabalhista, principalmente no período da sua inatividade, já que não é classificado como tempo à disposição; além disso, não existirá salário ao empregado no momento da inatividade.

Nesse sentido, o salário na forma variável pode gerar grande risco e fragilidade ao empregado, já que nunca o empregado terá certeza da sua remuneração e do período definido de trabalho.

Quanto à remuneração do contrato de trabalho intermitente, Mauricio Godinho Delgado⁴⁴ ressalta que "pode-se considerar incidente a concretização da norma constitucional expressa de garantia de salário nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável".

Sob esse ângulo, a nova modalidade de contrato poderá violar o art. 7º, VII, da CF/1988, que rege: "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;".

Ao estabelecer a Constituição Federal de 1988 a garantia de um salário mínimo aos trabalhadores, seu objetivo é assegurar que esse valor atenda às necessidades básicas dele e de sua família, como moradia, educação e saúde.

Nesse sentido, dispõe a OJ 358 do TST:

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 687.

358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. EMPREGADO SERVIDOR PÚBLICO.

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

A jurisprudência tem reconhecido a garantia constitucional do salário mínimo mensal aos servidores celetistas⁴⁵, porém, para a nova modalidade de contrato de trabalho, ela foi suprimida.

Importante destacar que o contrato de trabalho intermitente tem período de atividade e de inatividade, o que gera incompatibilidade com requisitos do vínculo empregatício. De acordo com o art. 3º da CLT, empregado é toda pessoa física que labora em serviços de natureza não eventual ao empregador, sob subordinação e recebendo salário: "Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Assim, o artigo expõe que os requisitos para considerar empregado é que a prestação de serviço ocorra de forma habitual, diversamente da modalidade do contrato de trabalho intermitente, que possibilita período de inatividade, o que tem trazido diversas controvérsias.

Para Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, "o contrato de trabalho intermitente é uma espécie de contrato de emprego por tempo indeterminado, visto que o trabalho se desenvolve de maneira descontínua". Representa, portanto, uma espécie de contrato de emprego, que precisa ter os requisitos da relação de emprego, pode até modificar algumas formalidades, mas não deixar de conter um deles⁴⁶.

Dessa forma, entende-se que o contrato de trabalho intermitente apresenta período de inatividade, mesmo de forma eventual, o que não descaracteriza a relação de emprego. O empregado não permanece a serviço da empresa, ou seja, se não laborar, ele não recebe nenhuma remuneração. Ainda, poderá laborar para outros

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 687.

⁴⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 62.

empregadores, utilizando também o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade contratual.

Para Sergio Pinto Martins⁴⁷, "este dispositivo pode dar ensejo a fraude, de muitas contratações serem feitas sem fundamento como contrato de trabalho intermitente, em que o empregado não sabe quando vai trabalhar e por quanto tempo".

Um dos grandes problemas do contrato de trabalho intermitente é não garantir um número mínimo de horas a serem laboradas pelos empregados, o que poderá representar uma precarização dos direitos trabalhistas do empregado, mesmo que ele tenha registro formal em sua carteira de trabalho.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como finalidade a elaboração e o cumprimento das leis internacionais do trabalho, avaliou o contrato de trabalho intermitente e decidiu que ele deve assegurar um mínimo de tempo anual de trabalho e um número mínimo de diárias de trabalho, com objetivo de garantir uma remuneração mínima para evitar a precarização do contrato⁴⁸.

Nessa mesma perspectiva da OIT, a Anamatra, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, publicou os Enunciados n. 84 e 85:

84. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA
Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador.

85. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO

Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166, II, e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT⁴⁹.

Vale ressaltar que a justificativa para a introdução do contrato de trabalho

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 214.

⁴⁸ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **OIT: jornada intermitente tem de prever proteção ao trabalhador**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/06/20/oit-jornada-intermitente-tem-de-prever-protecao-ao-trabalhador/>. Acesso em: 25 ago. 2022.

⁴⁹ ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Reforma trabalhista: Enunciados aprovados. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 25 ago. 2022.

intermitente era a oportunidade de flexibilizar as normas trabalhistas, criar novas formas de emprego e reduzir o desemprego no Brasil.

Entretanto, em 2019, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro João Batista Brito Pereira, em entrevista à BBC News Brasil, declarou: “foi um equívoco alguém um dia dizer que essa lei iria criar empregos, sabidamente, a lei não é capaz de gerar novos postos de trabalho. É o desenvolvimento da economia que pode estimular a criação de novas vagas”⁵⁰.

Diante disso, no contrato de trabalho intermitente, pouca coisa muda. Assina-se a carteira de trabalho e a previdência social, contudo, o empregado recebe apenas quando o empregador convocar sua prestação de serviços. Trata-se de um contrato que claramente beneficia apenas o empregador, visto que não há garantia de estabilidade econômica para o empregado, acarretando a espera de uma nova convocação de trabalho, que pode perdurar um ano, ou até mais, trazendo esperanças e ao mesmo tempo frustrações ao empregado, que anseia por uma oportunidade de trabalho para receber uma quantia que supra suas necessidades e de sua família, num processo lento de escassez.

2.4.1 Formalidade e remuneração

A formalidade do contrato de trabalho intermitente está especificada no art. 452-A da CLT, a partir das seguintes diretrizes:

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 (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Trata-se de um contrato de trabalho escrito, a conter o valor da hora de trabalho, que, por sua vez, não pode ser inferior à remuneração do salário mínimo (divisão do salário mínimo por 220 ou dos outros funcionários que exercem a mesma

⁵⁰ FORUM. **Presidente do TST diz que foi um equívoco dizer que a reforma trabalhista ia criar empregos**. 3 jul. 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/brasil/2019/7/3/presidente-do-tst-diz-que-foi-um-equivoco-dizer-que-reforma-trabalhista-ia-criar-empregos-57981.html>. Acesso em: 25 ago. 2022.

função). Significa dizer que o contrato de trabalho intermitente não pode ser verbal, ou seja, sua hora deve garantir um mínimo da hora do salário mínimo.

Segundo Sergio Pinto Martins⁵¹, "para a validade do negócio jurídico (art. 104 do CC/2002), o contrato intermitente deve observar a forma prevista em lei, que é celebrado por escrito. Em Portugal, deve ser feito por escrito (art. 158, I, do Código do Trabalho)".

Importante registrar que "a informalidade no Direito do Trabalho, no sentido da inexistência de forma especial para validade prática dos atos jurídicos, consiste em regra geral, mas não absoluta"⁵². Nesse sentido, em algumas situações, é necessário seguir a forma para a eficácia do negócio jurídico, por exemplo, no caso dos contratos de aprendizes, de estagiários e de empregados públicos.

O contrato de trabalho intermitente deve ser pactuado por escrito (art. 452-A da CLT), o que não pode ser entendido como mera recomendação, visto que a inobservância desse ponto provocará automaticamente a sua invalidade sob regime intermitente⁵³.

Nessa direção, "a forma escrita consiste, ademais, em importante mecanismo de concretização do dever de informação do empregador, que deixará claro para o funcionário quais são os dados elementares do contrato firmado, prestigiando a boa-fé"⁵⁴.

Em síntese, o art. 452-A da CLT não estabelece outras formalidades, mas somente se limita a precisar sua forma escrita e o valor da hora de trabalho.

2.4.2 Tempo de inatividade

O tempo de inatividade no contrato de trabalho intermitente é um dos seus elementos principais, pois o contrato pode perdurar dias, semanas, meses ou até anos, a depender da solicitação do empregador. De acordo com a legislação vigente, não é considerado como tempo à disposição do empregador.

O período de inatividade está previsto nos arts. 453, § 3º, e 452-A, § 5º, da CLT:

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 214.

⁵² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 80.

⁵³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 80.

⁵⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 80.

§ 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 (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Esse período de inatividade do contrato de trabalho intermitente é um dos elementos fundamentais do contrato estudado e o mais controvertido na doutrina, já que o empregado poderá ficar dias, meses, ou até ano à espera de uma nova convocação de trabalho. Trata-se, portanto, de uma espécie de contrato de emprego por tempo indeterminado, cujo trabalho se desenvolve de maneira descontínua. Apesar disso, é uma espécie de contrato de emprego que possui os requisitos da relação de emprego, que pode até alterar algumas das suas características, mas sem eliminar qualquer uma delas⁵⁵.

Assim, independentemente de haver no contrato de trabalho intermitente um período de inatividade, não deixa de existir a atividade, ainda que de forma eventual, o que não descaracteriza a relação de emprego.

O contrato de trabalho intermitente, portanto, aproxima-se da eventualidade, todavia, não pode com ela se confundir. Nesse contexto, Leandro Fernandes e Rodolfo Pamplona Filho ressaltam as diferenças entre os contratos eventual e intermitente, conforme descritas abaixo:

A caracterização de certo contrato como um vínculo de emprego – e não como um contrato para a prestação de um serviço de forma eventual – envolve interesses que vão muito além das partes contratantes. O empregado intermitente é computado no número de funcionários do estabelecimento para fins de verificação da obrigatoriedade ou não da manutenção de registro de jornada (CLT, art. 74, § 2º). O eventual, não. O empregado intermitente é incluído na base de cálculo para fixação do dimensionamento da CIPA (NR 05). O eventual, não. O empregado intermitente é contabilizado para fins de identificação do número de contratações destinadas ao preenchimento das cotas de aprendizes e pessoas com deficiência ou reabilitadas a que está obrigada a empresa (CLT, art. 429; Lei n. 8.213/1991). O eventual, não. A empresa é obrigada a realizar exames médicos periódicos do empregado intermitente, ainda que seja poucos dias de prestação de serviços ao longo do ano (NR 07). Em relação

⁵⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 62.

ao eventual, não terá tal obrigação. O empregado intermitente terá direito aos benefícios previstos nos diplomas coletivos da categoria. O eventual, não⁵⁶.

Para os autores⁵⁷, "o trabalho eventual difere do intermitente porque neste há sim expectativa de repetição de serviços". Observa-se que o tempo de inatividade do contrato de trabalho finaliza no momento que o empregado aceita o convite para prestar o serviço.

Outrossim, evidencia-se que no período de inatividade do contrato de trabalho intermitente, não existe salário ao empregado, o que traz enorme prejuízo ao trabalhador, já que o salário representa o mínimo existencial tendo em vista sua natureza essencialmente alimentar. É o núcleo irredutível e indispensável para garantir a dignidade da pessoa humana, responsável por promover condições materiais mínimas ao cidadão.

Dessa forma, trata-se de uma alternativa para impedir a precarização do contrato de trabalho e a violação do princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, conforme determinado pela OIT, é necessário assegurar no contrato de trabalho intermitente um mínimo de tempo anual de trabalho a receber, além de um número mínimo de diárias de trabalho, visando garantir alguma remuneração ao trabalhador.

2.4.3 Convocação e a recusa do convite

O empregador convidará o trabalhador, por qualquer meio de comunicação eficaz, para prestar serviço, noticiando a jornada, com, no mínimo, 3 dias corridos de antecedência (art. 452-A, § 1º, da CLT). Sobre a forma de comunicação, Sergio Pinto Martins⁵⁸ argumenta que "é um tipo aberto. Deve ser um meio de comunicação eficiente pelo qual fique comprovado que o empregado tomou ciência da comunicação".

Em sua maioria, a doutrina entende como formas de comunicação o telegrama, a carta ou o telegrama em cartório. Ao receber a convocação, o empregado terá 1 dia

⁵⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 89.

⁵⁷ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 80.

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 214.

útil para responder ao convite (art. 452-A, § 2º, da CLT) e poderá recusá-lo, sem que isso desfigure a subordinação existente (art. 452-A, § 2º e § 3º da CLT):

§ 2º. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 3º. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Apesar de haver a possibilidade de o empregado recusar o convite, Homero Batista Matheus Silva entende que a rejeição poderá levar à possibilidade de ele deixar de ser convocado:

juridicamente, não há a proibição a recusa dos chamados, diz o § 3º, mas, na prática, ninguém duvida dos prejuízos assumidos pelo empregado que reiteradamente declinar do convite porque já se encontra em outra atividade, ele pode deixar de ser chamado ou pode ser tratado com mais rigor do que os parceiros⁵⁹.

Diante da hipótese descrita, o direito espanhol criou critérios para impedir práticas dessa natureza:

o direito espanhol prevê a necessidade de observância de uma ordem de convocações pelo empregador, com utilização de critérios objetivos estabelecidos em diploma coletivo, conforme rege o art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores. Assim, o trabalhador que recusou um chamado sabe que terá novas oportunidades de labor na empresa, de acordo com a escala de convites fundadas em parâmetros objetivos⁶⁰.

Essa preocupação do não chamamento do empregado que recusou a convocação existe nos países que adotam o contrato de trabalho intermitente, conforme demonstrado pelo estudo da OIT.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho entendem ser possível implantar medidas no Brasil similares às do direito espanhol, mediante negociação coletiva, nos termos do art. 7º, XX, da CF/1988, e do art. 611-A, VIII, da CLT. Se o empregado comprovar que o empregador determinava o aceite de todos os convites, sob ameaça,

⁵⁹ SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 303.

⁶⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 85.

ou afirmando tomar outras medidas, poderia descaracterizar o contrato de trabalho intermitente de trabalho na Justiça do Trabalho⁶¹.

Eventual obrigatoriedade somente poderia ser aceita, por meio de convenção e de acordo coletivo de trabalho, de acordo com o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 ("Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho") e art. 611-A, VIII, da CLT ("Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente").

Caso o empregado não responda à convocação, presume-se recusa (art. 452-A, § 2º, da CLT). Assim, a renúncia da convocação não poderá afetar o contrato de trabalho intermitente, daí a importância de se verificar se esse contrato de trabalho é de fato favorável ao empregado, se vale a pena nele permanecer, tendo em vista que não existe qualquer segurança financeira.

2.4.4 Multa pelo descumprimento

Uma vez aceito o convite para laborar, a parte que infringir a oferta, sem justo motivo, pagará à outra parte, em até 30 dias, multa de 50% da remuneração (art. 452-A, § 4º, da CLT):

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

A aplicação da multa pelo descumprimento foi alvo de muitas críticas, o que levou à revogação da norma pela Medida Provisória n. 808/2017:

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio de contrato intermitente:

IV – formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A⁶².

⁶¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 85.

⁶² BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 25 ago. 2022.

O objetivo do art. 452-B da Medida Provisória n. 808/2017 era deixar para as partes a regulamentação da infração em caso de descumprimento da convocação ou da sua anuência. Entretanto, ela perdeu a validade em abril de 2018, resultando na permanência do art. 452-A, § 4º, da CLT. Assim, entende-se que o referido artigo viola o princípio da proteção ao trabalhador, vez que equipara o trabalhador ao empregador.

Para Mauricio Godinho Delgado⁶³, "o princípio da proteção é uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia do obreiro, visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho".

O princípio da proteção ao trabalhador também tem como finalidade impedir o abuso pela empresa. Ressalte-se que é o empregador que assume o risco da atividade específica do seu negócio econômico (art. 2º da CLT): "Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Diante disso, o art. 452-A, § 4º, da CLT, equipara o empregado ao empregador ao permitir a aplicação de multa sem a observância dos princípios do direito do trabalho, o que não é permitido, afinal, o empregado é parte hipossuficiente da relação empregatícia; para além disso, a legislação não pode ser reduzida, pois amplia a desigualdade entre o empregado e o empregador. Soma-se a isso o fato de a multa ser descontada da remuneração do empregado, o que também não é permitido, uma vez que, para a maioria da doutrina, o salário é intangível, pois consiste em meio de manutenção do trabalhador.

Nesse sentido, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho declaram a ofensa à irredutibilidade salarial prevista no art. 7º, VI, da CF/1988:

Para além da violação à irredutibilidade salarial, consagrada no artigo 7º, inciso VI, da CF/1988, deve-se atentar para a vulneração da garantia constitucional do salário mínimo (7º, IV), sempre que estivermos diante da aplicação de multa a um trabalhador remunerado com base em salário mínimo por hora, o que tende a corresponder à ampla maioria dos empregados admitidos sob tal regime de contratação⁶⁴.

⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 237.

⁶⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 106.

A multa está prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT e sua admissão implicará uma agressão fatal à intangibilidade salarial⁶⁵. Todavia, como o artigo está em vigor, é importante trazer também algumas reflexões positivas a respeito da legislação do contrato de trabalho intermitente.

Destaca-se que a multa não poderá ser aplicada, caso o motivo seja justificado, a exemplo de ausência por doença ou morte de descendente. A doutrina estabelece como causa de ausência justificada as possibilidades previstas no art. 473 da CLT:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

III – por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho; (Redação dada pela Medida Provisória n. 1.116, de 2022)

IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva (Inciso incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei n. 757, de 12.8.1969)

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei n. 9.471, de 14.7.1997)

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei n. 9.853, de 27.10.1999)

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei n. 11.304, de 2006)

X – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou exames complementares, durante o período de gravidez; (Redação dada pela Medida Provisória n. 1.116, de 2022)

XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei n. 13.257, d)

XII – até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei n. 13.767, de 2018)

⁶⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 106.

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do *caput* será contado a partir da data de nascimento do filho. (Incluído pela Medida Provisória n. 1.116, de 2022).

Para Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho⁶⁶, "não é lícito, portanto, afastar automaticamente a aplicação do art. 473 da CLT em relação de contrato de trabalho intermitente, o que corresponderia à adoção de flagrante tratamento discriminatório". Além disso, o art. 452-A da CLT, não apresentou se o empregado irá receber sua remuneração, caso se ausente, por motivo justificado, no dia da sua convocação. Diante das contradições e obscuridades do art. 452-A, os autores⁶⁷ advertem: "a solução das diversas contradições que a realidade prática pode oferecer demandará uma análise das circunstâncias e especificidades de cada caso, à luz da boa-fé".

Outra característica da multa é a possibilidade de se descontar a infração da remuneração do empregado, desde que observado o art. 462 da CLT: "Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo".

Importante evidenciar que o desconto da multa não poderá ultrapassar o teto de 70% do salário do empregado, conforme entende o Tribunal Superior do Trabalho⁶⁸, referente ao art. 82 da CLT e a Orientação Jurisprudencial 18 do SDC⁶⁹:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. DESCONTOS SALARIAIS. CESTA BÁSICA E PLANO DE SAÚDE. SALÁRIO ÍNFIIMO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 18 DA SDC. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. Diante de possível violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, o processamento do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DESCONTOS SALARIAIS. CESTA BÁSICA E PLANO DE SAÚDE. SALÁRIO ÍNFIIMO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 18 DA SDC. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. O

⁶⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 107.

⁶⁷ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 108.

⁶⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 1274-40.2013.5.01.0341. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/628923957/recurso-de-revista-rr-12744020135010341/inteiro-teor-628923977>. Acesso em: 25 ago. 2022.

⁶⁹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos Orientação Jurisprudencial da SDC. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA18. Acesso em: 25 ago. 2022.

direito à reparação por dano moral encontra fundamento constitucional no artigo 5º, X, bem assim nos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, preconizados, respectivamente, nos incisos III e IV do artigo 1º da Constituição Federal. É incontroverso, no presente processo, o afastamento previdenciário da reclamante no período compreendido entre 2006 e 2010, no qual, a despeito da suspensão contratual, permaneceu usufruindo benefícios a título de convênio médico e de cesta básica, sem os correspondentes descontos de sua cota participativa. Incontroverso, ainda, que a reclamada procedeu aos descontos salariais, após o retorno da empregada, para fins de ressarcimento, o que implicou pagamento mensal de apenas R\$100,00 como contraprestação ao trabalho. À luz da Orientação Jurisprudencial n. 18 da SDC, os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador. Constata-se, assim, que a hipótese vertente atrai a aplicação do entendimento consubstanciado no citado verbete jurisprudencial, bem como no artigo 82, parágrafo único, da CLT, em face da conduta patronal de impor, à trabalhadora, a percepção de salário mensal irrisório, por período superior a um ano, em decorrência de descontos em valor excedente ao limite de 70% do salário base, na forma prevista. A contraprestação salarial em montante irrisório decorrente de descontos excessivos causa lesão à honra e à dignidade da empregada, uma vez que fere os direitos da personalidade, ao comprometer a sua capacidade de honrar seus compromissos e sustentar sua própria família. De tal sorte, configurada a violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal impõe-se o restabelecimento da sentença, quanto à condenação em dano moral, no importe de R\$10.741,90 (dez mil setecentos e quarenta e um reais e noventa centavos). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 12744020135010341, Rel. Guilherme Augusto Caputo Bastos, j. 19-09-2018, Quarta Turma, Public. DEJT 21-09-2018).

OJ. 18. DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE. (inserida em 25.05.1998)

Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

A vista disso, o art. 452-A, § 4º, da CLT, oferece grande prejuízo ao trabalhador, vez que o pagamento da multa tem um valor muito oneroso comparado a sua remuneração, que já tem importância inferior. A legislação, apesar de estar em vigor, viola o art. 7º, VI, da CF/1988, e o art. 2º da CLT, tendo em vista que o risco da

atividade é do empregador e que o salário é irredutível. Nessa circunstância, "não há razão jurídica para tratamento distinto ao trabalhador intermitente"⁷⁰.

2.4.5 Remuneração e forma de pagamento

A remuneração ao empregado intermitente é proporcional ao tempo de serviço prestado ao empregador. O art. 452-A da CLT dispõe sobre o valor do salário-hora do empregado admitido no contrato de trabalho intermitente:

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 (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Ou seja, o salário-hora do trabalhador não poderá ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou dos outros funcionários que exercem a mesma função. Além disso, ao final de cada prestação de serviço, o art. 452-A, § 6º, da CLT, prevê:

§ 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)

O recibo de pagamento deverá detalhar todas as verbas mencionadas no art. 452-A, § 6º, da CLT, conforme determina o § 7º: "O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo (Incluído pela Lei n. 13.467/2017)".

⁷⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 110.

Nessa perspectiva, os empregados intermitentes poderão ser pagos totalmente em comissões ou em fração fixa e em cota em comissões⁷¹. Ademais, nas pesquisas publicadas pelos entes públicos, as ocupações que mais contrataram trabalhadores na categoria de contrato de trabalho intermitente foram as de vendedor.

Assim, apesar de a legislação permitir a remuneração por comissão, ela não poderá ser inferior ao valor da hora pelo salário mínimo, conforme regem o art. 452-A da CLT e o art. 7º, VII, da CF/1988 ("Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável").

Além disso, é possível aos contratados na forma de intermitente perceberem adicional ou gratificação por tempo de serviço, adicional noturno, horas extras, participação de lucros, prêmios, auxílio-alimentação, diárias de viagens, adicional de insalubridade e periculosidade e descanso semanal remunerado, desde que previstos no regulamento interno, nos acordos coletivos e em convenções coletivas⁷². Os adicionais legais previstos na legislação poderão ser horas extras, insalubridade, periculosidade ou adicional noturno.

A maioria da doutrina alega que houve falha na nova legislação em relação aos cálculos das férias e do 13º salário, uma vez que para considerar um doze avos dos referidos adicionais é necessário que o trabalhador tenha laborado pelo menos 15 dias.

Assim, determinar que o empregado labore 15 dias no mês para receber o 13º salário e as férias dificulta o desenvolvimento do contrato de trabalho intermitente e controverte com sua finalidade. No entendimento de Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, a interpretação para o pagamento desses direitos necessita, portanto, ser mais benéfica ao empregado⁷³.

Segundo Leonardo Aliaga Betti, o tempo inferior a 15 dias não está sendo contado para o recebimento do 13º salário e das férias, o que irá causar grande prejuízo ao empregado intermitente:

⁷¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 116.

⁷² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 118.

⁷³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 121.

O período inferior de 15 (quinze) dias de trabalho não vem sendo considerado para fins de cômputo da gratificação em questão, o que, por certo, deve afetar o trabalho intermitente, sujeito a trabalho em dias alternados, ainda que não se deva esquecer que, na contagem desses dias, os dias de descanso também devam compor a respectiva base de cálculo⁷⁴.

Outro obstáculo na nova legislação é referente às férias, uma vez que elas deverão ser gozadas e remuneradas no mesmo momento. Entretanto, em relação ao contrato de trabalho intermitente, o art. 452-A prevê seu pagamento na periodicidade mensal, o que implica dizer que o período de descanso/gozo não será novamente remunerado.

Para Leonardo Aliaga Betti⁷⁵, "férias pressupõem descanso, e é justamente aqui que reside a maior controvérsia", uma vez que a Constituição estabelece em seu art. 7º, XVII, "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal".

Desse modo, a doutrina majoritária entende que as férias do art. 452-A violam a CF/1988, pois em desacordo com a Constituição, já que a legislação é clara no sentido de que férias são remuneradas e gozadas ao mesmo tempo.

Nesse contexto, reproduz-se o entendimento do Conamat referente às férias:

86. FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE Férias. Trabalho intermitente. Diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-A da CLT e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-A da CLT, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, da CF/88, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, § 9º, CLT), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452-A, § 6º, II, CLT) não encontra aplicabilidade. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição⁷⁶.

⁷⁴ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 238.

⁷⁵ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 145.

⁷⁶ ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Reforma trabalhista: Enunciados aprovados. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 25 ago. 2022.

Leonardo Aliaga Betti explica ainda que do ponto de vista prático, esse posicionamento implica não observar o pagamento proporcional de que cuida o art. 452-A, § 6º, II, da CLT, cabendo ao empregador aguardar o momento da concessão do descanso para o respectivo pagamento⁷⁷.

Outrossim, o empregador irá pagar o recolhimento das contribuições previdenciárias e dos depósitos do FGTS com base da remuneração recebida pelo trabalhador, e deverá entregar-lhe o recibo (art. 452-A, § 8º, da CLT):

§ 8º. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Em relação à data do pagamento, a lei determina que será realizado no final de cada período de trabalho (art. 452-A, § 6º, da CLT): "§ 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)". Nesse âmbito, prevê também o § 2º da Portaria n. 349/2018:

§ 2º. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.

Diante da situação descrita, Homero Batista Mateus Silva analisa:

A ideia do legislador é que a diária seja paga ao final do expediente, se os bicos forem esparsos, ou final da semana ou do mês, se forem mais regulares: a expressão utilizada é pagamento "ao final de cada período de prestação" (§ 6º) de toda forma, a CLT veda pagamento em base superior ao módulo mensal e limita o pagamento ao quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços (art. 459, § 1º)⁷⁸.

Assim, o recibo de pagamento (que deve ser feito até o 5º dia útil do mês

⁷⁷ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 145.

⁷⁸ SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 304.

subsequente à prestação de serviços) deverá detalhar também todas as verbas recebidas pelo empregado.

2.4.6 Contribuição previdenciária no contrato de trabalho intermitente

O pagamento das contribuições previdenciárias é obrigatório nos contratos de trabalho intermitentes, conforme especificam os arts. 452-A, § 8º, da CLT, e 6º, da Portaria MTB n. 349/2018:

Art. 452-A, § 8º, CLT. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Portaria MTB n. 349/2018. Art. 6º. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações⁷⁹.

Os recolhimentos previdenciários precisam ser apurados conforme a remuneração recebida no mês e paga no mês posterior ao período trabalhado (art. 30, I, "b", da Lei Federal n. 8.212/1993):

Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:

I – a empresa é obrigada a: [...]

b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência; (Redação dada pela Lei n. 11.933, de 2009) (Produção de efeitos).

⁷⁹ BRASIL. Governo Federal. **Portaria n. 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 25 ago. 2022.

A grande controvérsia em relação aos recolhimentos previdenciários do contrato de trabalho intermitente tem sido a de não se alcançar a porcentagem mínima do pagamento previdenciário, em razão de alguns empregados serem convidados ocasionalmente. Com poucos dias de labor, é gerado o recolhimento abaixo do montante exigido pelo INSS.

Neste contexto, o empregado apenas terá seu período de contribuição reconhecido perante o INSS se realizar o recolhimento mínimo da contribuição previdenciária exigida para sua categoria (art. 195, § 14, da CF/1988):

§ 14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 103/2019).

Assim, para se considerar o salário de contribuição do empregado intermitente quando não atingir o valor mínimo de contribuição, a lei determina que o próprio trabalhador complemente o valor (Decreto n. 10.410/2020 que alterou o Decreto n. 3.048/1999):

19-E A partir de 13 de novembro de 2019, para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado, de carência, de tempo de contribuição e de cálculo do salário de benefício exigidos para o reconhecimento do direito aos benefícios do RGPS e para fins de contagem recíproca, somente serão consideradas as competências cujo salário de contribuição seja igual ou superior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição.

§ 1º Para fins do disposto no *caput*, ao segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição será assegurado:

I – complementar a contribuição das competências, de forma a alcançar o limite mínimo do salário de contribuição exigido;

Sob esse aspecto, para melhor orientar os cidadãos sobre a complementação do recolhimento previdenciário, a Receita Federal publicou o Ato Declaratório Interpretativo n. 06/2017:

Art. 1º. A contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será

calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.

§ 1º. O recolhimento da contribuição previdenciária prevista no *caput* deverá ser efetuado pelo próprio segurado até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço.

§ 2º Não será computado como tempo de contribuição para fins previdenciários, inclusive para manutenção da condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e cumprimento de prazo de carência para concessão de benefícios previdenciários, o mês em que a remuneração recebida pelo segurado tenha sido inferior ao salário mínimo mensal e não tenha sido efetuado o recolhimento da contribuição previdenciária complementar prevista no *caput*.

A Medida Provisória n. 808/2017, que revogou o § 8º do art. 452-A, o inseriu na íntegra no art. 911-A⁸⁰, apenas acrescentando a forma da complementação das contribuições quando o empregado não atingir o mínimo legal:

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.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho⁸¹ observam que a Medida Provisória n. 808/2017 foi influenciada pelo art. 16 do Decreto Legislativo n. 81/2015 italiano, o qual determina que o percebimento de salário abaixo do recolhimento

⁸⁰ BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 25 ago. 2022.

⁸¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 170.

previdenciário previsto permite ao trabalhador pagar a diferença das contribuições para conseguir receber os benefícios previdenciários.

Ocorre que a Medida Provisória n. 808/2017 perdeu sua validade em abril de 2018, o que gera ainda mais incerteza quanto à forma de recolhimento previdenciário do empregado intermitente que recebe remuneração abaixo do mínimo exigido pelo INSS. Diante dessa falta de norma sobre o recolhimento, em dado momento, o INSS comunicou à população que as solicitações realizadas pelos trabalhadores intermitentes seriam suspensas⁸².

Contudo, em 2019, a Receita Federal alterou a Instrução Normativa n. 1.867/2019 e incluiu em outra Instrução Normativa, a de n. 971/2009, as regras sobre o recolhimento previdenciário dos empregados em contratos intermitentes.

Nesse âmbito, também a Emenda Constitucional n. 103/2019 da Reforma Previdenciária se expressa sobre o tema:

Emenda Constitucional n. 103/2019

Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá:

I – complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido;

II – utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou

III – agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais.

Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do *caput* somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil⁸³.

De acordo com Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho⁸⁴, e segundo o art. 29 da Emenda Constitucional n. 103/2019, o empregado intermitente que percebe remuneração abaixo do previsto legal tem 3 possibilidades:

⁸² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 171.

⁸³ BRASIL. **Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

⁸⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 172.

- a) complementar, por meio de recursos próprios, o recolhimento, de modo a alcançar o limite mínimo;
- b) se houver recebido, em outro mês, remuneração superior ao salário mínimo, utilizar a parte da contribuição que excedeu o limite mínimo para cobrir a diferença em relação ao mês em que o recolhimento foi efetuado sobre a base de cálculo inferior ao salário mínimo;
- c) agrupar um conjunto de contribuições efetuadas sobre os valores inferiores ao salário mínimo ao longo dos meses até completar o correspondente a uma contribuição sobre o limite mínimo.

Para os autores, essas possibilidades poderão ser efetuadas no mesmo ano, porém, há alguns obstáculos a serem enfrentados, conforme elencados abaixo:

A primeira opção, recolher a diferença nos meses nos quais recebeu menos do que um salário mínimo usando recursos próprios, será de difícil implementação prática. A fragilidade financeira desse trabalhador imporá como prioridade garantir hoje a sobrevivência própria e da sua família, em detrimento da complementação do recolhimento previdenciário.

A segunda opção supõe a hipótese de o trabalhador intermitente conseguir obter, em alguns meses, proventos superiores ao salário mínimo, de modo a igualar ao limite mínimo as contribuições ao longo do ano. Embora não seja impossível, esse resultado financeiro é improvável, uma vez que a renda média mensal do intermitente tende a ser, por motivos óbvios, inferior a dos trabalhadores com vínculo tradicional, já baixa em nosso país.

A terceira opção provavelmente será disseminada de forma ampla. Seu efeito prático será tornar ainda mais extenso o tempo de trabalho do intermitente exigido para a obtenção da aposentadoria, dado agravado pela constatação de que esse empregado sofre um desgaste biológico mais intenso, por precisar trabalhar, na prática, mais horas do que os empregados no contrato de trabalho tradicional para obtenção da mesma faixa salarial aproximada, em razão da identificação quase absoluta entre tempo e tempo de serviço efetivo no contrato intermitente, com exclusão quase total de períodos em que o obreiro encontra-se a disposição do empregador apenas aguardando ordens⁸⁵.

A grande barreira observada, embora a Receita Federal permita a complementação dos recolhimentos previdenciários aos trabalhadores em contrato de trabalho intermitente para obter ou permanecer na qualidade de segurado, é se o trabalhador conseguirá atingir algum mês o mínimo legal, sem prejuízo da sua manutenção e da sua família.

⁸⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 172.

Nessa sequência, importante entender o que representa a qualidade de segurado, conforme definição do INSS:

Qualidade de segurado é a condição atribuída a todo cidadão filiado ao INSS que possua uma inscrição e faça pagamentos mensais a título de Previdência Social. São considerados segurados do INSS aqueles na condição de Empregado, Trabalhador Avulso, Empregado Doméstico, Contribuinte Individual, Segurado Especial e Facultativo⁸⁶.

Ou seja, qualidade de segurado é concedida ao indivíduo inscrito no INSS que efetua o pagamento mensal do mínimo legal exigido. A vantagem do empregado na qualidade de segurado perante a Previdência Social é a de que ele poderá usufruir dos benefícios oferecidos, a exemplo do auxílio doença e da aposentadoria por invalidez.

Caso o empregado em contrato de trabalho intermitente não receba a remuneração mínima exigida para o recolhimento da contribuição social, e não complemente o mínimo legal, então, a contribuição não será computada (art. 28 da Portaria 450/2020 do INSS):

Art. 28. A competência cujo recolhimento seja inferior à contribuição mínima mensal não será computada para nenhum fim, ou seja, para o cálculo do valor do benefício, para a carência, para a manutenção da qualidade de segurado, além do tempo de contribuição⁸⁷.

Nesse sentido, o STJ⁸⁸ se manifestou "não se afigurando razoável que o Segurado verta contribuições e não possa se utilizar delas no cálculo de seu benefício". Dessa forma, se o empregado em contrato de trabalho intermitente não auferir e não atingir o mínimo legal para adquirir e manter a qualidade de segurado perante o INSS, estará desprotegido e não usufruirá de alguns benefícios previdenciários, o que poderá causar grande desvantagem a esse empregado, além de violar os princípios previdenciários e os direitos fundamentais.

⁸⁶ GOVERNO FEDERAL. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Qualidade de segurado. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/qualidade-de-segurado>. Acesso em: 23 jul. 2022.

⁸⁷ BRASIL. Governo Federal. **Portaria n. 450, de 3 de abril de 2020**. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 25 ago. 2022.

⁸⁸ BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Recurso Especial 1554596 SC 2015/0089796-6. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859941693/recurso-especial-resp-1554596-sc-2015-0089796-6/inteiro-teor-859941723>. Acesso em: 23 jul. 2022.

Nesse contexto, o juiz Carlos Alberto Pereira de Castro⁸⁹ afirma que a exigência mínima de contribuição para os trabalhadores com baixos salários viola vários princípios; declara, ainda, ser inconstitucional a legislação sobre o tema, vez que é fundamentada em atos administrativos que, por sua vez, jamais poderiam proibir direitos em razão do princípio da legalidade.

Segundo o magistrado, o recolhimento mínimo para o trabalhador com remuneração abaixo do exigido pelo INSS é inconstitucional por infringir diversos princípios:

- (1) o objetivo mor do sistema, qual seja, o da universalidade da cobertura e do atendimento (CF, art. 194, p. único, inciso I), pois estando o indivíduo classificado como segurado obrigatório (Lei 8.213/91, art. 11, inciso I) e filiado automaticamente a partir do início do exercício de sua atividade (RPS, art. 20, § 1º), não se vê como possível excluir a proteção previdenciária apenas por se tratar de pessoa com salário abaixo do mínimo legal;
- (2) o princípio da equidade da participação no custeio (CF, art. 194, p. único, inciso V), na medida em que um segurado que aufera, no curso do mês, renda inferior a um salário mínimo, contribuirá (proporcionalmente ao seu rendimento) em percentual maior do que outros segurados e contribuintes com maior capacidade contributiva – exemplificando, não faz sentido exigir de um trabalhador empregado que tenha auferido, no curso de um mês, R\$ 100,00 ou R\$ 200,00, que ele faça uma contribuição de 7,5% sobre o salário mínimo (cerca de R\$ 75,00), comprometendo sua renda em percentual bem maior do que um empregado remunerado com salário superior (caráter confiscatório), lembrando-se ainda que o Microempreendedor Individual pode contribuir com apenas 5% do salário mínimo, qualquer que seja a sua renda mensal;
- (3) a vedação à tributação com caráter confiscatório (CF, art. 150, inciso IV), pois é evidente que um indivíduo com rendimento inferior ao salário mínimo legal não tem capacidade contributiva para a aludida complementação – com efeito, a disposição não só inverte o princípio da capacidade contributiva, pelo qual aquele que possui mais capacidade econômica deve contribuir em proporção maior em relação ao que recebe menos, como pode acarretar tributação de parcela dos ganhos de tal monta que impeça a subsistência do indivíduo;
- (4) o princípio da anterioridade em matéria de custeio (CF, art. 195, § 6º), pois se trata, sem dúvida, da criação de uma nova contribuição (adicional, complementar), antes inexistente, sem observância do prazo nonagesimal (e que não se pode chamar de facultativa, pois caso não realizada acarreta efeitos prejudiciais aos direitos do segurado e seus dependentes);
- (5) o princípio do tratamento isonômico em matéria tributária (CF, art. 150, inciso II), que veda o tratamento desigual entre contribuintes que

⁸⁹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. A exigência de contribuição mínima para o segurado empregado – o art. 19-e do RPS. **GenJurídico.com.br**. 19 mar. 2021. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2021/03/19/exigencia-contribuicao-minima-segurado>. Acesso em: 25 ago. 2022.

se encontrem em situação equivalente, “proibida qualquer distinção em razão de ocupação profissional ou função por eles exercida, independentemente da denominação jurídica dos rendimentos, títulos ou direitos”; e

(6) o princípio da irretroatividade da lei tributária (CF, 150, inciso III, alíneas ‘a’ e ‘b’, que veda a cobrança de tributo sobre fato gerador anterior à norma que o estabeleça (frizando-se que o fato gerador da contribuição é a prestação do trabalho, cf. art. 43, § 2º, da Lei de Custeio), bem como no mesmo exercício financeiro da publicação da lei – a EC 103, que o art. 19-E do RPS visa regulamentar, vigeu a partir de 14.11.2019, não podendo assim ser voltada a fatos geradores daquele mesmo ano⁹⁰.

Assim, o grande obstáculo do contrato de trabalho intermitente é situação na qual um empregado percebe remuneração inferior ao mínimo legal, tendo em vista que não há aptidão econômica para realizar a complementação do recolhimento previdenciário sem afetar sua subsistência e da sua família.

Para aprofundar a matéria, sequer é necessário abordar a desigualdade social latente, a desproporcional distribuição de renda ou a depreciação da mão de obra do trabalhador ante a crescente oferta às estatísticas do desemprego nacional, pois são condições de conhecimento público, razão pela qual destaca-se apenas o segundo questionamento.

A CF/1988, art. 1º, IV, confere ao trabalho humano o *status* de valor social a ser fundamento alicerce do Estado Democrático de Direito, posteriormente qualificando-o como requisito assegurador da ordem econômica sob a égide do seu art. 170.

Sob essa perspectiva, o art. 193 da CF/1988 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho, cujo objetivo é o bem-estar e a justiça social, ou seja, funda-se na ordem social que, por sua vez, só pode ser amplamente lograda se o trabalho for valorizado e atingido pela sociedade.

Pautado nesse prisma, o art. 7º da CF/1988 cristaliza o princípio da melhoria da condição social do trabalhador, conferindo-lhe um rol de direitos que visam a garantia da eficácia de sua funcionalidade: a proteção da relação de emprego, o salário mínimo, o piso salarial correspondente à extensão e à complexidade do

⁹⁰ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. A exigência de contribuição mínima para o segurado empregado – o art. 19-e do RPS. **GenJurídico.com.br**. 19 mar. 2021. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2021/03/19/exigencia-contribuicao-minima-segurado>. Acesso em: 25 ago. 2022.

trabalho, a proteção da remuneração salarial ante a sua natureza alimentar e a duração da jornada de trabalho.

É certo que ao positivar esses direitos, o legislador obteve a visibilidade de que os polos constitutivos da relação de emprego possuem forças divergentes, visto que o empregador, por deter o poder aquisitivo, pode substituir um empregado a qualquer momento, mantendo a sua margem de lucro, enquanto o funcionário, se dispensado, pode ficar meses desempregado até ser realocado no mercado.

Assim, aplicada a esfera trabalhista, o trabalhador detém proteção legal, sendo-lhe garantido, sobretudo, um trabalho satisfatório que possa não apenas cumprir o seu papel social perante o erário público, mas conferir-lhe uma condição de vida justa, consoante a dignidade que lhe é de direito.

A vista disso, é importante que o Poder Legislativo encontre instrumentos para enquadrar os trabalhadores em contrato de trabalho intermitente e que percebam salário inferior ao mínimo exigido para que tenham garantido o acesso à Previdência Social e o mínimo de sobrevivência.

2.4.7 Licença, salário maternidade e auxílio-doença

A legislação assegura a estabilidade da gestante em um período de cinco meses após o parto, com fulcro no art. 10, II, “b”, ADCT, da CF/1988⁹¹, e conforme a Súmula 244 do TST:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

⁹¹ BRASIL. Câmara dos Vereadores. **Projeto de Lei n. 2.685/2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o prazo da estabilidade provisória da gestante contratada por prazo determinado. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0sq90kht4lrssmik66h5zu6mv13746717.node0?codteor=1751652&filename=Avulso+-PL+2685/2019. Acesso em: 25 ago. 2022.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Súmula n. 244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Importante salientar que o direito constitucional que garante a estabilidade da grávida no emprego visa, antes de tudo, à proteção da mãe e da criança, por interesses de ordem pública que ultrapassam a esfera dos interesses individuais. Além disso, a lei busca proteger a gravidez, dando à mãe a necessária tranquilidade psicológica para enfrentar mais adequadamente as dificuldades naturais do início da maternidade.

Essa proteção é de interesse coletivo e pretende alcançar tanto a mãe quanto o recém-nascido, de forma a evitar consequências nocivas à saúde e à integridade familiar.

Segundo Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho⁹², ao incluir uma modalidade de contrato para gestante sem proteção de trabalho, sem salário e sem criar normas específicas relativas ao salário-maternidade e ao auxílio-doença, inaugurou uma desordem e uma insegurança jurídica.

Primeira barreira encontrada, segundo os autores⁹³, diz respeito ao período de inatividade. Nesse ínterim, quem realiza o pagamento nos primeiros 15 dias, antes do afastamento, no caso de auxílio-doença e salário maternidade é o empregador (art. 60, § 4º e art. 72, § 1º, da Lei n. 8.213/1991):

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o

⁹² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 170.

⁹³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 175.

disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (Incluído pela Lei n. 10.710/2003)

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz (Redação dada pela Lei n. 9.876, de 26.11.99)

§ 4º. A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

Entretanto, se o empregado fornecer um atestado de 30 dias, quem será responsável por pagar os primeiros 15 dias, se o empregado não for convocado nenhum dia do mês do atestado? Ainda, quem será responsável por pagar o salário-maternidade?

Importante ressaltar que a Medida Provisória n. 808/2017 esclareceu os temas no art. 452-A, § 13º e § 14º:

§ 13º Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto do § 3º do art. 60 da Lei n 8.213, de 1991.

§ 14º O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei n. 8.213, de 1991.

A Medida Provisória deixava claro que a Previdência Social era responsável pelo pagamento do início da incapacidade do empregado e do salário-maternidade. Todavia, perdeu sua vigência, levando novamente à ausência de legislação sobre o tema. Ainda, o empregado, parte hipossuficiente, está sem nenhuma proteção nesses períodos.

Outra polêmica diz respeito à hipótese de o empregador convocar o trabalho de empregadas gestantes ou de empregado que esteja realizando algum tratamento médico, sem necessidade de afastamento previdenciário.

Como o empregador não tem qualquer obrigatoriedade de realizar convites para esses empregados, na prática, é o que vem ocorrendo. Assim, aqueles que estão nessas condições, estão ficando mais de um ano sem serem chamados para trabalhar e, por consequência, sem receber qualquer remuneração.

Desse modo, os empregados são colocados pela empresa em situação de abandono, ou seja, são esquecidos, o que lhes fere a dignidade de sobrevivência e o princípio constitucional da função social da empresa. De imediato, é possível extrair uma insegurança ao empregado, pois é permitido ao empregador convocá-lo quantas vezes achar conveniente, conforme sua necessidade, atingindo intimamente a remuneração salarial do funcionário, logo, sua condição de vida.

Importante destacar que a proteção não diz respeito apenas à trabalhadora gestante, mas se estende ao nascituro. Nesse momento, percebe-se a grande desigualdade dos contratos de trabalho intermitentes e dos contratos de trabalho clássicos, quais sejam, a falta de remuneração no período de inatividade e a soberania das empresas de realizar o convite de trabalho aos empregados intermitentes⁹⁴.

Patricia Maeda⁹⁵ afirma que ao se transferir ao empregado a responsabilidade do risco da atividade econômica, viola-se a valorização social do trabalho e a função da propriedade (arts. 1º, IV, 5º, XXIII e 170, III, da CF/1988), justificando, assim, a inconstitucionalidade do novo contrato de trabalho intermitente:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
III – função social da propriedade;

No mesmo sentido, Reginaldo Melhado⁹⁶ argumenta a inconstitucionalidade dessa nova modalidade de contrato em razão da "subversão dos princípios de valorização social do trabalho e da função da propriedade".

⁹⁴ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 207.

⁹⁵ Patricia Maeda *apud* BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 208.

⁹⁶ Reginaldo Melhado *apud* BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 209.

Já para Ivani Contini Bramante⁹⁷, um grande problema no contrato de trabalho intermitente diz respeito "à transferência do risco do negócio empresarial ao trabalhador intermitente, que fica na inatividade, sem qualquer ganho ou garantia, no aguardo de chamado para o trabalho, para atender unicamente às necessidades da empresa".

As trabalhadoras gestantes e os trabalhadores em tratamento médico precisam de garantias e de proteção para assegurarem a continuidade de remuneração imprescindível à sobrevivência sua e de sua família no momento que dela mais necessitam.

Com o devido respeito, deixar as trabalhadoras gestantes e os trabalhadores em tratamento médico sem convocação é condicionar o ser humano de parca disposição econômica ao perpétuo estado de miserabilidade, condição que poderá ser facilmente perpetuada por toda a sua geração.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho esclarecem que se deve fazer uma interpretação sistemática dos temas, enquanto não existir uma legislação eficaz, baseada nas seguintes premissas:

a) o salário maternidade será pago pelo empregador, no valor correspondente a 1/12 da soma dos doze últimos salários de contribuição (Lei 8.213/1991, art. 73), assegurada a percepção do salário mínimo, podendo a empresa posteriormente buscar a compensação perante a Previdência Social (Lei 8.213/1991, art. 72, § 1º); b) os quinze primeiros dias de afastamento no auxílio doença serão pagos pelo empregador, em valor não inferior a proporção do salário mínimo (metade, portanto), podendo a empresa perseguir, posteriormente, em sede administrativa ou judicial, o ressarcimento do montante despendido⁹⁸.

Assim, trata-se de aspecto que merece atenção urgente do Poder Legislativo, a partir da fixação de uma regulamentação que ofereça clareza e segurança tanto aos trabalhadores quanto às empresas⁹⁹.

⁹⁷ BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: "Ubertrabalho e Ultraflex precarização". **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia**. n. 25, Primavera 2017, São Paulo: OAB-SP, 2017, p. 37.

⁹⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 176.

⁹⁹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 176.

2.4.8 Extinção do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato por prazo indeterminado que pode ser encerrado tal qual as demais modalidades de contrato. Com a reforma trabalhista, não foram inauguradas características próprias sobre a rescisão do contrato de trabalho intermitente, todavia, a Medida Provisória n. 808/2017¹⁰⁰ apresentou regras específicas para o encerramento do ciclo, conforme se vê abaixo:

Art 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I – pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990 ; e

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei n. 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (NR)

Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o *caput* serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487 (NR)

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado (NR).

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no

¹⁰⁰ BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 25 ago. 2022.

período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.

A Medida Provisória, no entanto, perdeu sua validade em abril de 2018. Posteriormente, foi criada pelo Ministério do Trabalho a Portaria n. 349/2018, reprisando parte da Medida, expondo sobre os cálculos das verbas rescisórias, nos seguintes termos:

Art. 5º. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações¹⁰¹.

A Portaria aduz que as verbas rescisórias e o aviso prévio serão pagos considerando a média da importância percebida pelo empregado durante todo o período do contrato de trabalho intermitente. Seu encerramento poderá acontecer quando o empregado ou o empregador não quiserem mais permanecer com o contrato, por exemplo, em razão de alguma desavença ou descumprimento de obrigações contratuais.

Diante disso, as modalidades de rescisão do contrato de trabalho intermitente são as mesmas de um contrato comum: rescisão sem justa causa, rescisão indireta, justa causa e rescisão por pedido de demissão.

Como os empregados intermitentes detêm os mesmos direitos de outro colaborador, se o empregado for dispensado sem justa causa, o empregador tem o dever de pagar os dias trabalhados, 13º salário proporcional, férias proporcionais, aviso prévio indenizado e multa de 40% sobre o FGTS, calculados sobre a integralidade dos depósitos realizados.

¹⁰¹ BRASIL. Governo Federal. **Portaria n. 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 25 ago. 2022.

Além disso, é necessário formalizar o encerramento do contrato nos órgãos competentes, efetuar a baixa na carteira de trabalho do colaborador e pagar as verbas rescisórias em até 10 dias (art. 477, § 6º, da CLT).

§ 6º. A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

O 13º salário e as férias serão proporcionais, uma vez que seu pagamento é mensal (art. 452-A, § 6º, da CLT):

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

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

Observa-se que o pagamento fracionado do 13º salário e das férias com 1/3 afronta o princípio da isonomia e vulnera o art. 7º, VIII e XVII, da CF/1988. Isto porque, o pagamento e o 13º salário deverão ser honrados na forma pactuada igualmente a todos os colaboradores:

Para aqueles que compartilham da nossa perspectiva, não há necessidade de realização de qualquer ajuste de contas, já que o décimo terceiro salário e as férias com $\frac{1}{3}$ serão calculados em épocas próprias, já com observância do correto divisor a ser utilizado, considerando os meses de prestação de serviços no período de apuração¹⁰².

Diante do exposto, o pagamento das verbas rescisórias segue as mesmas regras de um contrato de trabalho comum, com apenas algumas características de um trabalhador intermitente.

¹⁰² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 180.

2.5 Profissões que adotaram o contrato de trabalho intermitente

Em regra, todas as atividades conseguem realizar o contrato de trabalho intermitente, uma vez que a legislação não apresentou nenhuma restrição, exceto em relação à categoria dos aeronautas, pois são profissionais submetidos a regulamento próprio.

De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), as atividades que mais disponibilizaram vagas em trabalho intermitente são: assistente de vendas, alimentador de linha de produção, garçom, cozinheiro, faxineiro, carregador e vigilante¹⁰³.

Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, mesmo que a maior contratação esteja em atividades que exigem pouco estudo, como as elencadas acima, as oportunidades também estão sendo empregadas em cargos com maior habilitação, a exemplo de plantões médicos e dentista¹⁰⁴.

Acreditamos que apesar das empresas já estarem adotando essa forma de contrato de trabalho, não é algo satisfatório para todos os empregados, posto que não protege e não garante uma previsibilidade de remuneração ao empregado, podendo levar, conforme já discutido neste trabalho, a uma precarização do trabalho.

Assim, uma forma de proteger os empregados e evitar a precarização do trabalho é a possibilidade de se realizar uma negociação coletiva com a finalidade de garantir um mínimo de remuneração aos empregados nesse tipo contrato de trabalho até a existência de uma nova legislação sobre o tema.

2.6 Jurisprudência dos tribunais

Desde a Reforma Trabalhista, concretizada pela Lei n. 3.467/2017, muito ainda está sendo questionado a respeito dos contratos de trabalho intermitentes previstos no art. 452-A da CLT. Daquele período para cá, projetos já foram apresentados

¹⁰³ JUSBRASIL. **Profissões no trabalho intermitente**. Confira quais funções que se enquadram neste tipo de contrato. Disponível em: <https://tio-digital.jusbrasil.com.br/artigos/663829650/profissoes-no-trabalho-intermitente>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹⁰⁴ SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. **Um em cada quatro postos de trabalho já é por contrato intermitente**. Modalidade dá menos segurança e direitos ao trabalhador. Disponível em: <https://www.sindmetalsjc.org.br/noticias/n/3887/um-em-cada-quatro-postos-de-trabalho-ja-e-por-contrato-intermitente>. Acesso em: 14 nov. 2022.

visando a extinção dos artigos que regimentam o contrato de trabalho intermitente, dentre os quais, PL n. 8.360/2017, PL n. 8.766/2017, PLS n. 253/2017, PLS n. 291/2017, PLS n. 472/2017, PL n. 9.467/2018 e PL n. 273/2019.

Além disso, os Sindicatos Nacionais dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT), a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e a Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho (ALIT) enviaram a proposta legislativa de um "Estatuto de Trabalho", cuja finalidade é proteger os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores violados pela Lei da Reforma Trabalhista. Em um dos artigos, visa-se extinguir e proibir o contrato de trabalho intermitente, conforme dispõe o art. 72 do Estatuto:

Art. 72. É proibida a contratação de trabalho intermitente em qualquer tipo de atividade, assim considerado aquele em que a prestação de serviços subordinados é descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses¹⁰⁵.

Ademais, há ainda as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5.826, n. 5.829 e n. 6.154 que indagaram os artigos da Lei n. 13.467/2017 e deram origem ao contrato de trabalho intermitente.

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade ainda não foram julgadas. O único voto dado até o momento foi o do Ministro Edson Fachin, que anunciou a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, sob o fundamento de que o empregado fica em condição de fragilidade e de vulnerabilidade social, conforme se vê em trecho do voto abaixo reproduzido:

[...] Sob essa perspectiva, é preciso reconhecer que a única garantia efetivamente observada pela legislação é, nos termos do art. 452-A, § 1º, da CLT, a convocação prévia com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. Nenhuma outra medida foi fixada pelo legislador. É inegável, portanto, que há uma omissão inconstitucional na alteração promovida na CLT. Em discussão pioneira sobre o tema, o e. Ministro Gilmar Mendes definiu os direitos fundamentais como expressando um postulado de proteção, também traduzido como proibição de proteção insuficiente: "Os direitos fundamentais não podem ser considerados apenas como proibições de intervenção (*Eingriffsverbote*), expressando também um postulado de proteção (*Schutzgebote*). Pode-se dizer que os direitos

¹⁰⁵ BRASIL. Senado Federal. **Estatuto do Trabalho** – sugestão legislativa. 10 maio 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7729797&disposition=inline>. Acesso em: 25 ago. 2022.

fundamentais expressam não apenas uma proibição do excesso (*Übermassverbote*), como também podem ser traduzidos como proibições de proteção insuficiente ou imperativos de tutela (*Untermassverbote*)” (HC 104410, Rel. Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 06/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe- 062 DIVULG 26-03-2012 PUBLIC 27-03-2012).

Assim, não tendo havido garantias por parte do legislador para proteger as situações em que a interferência em seu direito à jornada de trabalho seja desproporcionalmente atingido, é preciso reconhecer que a legislação limitou-se a insuficientemente amparar o trabalhador. Em casos tais, deve esta Corte, vislumbrando a omissão inconstitucional, determinar que a solução seja ajustada à proteção dos direitos fundamentais. Como aduziu o e. Ministro Gilmar Mendes em obra doutrinária: A omissão do regulamento pode assumir relevância para o controle abstrato da omissão inconstitucional, se, no caso dos chamados regulamentos autorizados, a lei não contiver os elementos mínimos que assegurem a sua plena aplicabilidade. Nessas hipóteses, a ação direta terá por objeto a omissão do poder regulamentar” (MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional).

Por essa razão, ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Diante do exposto, conheço parcialmente das presentes ações, e, na parte conhecida, julgo procedentes os pedidos das ações diretas de inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154 para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, *caput*, parte final, e § 3º; artigo 452-A, § 1º ao § 9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.

É como voto¹⁰⁶.

O contrato de trabalho intermitente de trabalho apresenta diversas incertezas, principalmente pela ausência e obscuridade da legislação, o que tem gerado concepções distintas sobre o assunto. Nesse contexto, a jurisprudência ainda não é pacífica, havendo vários julgados contrários e favoráveis à nova modalidade de contrato, conforme será demonstrado a seguir.

A primeira jurisprudência trazida do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu válido o contrato de trabalho na modalidade intermitente, sustentando que esse contrato existe no mundo e que a flexibilização visa a conter o desemprego:

I) AGRAVO DE INSTRUMENTO – RITO SUMARÍSSIMO –
TRABALHO INTERMITENTE – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA –

¹⁰⁶ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826 – Distrito Federal. Voto. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.

VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, e 452-A na CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. *In casu*, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa". 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de

trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR 104540620185030097, Rel. Ives Gandra Martins Filho, Quarta Turma, j. 07-08-2019, Public. 09-08-2019¹⁰⁷.

A segunda decisão é uma rescisão indireta de empregada gestante em contrato de trabalho intermitente, que após comunicar sua gravidez nunca mais foi convocada para prestar serviços, conforme segue:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO. ESTABILIDADE GESTANTE. TRABALHADORA INTERMITENTE. REFORMA DA SENTENÇA DE ORIGEM. É devida a indenização pelo período correspondente à estabilidade gestacional à empregada contratada sob modalidade de contrato de trabalho intermitente, que, durante todo o período estável, nunca fora convocada a trabalhar. A análise dos dispositivos celetistas que regem a matéria não pode ser literal, devendo ser realizada em cotejo com os dispositivos constitucionais da função social da empresa, bem como da proteção da maternidade e do nascituro, os quais devem ser observados independentemente da modalidade do contrato de trabalho firmado. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. Diante da sucumbência da parte reclamada, impõe-se sua condenação na verba honorária advocatícia, a qual é devida pela mera sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/2021. Arbitra-se o percentual em 15% (quinze por cento) a ser revertido ao patrono da reclamante sobre o montante liquidado da condenação, o qual se entende razoável e compatível com o trabalho desempenhado pelo patrono, a natureza e a importância da causa. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. PARÂMETROS FIXADOS PELO STF NO JULGAMENTO DAS AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE DE N°s 58 E 59 E AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE DE N°s 5.867 e 6.021. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADCs de n°s 58 e 59 e ADIs de n°s 5.867 e 6.021 (acórdão publicado em 07/04/2021), definiu que "Até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do

¹⁰⁷ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 10454-06.2018.5.03.0097. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097>. Acesso em: 23 jul. 2022.

Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810)". Assim, em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do artigo 29, § 3º, da MP n. 1.973-67/2000. Quanto à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (artigos 13 da Lei n. 9.065/95; 84 da Lei n. 8.981/95; 39, § 4º, da Lei n. 9.250/95; 61, § 3º, da Lei n. 9.430/96; e 30 da Lei n. 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria *bis in idem*. Recurso ordinário da reclamante conhecido e parcialmente provido. BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região)**. Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo: RORSum 0000204-89.2021.5.07.0001 CE. Rel. Emmanuel Teófilo Furtado, Segunda Turma, Public. 20-10-2021¹⁰⁸.

A terceira decisão foi proferida e julgada procedente na primeira e na segunda instâncias. Esta última declarou a rescisão indireta em contrato de trabalho intermitente em razão de o labor do empregado não ter interrupção, ou seja, ser executado da mesma forma que o colaborador comum. Assim, o labor por mais dias na semana é considerado trabalho contínuo. Admitiu-se, assim, fraudulenta a contratação e a nulidade do contrato:

[...] Nulidade do contrato intermitente. Verbas rescisórias. Guias e multa de 40% do FGTS. Seguro-desemprego.

O d. juízo *a quo* decidiu por declarar a nulidade do contrato de trabalho intermitente e condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias. Argumenta a recorrente que não resta comprovada a ocorrência de qualquer das hipóteses do artigo 483 da CLT, pelo que pleiteia a reforma da decisão, para afastar tal condenação.

Analiso.

Na petição inicial, o autor narrou que foi admitido para exercer a função de vigilante, mediante contrato de trabalho intermitente (artigo 443, § 3º, da CLT) e percebendo salário-hora. Pugnou pela nulidade do contrato de trabalho, alegando que o contrato intermitente aplica-se ao

¹⁰⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região)**. Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo: RORSum 0000204-89.2021.5.07.0001 CE. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1310868474/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-rorsum-2048920215070001-ce>. Acesso em: 25 ago. 2022.

trabalho eventual, sem jornada fixa, tendo a empresa celebrado contrato fraudulento, na intenção de diminuir os encargos trabalhistas, haja vista não ser aplicável a modalidade contratual às atividades desenvolvidas pelo empregado. Pleiteou, por decorrência da descaracterização do contrato intermitente, o pagamento de saldo de salário, férias, 13º salário, aviso prévio indenizado, multa de 40% do FGTS, entregar o TRCT, guias, multas dos artigos 477 e 467, com base no salário do vigilante.

Pois bem. O contrato de trabalho intermitente é exceção que impõe requisitos essenciais ao seu reconhecimento. A Consolidação o define nos artigos 443, § 3º e 452-A. Nos termos do § 3º do artigo 443 da CLT:

§ 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.

Consta do artigo 452-A da CLT os requisitos do contrato intermitente, *in verbis*:

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

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

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

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

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

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

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

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. O contrato intermitente objetivou regular o trabalho subordinado, descontínuo, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, seja em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado e do fim social do empregador.

A indeterminação do prazo de vigência também é regra desta modalidade contratual, assim como a observância ao conceito de intermitência. Apenas é intermitente o que é intervalado, ou sem continuidade. Portanto, na hipótese de contrato de trabalho intermitente, a prestação de serviços não pode ser permanente ou contínua, pois a legislação já prevê a utilização até mesmo dos contratos de trabalho em tempo parcial, com prazo determinado ou temporário, para quando há a mínima previsibilidade de quando o empregado será necessário à execução da atividade empresarial.

No caso em tela, o contrato de trabalho intermitente celebrado entre as partes (ID. 3e94b3a - Pág. 5) já contém em seu texto uma série de irregularidades que contrariam as regras fixadas pelos artigos 443, § 3º, e 452-A da CLT. Por exemplo, consta da Cláusula 1ª que o empregado concorda e expressa sua disponibilidade para viajar em razão do serviço, contudo, conforme o § 3º do 452-A da CLT, não há obrigatoriedade da concordância prévia do empregado com o aceite do serviço, quanto mais com viagens, até porque a recusa ao trabalho sequer descaracteriza a subordinação para fins do contrato intermitente.

No mesmo sentido, segundo a Cláusula 5ª do contrato, o empregado concorda em cumprir as jornadas determinadas pela empregadora, porém, como dito anteriormente, o prévio aceite do serviço não é compatível com o contrato intermitente, devendo ser levada em consideração a possibilidade de recusa. A Cláusula 4ª do contrato estabelece que o obreiro tem 12 horas para aceitar a convocação ao trabalho, enquanto no § 2º do 452-A, o prazo fixado é de um dia útil para o empregado responder ao chamado.

Soma-se à prova documental os cartões de ponto colacionados pela reclamada, os quais demonstram que o trabalho ocorreu de forma contínua, na conhecida escala 12x36 (ID. f167579). Logo, inexistente alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, visto que a 1ª reclamada necessitava, de forma contínua e previsível, contar com o trabalho do autor.

Ainda que o preposto tenha afirmado que o reclamante era convocado para trabalhar através de Whatsapp, ou por ligação, com 1 dia de antecedência, destaque não haver no processo a prova das convocações, mormente por serem desnecessárias/inaplicáveis às atividades, visto que o demandante prestava serviços ininterruptamente.

Destarte, perfilho do entendimento da origem, o qual reconheceu a nulidade do contrato de trabalho intermitente pactuado entre as partes, em virtude de fraude, nos termos do artigo 9º da CLT. Resta mantida a condenação da ré ao pagamento das rescisórias: saldo de salário; aviso prévio indenizado; férias vencidas e proporcionais; 13º salário; FGTS sobre as rescisórias; multa de 40% do FGTS; fornecimento das guias para saque do FGTS e requisição do seguro-desemprego. Desprovejo. [...] BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. Ação Trabalhista – Rito Sumaríssimo, 1001323-

03.2021.5.02.0003, 3ª Vara do Trabalho de São Paulo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹⁰⁹.

Na decisão transcrita abaixo, o juiz também declara a nulidade do contrato de trabalho intermitente em razão de o empregado laborar de forma contínua:

A Justiça do Trabalho de Minas acolheu a nulidade do contrato de trabalho, na modalidade intermitente, conforme celebrado por uma empresa do ramo de engenharia elétrica com trabalhador. Por cerca de três meses, ele exerceu na empresa a função de ajudante, sem interrupção na prestação de serviços, que se deu de forma contínua. Nesse quadro, foi reconhecido que existiu entre as partes contrato de emprego, ajustado por prazo indeterminado.

A sentença é do juiz Valmir Inácio Vieira, titular da Vara do Trabalho de Itaúna-MG, que instruiu e julgou a ação ajuizada pelo trabalhador. A empresa foi condenada a proceder a devida retificação na CTPS, para fazer constar a modalidade contratual por prazo indeterminado. Apesar disso, foram rejeitados os pedidos de pagamento de aviso-prévio indenizado e suas projeções, inclusive de retificação da CTPS quanto à data de saída (projeção do aviso-prévio). É que ficou demonstrado que o trabalhador pediu demissão, tendo redigido e colocado sua assinatura em documento no qual requereu a extinção do contrato, sem prova de vício de consentimento.

“As principais características do contrato intermitente são a descontinuidade na atividade do trabalhador (alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade) e a realização de acertos (remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo-terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado) a cada final de período de convocação”, ressaltou o magistrado.

No caso, ficou demonstrado que o autor foi convocado pela empresa para prestar serviços nos períodos de 23/10/2019 a 22/11/2019, de 23/11/2019 a 20/12/2019 e de 21/12/2019 a 15/1/2020, ou seja, sem qualquer interrupção ou solução de continuidade. Além disso, segundo observou o magistrado, ao término de cada período, foram quitados pela empregadora somente o salário, descanso semanal remunerado, horas extras e salário-família. *“Note-se, por exemplo, que as férias proporcionais referentes a todo o pacto laboral foram quitadas por oportunidade da rescisão contratual e não ao término de cada período de convocação”,* destacou.

Segundo o pontuado na sentença, a existência formal de contrato de trabalho intermitente torna-se irrelevante, em face do princípio da prevalência da realidade sobre a forma, o qual relega a segundo plano os aspectos formais que envolveram as partes, para fazer prevalecer a realidade vivenciada entre elas. Frisou o magistrado que, no caso das circunstâncias apuradas emergiu realidade fática diversa do trabalhador intermitente, demonstrando que o contrato de trabalho era, de fato, por prazo indeterminado.

¹⁰⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. Ação Trabalhista – Rito Sumaríssimo 1001323-03.2021.5.02.0003, 3ª Vara do Trabalho. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1423581169/acao-trabalhista-rito-sumarissimo-atsum-10013230320215020003-sp/inteiro-teor-1423581316>. Acesso em: 25 ago. 2022.

“Portanto, impõe-se declarar a nulidade do contrato de trabalho intermitente formalmente firmado, a teor do que dispõe o artigo 9º da CLT e, em consequência, declara-se a existência da relação de emprego por prazo indeterminado”, concluiu na sentença. Houve recurso, mas os julgadores da Oitava Turma do TRT-MG confirmaram a sentença nesse aspecto. Processo PJe: 0010191-11.2020.5.03.0062¹¹⁰.

Em seguida, apresenta-se um julgado no qual o empregado foi convocado uma só vez, durante 6 meses de vigência do contrato. E, justamente no dia em que prestou os serviços, fora dispensado. O tribunal entendeu válido o contrato de trabalho intermitente, em razão de não haver determinação definindo a duração do período de inatividade nessa modalidade.

EMENTA 1. RELATÓRIO E. A. R. ajuizou ação trabalhista em face de Reframec Manutenção e Montagens de Refratários S/A, alegando que foi admitido em 10/01/2019, através de contrato intermitente, sendo dispensado em 12/07/2019. Postulou a descaracterização do contrato intermitente e sua reconfiguração como contrato a prazo indeterminado, com a consequente condenação da reclamada no pagamento de salários, verbas rescisórias, indenização por danos morais e honorários advocatícios.

A sentença de Id. ec170df, proferida pela Exma. Juíza Ana Paula Rodrigues Luz Faria, julgou improcedentes os pedidos e deferiu a gratuidade de justiça ao reclamante. Também condenou o reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de 15% em favor do advogado da reclamada, determinando que ficarão sob condição suspensiva. Recurso ordinário do reclamante no Id. 4feddae, postulando a reforma da sentença para que sejam julgados procedentes os pedidos autorais. Contrarrazões da reclamada no Id. 14ad65b. É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO 2.1. CONHECIMENTO O conhecimento do recurso ordinário é parcial.

No item 4 da fundamentação recursal o recorrente pretende que seja dado *"provimento ao recurso afim de que tenha o obreiro a isenção das custas e os benefícios da justiça gratuita"*. Porém, a sentença deferiu o benefício da justiça gratuita e isentou o reclamante das custas. Por ausência de interesse recursal, não conheço do tópico recursal inerente à justiça gratuita.

Portanto, conheço do recurso ordinário do reclamante, exceto quanto ao tópico da justiça gratuita.

Item de prejudicial

Conclusão das prejudiciais

2.2. MÉRITO

¹¹⁰ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. Justiça do Trabalho acolhe nulidade de contrato de trabalho intermitente para trabalhador que presta serviços de forma contínua. 01 jul. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-acolhe-nulidade-de-contrato-de-trabalho-intermitente-para-trabalhador-que-presta-servicos-de-forma-continua>. Acesso em: 25 ago. 2022.

2.2.1. PEDIDO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE. SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS ATINENTES AO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

O reclamante alegou na inicial que foi admitido em 10/01/2019 sob contrato intermitente, na função de Ajudante, sendo despedido em 12/07/2019. Relatou que o contrato de trabalho intermitente se caracteriza por períodos de atividade e inatividade, mas no seu caso jamais houve atividade, pois ficou à disposição e não foi chamado para laborar, restando ausentes os requisitos para a validade desta modalidade de contratação. Postulou a descaracterização do contrato intermitente, com o reconhecimento do contrato a prazo indeterminado, com o pagamento dos salários dos dias que ficou à disposição, aviso prévio indenizado, férias mais 1/3, 13º salário, FGTS e multa de 40%.

A reclamada alegou em contestação que o contrato atendia aos requisitos legais e que o reclamante foi convocado para o trabalho, tendo trabalhado em 12/12/2019 e recebido as verbas devidas.

O Juízo de Primeiro Grau julgou improcedentes os pedidos por entender que o fato de o reclamante não ter sido convocado por alguns meses, por si só, não desnatura o contrato intermitente, que tem como característica exatamente a indeterminabilidade, além do reclamante ter sido devidamente convocado para prestar serviços em 12/07/2019, o que foi aceito, recebendo todas as parcelas relativas ao trabalho, bem como as verbas rescisórias.

O reclamante recorre buscando a reforma da sentença para que seja declarada a nulidade do contrato intermitente e condenada a reclamada ao pagamento dos salários e verbas rescisórias.

À análise.

A Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu no ordenamento jurídico a figura do contrato de trabalho intermitente. Com a redação dada ao art. 443, *caput*, da CLT, pela Reforma Trabalhista passou a ser possível a celebração do contrato individual para prestação de trabalho intermitente.

Do teor do art. 443, § 3º, e do art. 452-A, incluídos na CLT pela Lei n. 13.467/2017, extrai-se que o contrato intermitente é uma espécie de vínculo empregatício que se caracteriza pela contratação do trabalhador para a prestação de serviços de forma não contínua, alternando períodos de atividade e de inatividade, pressupondo-se a convocação do empregado para a prestação de serviços certos, admitida a possibilidade de recusa da oferta, sendo pago o salário e outras verbas trabalhistas no final de cada período trabalhado.

Ressalto que a constitucionalidade do art. 443, *caput*, parte final, e § 3º, e do art. 452-A, § 1º ao § 9º, está sendo discutida na ADI 5826, com as ADI 6154 e 5829 em apenso, mas até o momento não foi proferida decisão pelo STF.

A constitucionalidade dos referidos dispositivos acrescentados pela Reforma Trabalhista na CLT também foi analisada neste Tribunal nos autos do processo Argincivil n. 0000802-38.2019.5.17.0000, não tendo sido atingido o quórum qualificado de maioria absoluta para declarar a inconstitucionalidade, conforme se verifica da ementa da decisão a seguir transcrita:

"CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. ARTIGO 443, § 3º, DA CLT E DO ARTIGO 452-A DA CLT, INCLUÍDOS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017). Enquanto o STF não realiza o julgamento da ADIN 6154, movida pela Confederação Nacional dos

Trabalhadores na Indústria – CNTI e de outras ADI que tratam sobre o tema, recente decisão proferida pela 4ª Turma do TST, nos autos do AIRR 10454-06.2018.5.03.0097, foi no sentido de declarar válida a contratação de um empregado sob a modalidade do regime intermitente, uma vez que, no caso concreto examinado, foram observados, pelo empregador, todos os ditames da Lei, tendo ressaltado os ministros que o contrato de trabalho intermitente não gera precarização dos direitos do trabalhador, mas sim segurança jurídica aos empregadores e trabalhadores, bem como estimula a criação de novos postos de trabalho, além de garantir direitos básicos a determinada parcela de trabalhadores que se encontravam na informalidade, sem as garantias dos direitos fundamentais trabalhistas. Diante de tais fundamentos, o Pleno deste Tribunal, por não atingir o quórum qualificado de maioria absoluta, não declarou a inconstitucionalidade material do artigo 443, § 3º e do artigo 452-A, ambos da CLT".

Portanto, o art. 443, *caput*, parte final, e § 3º, e do art. 452-A, § 1º ao § 9º, da CLT continuam vigentes no ordenamento jurídico, sendo permitida a utilização do contrato intermitente pelos empregadores para a contratação de trabalhadores de modo transitório ou episódico. Obviamente, se houver desrespeito aos requisitos do contrato intermitente previstos em lei, poderá ser declarada a nulidade da contratação na modalidade intermitente e reconhecida a existência de contrato de trabalho a prazo indeterminado.

O contrato de trabalho intermitente entre as partes deste processo foi celebrado por escrito e suas cláusulas atendem aos critérios estabelecidos no art. 452-A e seus parágrafos, da CLT, conforme se afere do contrato juntado no Id. cdb0b59.

O formulário de convocação de Id. 664520a indica que o reclamante foi convocado em 11/07/2019 para prestar serviços no dia 12/07/2019. Os documentos de Id. c67d118 a 5921ca1 indicam o pagamento do dia trabalhado e a quitação das verbas rescisórias. Observo que o reclamante não está impugnando o valor pago pela empresa quanto ao contrato intermitente.

Com efeito, o recorrente alega que o contrato intermitente não é um cheque em branco em que o empregador assina a CTPS e fica por diversos meses sem dar serviço e sem pagar salários. Alega ainda que *"no caso dos autos, restou provado que o autor/recorrente laborou somente os primeiros dias, no primeiro mês e após não mais laborou e sequer foi convocado"*.

Na inicial, o reclamante alegou que jamais foi convocado. Ao se manifestar no Id. cdb222e sobre a contestação, o autor alegou que somente foi convocado para trabalhar no dia em que foi demitido. Assim, a alegação veiculada no recurso sobre ter trabalhado somente nos primeiros dias é contraditória com as alegações deduzidas anteriormente nos autos.

O que está comprovado nos autos é que o reclamante foi contratado em 10/01/2019, foi convocado em 11/07/2019 e prestou serviços em 12/07/2019, tendo sido dispensado no mesmo dia da prestação de serviços. Nos seis meses de duração do contrato de trabalho o reclamante foi convocado uma só vez e no dia em que prestou serviços foi dispensado.

A redação do art. 443, § 3º, da CLT prevê que no contrato de trabalho intermitente haverá alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser de horas, dias ou meses. O art. 452-

A, e seus parágrafos, não fazem referência ao tempo de duração dos períodos alternados de trabalho e de inatividade. Logo, não há previsão legal delimitando a duração do período de inatividade no contrato intermitente.

Como o período de inatividade não tem limitação regradada *a priori*, não havendo, portanto, previsão em lei sobre qual o limite de tempo poderá o trabalhador aguardar em inatividade, entendo que o fato de o reclamante ter passado seis meses sem ser convocado, por si só, não desnatura o contrato intermitente, como salientado na sentença.

Portanto, entendo que a reclamada cumpriu os requisitos legais atinentes ao contrato de trabalho intermitente.

Desse modo, não se acolhe o pedido autoral de que seja reconhecida a nulidade do contrato intermitente e, por conseguinte, considero improcedente o pedido de pagamento de salários e verbas rescisórias veiculado na petição inicial pelo reclamante. Nego provimento [...]. BRASIL. TRT-17. RORSum: 00008313020205170008, Rel. Valerio Soares Heringer, Terceira Turma.

No caso abaixo, o empregado nunca fora convocado para prestar serviços. Diante disso, o magistrado reconheceu a rescisão indireta e condenou a empresa a pagar indenização por dano moral em razão do abuso de direito.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO DO EMPREGADO POR LONGA DURAÇÃO. ABUSO DE DIREITO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O regime jurídico do trabalho intermitente, embora não fixe tempo máximo de inatividade, não autoriza que o empregador mantenha o contrato indefinidamente, sem nunca convocar o empregado para prestar serviços, sob pena de abusar da liberdade de convocação, conforme sua conveniência e oportunidade e, com isso, causar dano moral ao empregado, que, em virtude da boa-fé objetiva, se mantém na eterna expectativa de ser convocado.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. 10004923120215020204 SP, Rel. Rilma Aparecida Hemeterio, 18ª Turma, Cadeira 1, Public. 23-09-2021.

Observam-se, portanto, diversas decisões dos tribunais sobre o tema. A controvérsia mais comum dessa modalidade de contrato é, sem dúvida, o fato de o empregado laborar continuamente, ou seja, quase todos os dias, descaracterizando a finalidade do contrato de trabalho intermitente e levando os juízes a decidirem pela sua anulação.

Outro ponto de extrema relevância a ser trazido nesse contexto diz respeito à negociação coletiva, instrumento utilizado pelos sindicatos com o objetivo de garantir direitos e proteger os trabalhadores, melhorar suas condições de trabalho e, por consequência, reduzir as desigualdades existentes entre o capital e o trabalho.

2.7 Negociação coletiva e contrato de trabalho intermitente

A negociação coletiva é um ato utilizado com a finalidade de definir e assegurar direitos e obrigações nas relações de trabalho aos empregados e empregadores, cujo objetivo principal é solucionar conflitos eventualmente surgidos entre as partes.

Para Vólia Bomfim, a negociação é "a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões"¹¹¹.

Já para Sergio Pinto Martins, "a negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições"¹¹².

A Convenção n. 154 da OIT considerou eficaz a negociação coletiva e anunciou sua aplicação a todas as nações, sob o argumento de que todas as negociações possuem, de um lado, a empresa, um grupo de empregadores ou uma organização ou diversas associações de empregadores, e, de outro, uma ou diversas entidades de trabalhadores, com objetivo de

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez¹¹³.

Assim, o objetivo principal da negociação coletiva é superar os conflitos entre as partes embora possua outras funções, conforme especificadas por Sergio Pinto Martins:

jurídicas (a) normativa, criando normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, até mesmo para pior, como nas crises econômicas. São estabelecidas regras diversas das previstas em lei; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes, como, por exemplo, penalidades pelo descumprimento de suas cláusulas; (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, em virtude dos interesses antagônicos delas, visando ao equilíbrio e a paz social entre capital e o trabalho, mediante um instrumento negociado; II – políticas, de incentivar o diálogo, devendo

¹¹¹ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021, p. 1.280.

¹¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 1.199.

¹¹³ OIT. Brasília. Convenções. **C154 – Fomento à negociação coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 nov. 2022.

as partes resolver suas divergências entre si; III – econômicas, de distribuição de riquezas. Luisa Riva Sanseverino entende que também existe função econômica nos casos em que o empregador disciplina a concorrência; IV – ordenadora, quando ocorrem crises, ou de recomposição de salários; V – social, ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais¹¹⁴.

Sergio Pinto Martins afirma que a negociação coletiva tem como finalidade discutir divergências entre as partes em busca de um desfecho. Já a convenção e o acordo coletivo são resultados desse mecanismo.

O art. 611-A, VIII, da CLT, permite que a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho prevaleça sobre a lei quando dispuserem sobre o trabalho intermitente: "Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente";

Desse modo, a negociação coletiva pode ser uma forma de preencher a falha da legislação sobre o contrato de trabalho intermitente, por exemplo, ajustar a lacuna sobre o afastamento por doença, garantia da gestante e do empregado em caso de acidente de trabalho e garantir um mínimo de remuneração. Vale ressaltar que o art. 611-B, da CLT, determina o que não pode ser negociado, reduzido ou extinto na Convenção coletiva:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- IV – salário mínimo; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- V – valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- VIII – salário-família; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- IX – repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

¹¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022, p. 1.201.

- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XIX – aposentadoria; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

Assim, os assuntos que seriam importantes serem tratados nas convenções coletivas e nos acordos coletivos para o complementar a legislação seriam auxílio-doença, acidente de trabalho e auxílio-maternidade para empregados que não conseguiram atingir o mínimo de contribuição previdenciária, além da responsabilidade do pagamento dos salários para esses empregados.

Outro tema que poderia ser tratado nas negociações coletivas e nos acordos coletivos seria garantir uma carga mínima de trabalho e um período mínimo (meses) para laborar, com o objetivo de assegurar uma remuneração para o empregado, visando oferecer-lhe maior segurança econômica.

Dessa forma, a negociação coletiva e o acordo coletivo são uma forma de suprir as falhas da legislação do contrato de trabalho intermitente até a constituição de leis complementares sobre o assunto, desde que não possam extinguir ou reduzir a relação de direitos elencados no artigo 611-B da CLT.

2.8 O trabalho decente e o contrato de trabalho intermitente

O conceito de trabalho decente foi firmado em 1999 pela OIT e pode ser compreendido como um trabalho apropriado, remunerado, que assegura direitos constitucionais, a exemplo da igualdade, da segurança e da liberdade, com a finalidade de diminuir a desigualdade e a pobreza e garantir uma vida digna a todos.

Para José Claudio Monteiro de Brito Filho, o trabalho decente "é aquele em que são respeitados os direitos mínimos do trabalhador, necessários à preservação de sua dignidade"¹¹⁵. Para o autor, os direitos mínimos são garantir a aplicação das normas internacionais do trabalhador, quais sejam, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência,

¹¹⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo**: caracterização jurídica. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 41.

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna¹¹⁶.

A OIT criou quatro objetivos fundamentais do contrato de trabalho decente:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. o fortalecimento do diálogo social;¹¹⁷.

O trabalho decente é uma preferência para a política do governo brasileiro e para outros países, tratada e acordada em reuniões internacionais realizadas entre 2003 e 2005, dentre as quais, ressaltam-se:

Conferência Regional de Agenda Nacional de Trabalho Decente 6 Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005¹¹⁸.

O ex-Presidente da República (atualmente reeleito para novo mandato à Presidência da República no quadriênio 2023-2027), Luiz Inácio Lula da Silva, na ocasião, pactuou e assinou um Programa de Colaboração para o trabalho decente com o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, em junho de 2003, visando assegurar uma vida digna à população.

¹¹⁶ BRASIL. Governo Federal. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Trabalho decente. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-aco-es/trabalho-decente>. Acesso em: 13 nov. 2022.

¹¹⁷ OIT. Brasília. Temas. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 02 nov. 2022.

¹¹⁸ BRASILIA. **Agenda Nacional de Trabalho decente**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

Além disso, na Assembleia Geral da ONU (setembro/2005), o Brasil e outros países estabeleceram o trabalho decente como propósito nacional e internacional, conforme se vê abaixo:

Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (Parágrafo 47)¹¹⁹.

O trabalho decente também tem como finalidade assegurar que o trabalhador obtenha uma remuneração que garanta uma vida digna para ele e sua família, além de um ambiente de trabalho apropriado.

No Brasil, o art. 7º da CF/1988 assegura vários direitos com o objetivo de garantir um trabalho decente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Apesar dos direitos constitucionais assegurados e dos acordos firmados internacionalmente, no Brasil, a realidade real não reflete as convenções

¹¹⁹ BRASILIA. **Agenda Nacional de Trabalho decente**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

estabelecidas, tendo em vista o descumprimento das normas constitucionais referentes ao trabalho.

Além disso, a Reforma Trabalhista, flexibilizou os contratos de trabalho, extinguindo e alterando vários direitos dos empregados, a exemplo do que se vê no contrato de trabalho intermitente. Assim, será que o contrato de trabalho intermitente é um contrato de trabalho decente?

O contrato de trabalho intermitente não assegura um número mínimo de horas a serem laboradas pelos trabalhadores, nem uma remuneração mínima, o que já caracteriza uma precarização aos direitos trabalhistas do empregado, a despeito de se ter um registro na carteira de trabalho.

Neste contexto, o contrato de trabalho intermitente é uma insegurança financeira, pois impossibilita que o empregado possa programar e estabelecer uma renda mensal. Além disso, impede que o empregado possa realizar uma compra para pagamento parcelado, visto que não há previsibilidade de remuneração mensal.

A despeito disso, o empregado poderá receber remuneração inferior ao salário mínimo, por exemplo, quando laborar apenas um dia ao mês, mesmo diante da garantia constitucional do pagamento de ao menos um salário mínimo mensal. Essa condição poderá levar o empregado à exaustão mental e à depressão, dentre outros fatores comprometedores de sua saúde, tendo em vista a ausência de uma remuneração assegurada à sua sobrevivência e de sua família.

Assim, o trabalho decente deve apresentar ao menos os requisitos mínimos da dignidade humana: segurança, liberdade, igualdade e a garantia de uma remuneração mínima.

Nesse sentido, a CF/1988, em seu art. 1º, IV, confere ao trabalho humano o *status* de valor social a ser fundamento alicerce ao Estado Democrático de Direito, posteriormente qualificando-o como requisito assegurador da ordem econômica sob a égide de seu art. 170: "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios".

Sob essa perspectiva, o art. 193 da CF/1988 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho, cujo objetivo é o bem-estar e a justiça social, ou seja, funda-se da ordem social que, por sua vez, só pode ser amplamente lograda se o trabalho for valorizado e atingido pela sociedade: "Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais".

Assim, o trabalho é direito fundamental social garantido pela CF/1988 que tutela também o direito ao emprego, como garantia de liberdade, igualdade e inclusão social, determinando sua proteção sob todos os aspectos e funções estatais.

Diante disso, o contrato de trabalho intermitente não pode ser considerado um trabalho decente, vez que não garante um mínimo de remuneração prevista pelo art. 7º da CF/1988, além de não estabelecer um horário fixo nem determinado a ser cumprido. O empregado permanece à disposição do empregador sem perceber qualquer remuneração, o que viola o art. 4º da CLT ("Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada").

O contrato de trabalho intermitente gera uma enorme insegurança econômica ao empregado, visto que ele só é remunerado se efetivamente convocado para trabalhar, sem previsão de uma garantia de renda ou de jornada mínimas.

Tendo em vista suas características, o contrato de trabalho intermitente tem gerado inúmeros prejuízos sociais ao empregado, já que o contrato expõe o empregado a tratamento desumano, podendo levá-lo à condição análoga de escravo, uma vez que não assegura qualquer remuneração ou jornada mínima ao trabalhador.

Vale destacar que os elementos fundamentais do trabalho decente foram incluídos nos objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, cuja finalidade é "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos"¹²⁰:

8.1 Sustentar o crescimento econômico *per capita* de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

¹²⁰ OIT. Brasília. Temas. **Trabalho decente**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.ht>. Acesso em: 14 nov. 2022.

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [*Aid for Trade*] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT] ¹²¹.

O Poder Judiciário brasileiro divulgou no CNJ que irá executar e divulgar a Agenda 2030 dos Direitos Humanos das Nações Unidas, decidida em Assembleia Geral das Nações Unidas em 2018, nos termos da Resolução A/RES/72/279, exercida por 193 países, incluindo o Brasil, que introduziu os "8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (Agenda 2015 – período 2000/2015), ampliando-os para os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030 – período 2016/2030) ¹²².

¹²¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável. 8.** Trabalho decente e crescimento econômico. Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹²² CJN. **Agenda 2030 no Poder Judiciário.** Comitê Interinstitucional. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/agenda-2030/>. Acesso em: 13 nov. 2022.

A decisão da ONU é importantíssima no que tange aos direitos trabalhistas, tendo em vista sua finalidade de garantir o equilíbrio entre o empregado e o empregador e assegurar um trabalho decente a todos, sem discriminação. Apesar de o país ainda estar distante de assegurar a todos um trabalho digno e decente, é importante desde já incentivar a sociedade para iniciar as transformações que levarão a garanti-lo no futuro.

O contrato de trabalho intermitente deixa o empregado vulnerável, à espera de um convite de trabalho que poderá perdurar dias, meses e até ano, sem qualquer garantia mínima de remuneração mensal.

Observa-se, assim, que essa modalidade contratual não é um trabalho decente, já que o Poder Legislativo transferiu o risco da atividade econômica aos empregados, vez que se o empregado não comparecer no dia de sua convocação nem apresentar justificativa plausível, poderá ainda pagar uma multa ao empregador.

Dessa forma, a exoneração de alguns direitos nessa modalidade de contrato de trabalho contribuiu para fragilizar as relações de emprego. A despeito, deve-se continuar acreditando e lutando por um trabalho digno e decente a todos, conforme garantido pela CF/1988, como parte do direito fundamental do Estado Democrático de Direito.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO ESTRANGEIRO

Com objetivo de se compreender melhor como opera o contrato de trabalho intermitente em outros países, neste capítulo serão investigados os contratos vigentes nessas modalidades no Reino Unido, nos Estados Unidos, em Portugal e na Espanha.

Leonardo Aliaga Betti¹²³ explica que "o modelo intermitente de contratação foi um dos muitos mecanismos utilizados nesse agigantamento da flexibilização identificado ao longo das últimas décadas".

3.1 Reino Unido

O Reino Unido é uma conexão política de quatro países constituintes (Escócia, Inglaterra, Irlanda do Norte e País de Gales), cujo governo é regido por um sistema parlamentar, com sede localizada na cidade de Londres, a capital, e por uma monarquia constitucional. As dependências das Ilhas do Canal (ou Ilhas Anglo-Normandas) e a Ilha de Man (formalmente possessões da Coroa), não integram o Reino Unido, mas formam com ele uma confederação.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho¹²⁴ explicam que o surgimento do emprego de plantão ou sob necessidade (*on-call work*) "no Reino Unido não está associado à edição de uma lei ou conjunto de leis de flexibilização de direitos trabalhistas, como ocorrido em outros países da Europa e, mais recentemente, no Brasil". No Reino Unido, o contrato de trabalho intermitente nasceu de uma convergência de fatores culturais, políticos e econômicos¹²⁵:

A tradição de criação de um número pouco expressivo de leis trabalhistas e de delegação, em considerável medida, da regulamentação do mercado aos instrumentos oriundos da negociação coletiva e o fenômeno, perceptível em quase todo o Ocidente, de redução dos índices de sindicalização nas últimas décadas produziram um quadro de vácuo normativo em relação a muitas categorias e a empregados de diversas empresas. Ausente uma exigência legal e convencional de observância de um número

¹²³ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 161.

¹²⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 39.

¹²⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 39.

mínimo de horas de trabalho, alguns empregadores decidiram apostar em uma espécie de relação trabalhista que, embora não fosse usual até aquele momento, poderia representar um ganho de competitividade e atender a especificidades da dinâmica da sua área de atuação econômica. Não tardou para que *on-call work* chegasse à sua modalidade mais extrema: o *zero-hours contract*, em que o empregador não está obrigado a oferecer um número mínimo de horas de labor, permanecendo o trabalhador em disponibilidade para convocações que possam surgir¹²⁶.

Leonardo Aliaga Betti¹²⁷ chama atenção para o "contrato *zero-hours contract*, a terminologia britânica que abrange modalidades flexíveis de contratação, dentre as quais a forma intermitente de prestação de serviços". Raphael Jacob Brolio¹²⁸ esclarece que "o contrato zero hora recebeu esse nome a partir da década de 1980 e sua origem está nos costumes, a partir dos trabalhadores das docas em Londres no século XIX":

Nessa época, em certo momento, abriram-se novas docas em outras cidades e o então chamado Porto de Londres passou a receber menos embarcações. Isso gerou, obviamente, um excesso de mão de obra, filas nas portas das docas e os trabalhadores passaram a ganhar *tickets* para trabalhar alternadamente. Só entrava num dado dia quem tinha o *ticket*.

Desde então, em épocas de recessão, os empregadores voltam a usar e abusar desse tipo de contratação. Trata-se, portanto, de modelo existente há décadas no Reino Unido¹²⁹.

Assim, o contrato de trabalho intermitente existe no Reino Unido há décadas e perdura até os dias atuais:

Embora esse modelo exista já há mais de vinte anos, a discussão a respeito dele tornou-se relevante após a divulgação, em junho de 2013, de que uma grande varejista o utilizava em larga escala. Em seguida, surgiram na imprensa relatos de que diversas redes de lanchonetes e outras grandes empresas, incluindo o Palácio de Buckingham. Esses relatos evidenciaram um modelo que já abrangia mais de 200 mil trabalhadores e trouxe ao debate questões importantes sobre o contrato, por exemplo: qual é o significado, quais as vantagens e as desvantagens de sua adoção, quem estava

¹²⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 39.

¹²⁷ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 163.

¹²⁸ BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio de negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 25.

¹²⁹ BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio de negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 25.

contratado dessa maneira, quais os direitos e benefícios desses trabalhadores e quais as obrigações dos empregadores¹³⁰.

O contrato de horário zero é também divulgado como uma categoria de contratos ocasionais: "trabalho por peça" ou *on call*, a expressar que as pessoas estão conectadas quando o empregador delas necessitar¹³¹.

O contrato zero hora está previsto nos arts. 27-A e seguintes do *Employment Rights Act* (1996). Nele, não existe o requisito de um número mínimo de horas de trabalho, ou seja, o trabalhador estará disponível para convocação quando necessário.

Segundo Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho¹³², "a disseminação desse tipo de contrato suscitou incertezas quanto aos contornos da relação jurídica de emprego, dado o distanciamento dos modelos tradicionais do Direito do Trabalho".

Leonardo Aliaga Betti¹³³ explica que os contratos zero-hora tiveram previsão regular no Reino Unido somente em 2015, após serem incluídos no *Employment Rights Act* (1996) os arts. 27A e 27B, que definiram certas exigências de trabalho e categorias de admissão, mesmo já sendo utilizadas desde a década de 1990.

Nesse caso, o entendimento do governo britânico é de que "o empregador não garante ao trabalhador qualquer trabalho e o prestador de serviços não é obrigado a aceitar qualquer trabalho oferecido, obrigando-se ambos apenas conforme sua conveniência"^{134 135}. Como há liberdade, qualquer atividade admite contratação nessa modalidade¹³⁶.

Há evidências de que o contrato zero-hora tenha colaborado para reduzir o desemprego no Reino Unido, segundo estudo divulgado pela OIT em 2018¹³⁷. Para

¹³⁰ Patrícia Maeda *apud* BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio de negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 25.

¹³¹ BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio de negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 25.

¹³² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 40.

¹³³ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 163.

¹³⁴ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 163.

¹³⁵ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 167.

¹³⁶ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 163.

¹³⁷ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 163.

Raphael Jacob Brolio¹³⁸, "o contrato zero hora pauta-se pela premissa máxima: não há certeza de que tais trabalhos ou serviços serão disponibilizados ao trabalhador. Os trabalhadores desta modalidade contratual são considerados extremamente flexíveis".

Assim, o contrato zero hora define-se por não existir nenhuma proteção, já que não tem garantia de remuneração ou de horas de trabalho.

3.2 Estados Unidos

Qualquer tentativa de exposição uniforme do panorama do direito do trabalho nos Estados Unidos é fadada ao fracasso¹³⁹. Com base nesse entendimento, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho¹⁴⁰ afirmam que a legislação trabalhista dos Estados Unidos é pulverizada e permanece ligada a outras normas. Há, ainda, diversas leis federais e estaduais, diplomas coletivos, atos administrativos e decisões judiciais capazes de virar vinculantes. As empresas estrangeiras constituem e aplicam valores significativos na contratação de advogados para ensinar e compreender as técnicas trabalhistas, vez que a multa pelo descumprimento das normas tem um valor considerável.

Nesse sentido, em 2015, já existia o contrato de trabalho intermitente e 10% dos trabalhadores laboravam a partir dessa nova modalidade contratual. A maioria deles, no entanto, possuem baixa renda e integram as áreas de varejo e de alimentação¹⁴¹.

Muitos autores afirmam que o contrato de trabalho intermitente nos Estados Unidos foi bastante criticado, sobretudo em razão da ausência de remuneração no período da inatividade e da expectativa do provento.

Em alguns locais dos Estados Unidos, para diminuir a vulnerabilidade pela ausência de remuneração, foram publicadas normas garantindo um mínimo de salário

¹³⁸ BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio de negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 25.

¹³⁹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 43.

¹⁴⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 43.

¹⁴¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 43.

no período de inatividade e um mínimo de horas laboradas¹⁴². Como exemplo, menciona-se o Código de Trabalho da Califórnia, em sua seção 1.173:

[...] em sua seção 1.173, atribui a *Indústria Welfare Commission* a competência para editar as denominadas "Ordens Salariais" (*California Wage Orders*), por meio das quais são regulamentadas termos como salários, duração do trabalho e pagamentos de horas extraordinárias. Especificamente a *Wage Order 7* dispõe, além de outros temas, acerca do pagamento de horas de plantão nos casos de cancelamento do agendamento do trabalho ou redução das horas inicialmente programadas¹⁴³.

Por fim, observa-se que o contrato de trabalho intermitente é um assunto complexo nos Estados Unidos, por isso, alguns Estados apresentaram normas, acordos e outras possibilidades na tentativa de reduzir a vulnerabilidade dos trabalhadores¹⁴⁴.

3.3 Portugal

Em Portugal, a flexibilização do direito do trabalho chegou no final da década de 1980, ainda assim, especificamente em relação ao contrato de trabalho intermitente¹⁴⁵.

Trata-se de uma das formas flexíveis de emprego conhecidas pelo ordenamento jurídico-laboral, que só foi incorporada sob o aspecto legislativo em 2008, pela Lei n. 4/2008¹⁴⁶, ao regulamentar os contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos, conforme se vê abaixo:

Exercício intermitente da prestação de trabalho
1 – Quando os espetáculos públicos não apresentem carácter de continuidade, pode ser acordado o exercício intermitente da prestação de trabalho, nos termos dos números seguintes.
2 – Aquando da celebração ou durante a vigência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, as partes podem acordar na sua

¹⁴² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 43.

¹⁴³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 44.

¹⁴⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 46.

¹⁴⁵ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 139.

¹⁴⁶ João Leal Amado *apud* BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 169.

sujeição, temporária ou definitiva, ao exercício intermitente da prestação de trabalho.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, os tempos de trabalho efectivo correspondem à duração, promoção e preparação dos espectáculos públicos, aos tempos de deslocação quando se trate de espectáculos itinerantes e os tempos de não trabalho correspondem aos períodos de inactividade.

4 – Durante os períodos de inactividade, o trabalhador mantém a disponibilidade para iniciar a sua prestação de trabalho desde que seja convocado pelo empregador com uma antecedência mínima de 30 dias ou nos termos previstos no contrato de trabalho ou no acordo referido no n. 2.

5 – Nos períodos de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a prestação efectiva de trabalho.

6 – Durante os períodos de inactividade, o trabalhador tem direito:

a) A uma compensação retributiva de valor não inferior a 30% ou 50% da retribuição normal correspondente ao último período de trabalho efectivo consoante lhe seja ou não permitido exercer outras actividades;

b) Aos complementos retributivos, designadamente subsídios de férias e de Natal, calculados com base no valor previsto para a retribuição correspondente ao último período de trabalho efectivo.

7 – Durante os períodos de inactividade o empregador fica obrigado a:

a) Pagar pontualmente a compensação retributiva;

b) Não admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para actividades artísticas susceptíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador em situação de inactividade¹⁴⁷.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho¹⁴⁸ ressaltam que o contrato de trabalho intermitente em Portugal surgiu com a finalidade de regulamentar trabalhadores de uma área, como os do espetáculo com actividades artísticas ou técnicas artísticas: "os períodos de trabalho efetivo correspondem àqueles dedicados à preparação de deslocamento, no caso de apresentações itinerantes"¹⁴⁹.

Vale observar que segundo a Lei n. 4/2008, no período de inatividade, o trabalhador continua com vínculo empregatício com a empresa, e que o convite para o trabalho precisa ser feito com antecedência mínima de 30 dias.

O trabalhador poderá prestar serviços para outros empregadores, terá direito às férias, 13º salário e a uma "compensação retributiva": "é valor fixado em acordo

¹⁴⁷ PORTUGAL. **Diário da República Eletrónico**. Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2008-248247>. Acesso em: 25 ago. 2022.

¹⁴⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 22.

¹⁴⁹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 23.

com seu patrão, devendo corresponder a pelo menos 30% da retribuição correspondente ao último período de trabalho efetivo¹⁵⁰."

A legislação inaugurou ainda um tipo de retenção ou prioridade, conforme se compreende abaixo:

A lei cria ainda uma espécie de reserva ou preferência em favor do trabalhador, uma vez que é vedado ao empregador admitir novos empregadores ou renovar contratos para atividades artísticas suscetíveis de execução por aquele que se encontra em situação de inatividade¹⁵¹.

Alguns meses depois, houve uma instabilidade financeira internacional que resultou numa grave redução na economia portuguesa, levando o país a firmar um acordo com as confederações de trabalhadores e empresas, o "Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social de Portugal", com a finalidade de se implementar reformas no Código do Trabalho. Um objetivo do acordo era a possibilidade de se constituir o contrato de trabalho intermitente a todas as atividades profissionais, medida que foi inserida no Código do Trabalho de 2009 (arts. 157 a 160)¹⁵².

De acordo com o art. 157 do Código do Trabalho Português de 2009¹⁵³, o contrato de trabalho intermitente somente poderá ser usufruído pelas empresas que praticam atividades com descontinuidade ou intensidade variável:

Art. 157.º

Admissibilidade de trabalho intermitente

1. Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

Para Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho:

No primeiro caso, a própria atividade econômica é desempenhada somente em determinados períodos, não sendo desenvolvida no restante do ano, de modo que a contratação de trabalhadores sob

¹⁵⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 23.

¹⁵¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 23.

¹⁵² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 24.

¹⁵³ PORTUGAL. **Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa**. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?ficha=101&artigo_id=&nid=1047&pagina=2&abela=leis&nversao=&so_miolo=. Acesso em: 25 ago. 2022.

regime intermitente destina-se ao atendimento dessa demanda específica. No segundo caso, atividade econômica é perene, mas enfrenta oscilações de intensidade, exigindo-se, em certas épocas, o reforço do quadro de pessoal¹⁵⁴.

Desse modo, o contrato de trabalho intermitente português tem como um dos requisitos empresas que trabalham com descontinuidade ou intensidade variável. É um requisito bastante diferente em relação ao contrato de trabalho intermitente brasileiro, já que no Brasil não há critério algum para que as empresas possam aderir à nova modalidade¹⁵⁵.

Além disso, o contrato de trabalho intermitente português não poderá ser realizado em contrato de trabalho por prazo determinado, mas deverá ser por escrito, conter dados pessoais das partes, o número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo (arts. 157 e 158 do Código do Trabalho Português):

Artigo 157.º

Admissibilidade de trabalho intermitente

2 – O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 – O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2 – Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.

3 – O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n. 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

Se inobservadas as formalidades do contrato de trabalho intermitente, será considerado o contrato de trabalho convencional, ou seja, sem período de inatividade. Nesse sentido, Joana Nunes Vicente destaca a cidade de Coimbra na qual existem duas espécies de contrato de trabalho intermitente, a modalidade de trabalho alternativo e a modalidade de chamada:

¹⁵⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 25.

¹⁵⁵ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 169.

Modalidade de trabalho alternativo, em que há definição prévia do número de horas ou dias de trabalho e dos momentos das prestações serviços: Modalidade de chamada, cuja adoção importa em maior imprevisibilidade para o trabalhador, podendo ser dividida em três subespécies: b.1) com definição prévia da extensão do trabalho, mas não dos dias da sua realização; b.2) com garantia apenas de um quantitativo mínimo de trabalho, com a possibilidade de convocação em extensão superior, também sem prévia indicação do momento da prestação dos serviços; b.3) sem definição do quantitativo de horas ou dias nem garantia quanto ao mínimo de convocações, permanecendo o trabalhador nos convites do tomador¹⁵⁶.

Além disso, na oportunidade da admissão do trabalhador, o empregador deverá formalizar o tempo de prestação de serviço, os horários do início e do fim do trabalho ou a quantidade de horas anuais ou diárias (art. 159 do Código do Trabalho Português):

Art. 159.º

Período de prestação de trabalho

1 – As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

Apesar disso, a empresa e o trabalhador não têm independência total para definirem a quantidade de labor, vez que o art. 159, apartado 2, do Código, dispõe de quantidade mínima de trabalho: "2 – A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos"¹⁵⁷.

Ou seja, o Código de Trabalho Português determina um período anual de trabalho – no mínimo 5 meses, e, ao menos 3 deles devem ser sucessivos.

Além disso, conforme especifica a norma portuguesa, no período de inatividade, o empregado tem direito à compensação retributiva, disponibilizada no regimento da convenção coletiva. Na falta dele, o percentual será de 20% de retribuição¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Joana Nunes Vicente *apud* FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 26.

¹⁵⁷ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 27.

¹⁵⁸ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 174.

Dessa forma, a legislação portuguesa garante um mínimo de trabalho e, por consequência, o recebimento de remuneração, ao contrário do ocorrido no Brasil e nos países que aderiram ao contrato zero hora, como o inglês, vez que o empregador não tem conhecimento se algum momento será convocado para o trabalho.

Para Ivani Contini Bramante,

À semelhança do sistema italiano, no sistema português o objetivo do contrato intermitente não é a precarização das relações de emprego existentes, mas apenas suprir necessidade decorrente de atividade empresarial descontínua ou de intensidade variável, garantida remuneração mínima no período em que não há prestação do labor¹⁵⁹.

Ressalta-se que, apesar do contrato de trabalho intermitente português ser mais benéfico que o brasileiro, eles ainda são ínfimos:

Chama insucesso estatístico: conforme o catedrático português, os casos de contratos intermitentes são muito raros, tendo chegado a apenas 0,08% das contratações, mesmo após cinco anos de sua implementação (2014).

Deve-se a vários fatores, alguns ligados à excessiva permissividade do legislador, ao regular outras modalidades contratuais atípicas, máxime o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato a termo, as quais acabaram por canibalizar o contrato intermitente, outros ligados à excessividade rigidez de alguns aspetos do regime do próprio trabalho intermitente¹⁶⁰.

Assim, o contrato de trabalho intermitente português é considerado pela maioria dos doutrinadores mais vantajoso e menos precário em relação ao brasileiro, uma vez que garante um mínimo de labor e remuneração ao trabalhador.

3.4 Espanha

A partir da década de 1970, com maior destaque nos anos 1980 e 1990, a Espanha utilizou flexibilização das normas trabalhistas no intuito de ultrapassar o alto índice de desemprego enfrentado nesse período¹⁶¹.

¹⁵⁹ BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: "Ubertrabalho e Ultraflex Precarização". **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia**. n. 25, Primavera 2017. São Paulo: OAB-SP, 2017, p. 16.

¹⁶⁰ João Leal Amado *apud* BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 176.

¹⁶¹ BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 187.

A conduta do país foi abrir a possibilidade do aumento da terceirização, facilitar a demissão e oferecer novas formas de admissão e tipos de contrato – como o de tempo parcial, os pactos temporários e um tipo de contrato semelhante ao intermitente brasileiro¹⁶² chamado contrato *fijo-discontinuo*, ou, em tradução literal, *fixo-descontínuo*, inserido na Ley 16/1976¹⁶³.

Atualmente, o contrato *fijo-discontinuo* está previsto no art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015):

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

*1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido*¹⁶⁴.

Quanto ao contrato *fijo-discontinuo*, destaca-se:

Dado o caráter de ordem pública de que é dotada a relação de emprego e com o propósito de evitar sobreposições entre tipos contratuais diversos, preocupou-se o legislador espanhol em estabelecer critérios de distinção entre trabalho fixo-descontínuo, destinado a hipóteses de necessidades empresariais cíclicas ou periódicas, mas sem datas certas, e o contrato a tempo parcial com duração indeterminada, a ser utilizado no caso de reiteração de demanda em certas datas, conforme se extrai do apartado 1 citado art. 16¹⁶⁵.

Conforme se vê, o Tribunal Supremo, através da sua Sala de lo Social, consolidou jurisprudência acerca do contrato *fijo-discontinuo*:

a) Pode ser utilizado por empresas cuja atividade é ininterrupta durante o ano ou por aquelas cujo funcionamento está adstrito a uma temporada ou estação (Rec. 2152/2011, de 12.03.2012)

¹⁶² BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 187.

¹⁶³ ESPANHA. **Ministerio de La Presidencia Relaciones Con Las Cortes Y Memoria Democrática**. Agência Estatal Boletín Oficial del Estado Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>. Acesso em: 25 ago. 2022.

¹⁶⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 28.

¹⁶⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 28.

- b) O contrato *fijo-discontinuo* não se destina a atender eventos esporádicos, pontuais, mas a necessidades regulares, inerentes àquela atividade econômica, com reiteração cíclica, periódica, intermitente (Rec.5315/2005, de 30.05.2007). Isto é, as partes possuem plena ciência de que, em determinada (s) época (s) do ano haverá a necessidade de prestação daquele serviço;
- c) A demanda a ser atendida surge em certa (s) época (s) do ano, normalmente vinculada à mudança das estações, não sendo possível, porém, definir previamente as datas de prestação dos serviços, uma vez que elas geralmente dependem de fatores externos, como condições meteorológicas (Rec. 971/2017, de 19.02.2019)¹⁶⁶.

Além disso, o convite ao trabalhador deverá ser realizado de acordo com a negociação coletiva, consoante apartado 2 do art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores:

*2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria*¹⁶⁷.

Os sindicatos não possuem atuação plena no contrato *fijo-discontinuo*, possibilitando o trabalhador conhecer o modo usado, conforme decisão do Tribunal Supremo (Rec 36/2002, de 07-03-2003)¹⁶⁸.

O contrato *fijo-discontinuo* deve ser escrito e, nele, devem constar tempo, forma e ordem prevista na convenção coletiva, conforme apartado 3 do art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores:

*3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria*¹⁶⁹.

¹⁶⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 28.

¹⁶⁷ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 30.

¹⁶⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 28.

¹⁶⁹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 30.

Vale ressaltar que no contrato *fijo-discontinuo*, há várias lacunas que poderão ser definidas por negociações coletivas, porém, que devem constar no contrato de trabalho¹⁷⁰.

Em síntese, os acordos coletivos com características definidas em esfera econômica poderão conceder contrato *fijo-discontinuo* a tempo parcial, e ainda, mudança de contratos temporários para *fijo-discontinuo*, conforme apartado 4 do art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores:

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

O Estatuto dos Trabalhadores não dispõe o pagamento de alguma remuneração no período de inatividade do contrato *fijo-discontinuo*.

Para além disso, essa modalidade deve ser pactuada por escrito, apresentando período de atividade, repartição das horas necessárias para o seu cumprimento, procedimento e forma de convocação, conforme determina o dispositivo coletivo.

¹⁷⁰ SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Contratación fija discontinua de carácter irregular e a reincorporação ao trabalho no direito espanhol: brevíssimas considerações em perspectiva comparada. **Iurisprudencia**. Revista da Faculdade de Direito da AJES. Juína/MT, ano 2, n. 4, jun.-dez. 2013. Disponível em: <https://www.revista.ajes.edu.br/index.php/iurisprudencia/article/view/115>. Acesso em: 31 jul. 2022.

4 CONCLUSÃO

A Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) autorizou a formalização dos trabalhos esporádicos, caracterizando-os como “contrato de trabalho intermitente”. Os famosos “bicos” são contratos sem registro, nos quais o empregado não tem assegurado nenhum direito trabalhista, logo, não está protegido em relação à contribuição para previdência social, não recolhe fundos de garantia, não tem suporte ao ser acometido por eventuais doenças profissionais, acidentes de trabalho, estabilidade da gestante, acesso ao seguro desemprego, podendo ser prejudicado pelas ações ilícitas do empregador.

No contrato de trabalho intermitente, pouca coisa muda. Assina-se a carteira de trabalho e previdência social, contudo, o empregado apenas recebe quando o empregador tiver interesse na prestação de serviços. Nitidamente, trata-se de uma modalidade que beneficia apenas o empregador, visto que não há garantia de estabilidade financeira ao trabalhador, acarretando a espera de uma nova convocação de trabalho, que pode perdurar um ano ou até mais, ocasionando esperanças e, ao mesmo tempo, frustrações ao trabalhador que almeja uma oportunidade de trabalho para receber um valor que supra suas necessidades e de sua família, num procedimento lento de empobrecimento.

Assim, um dos grandes problemas do contrato de trabalho intermitente é não assegurar um número mínimo de horas a serem laboradas pelos trabalhadores, o que poderá representar uma precarização dos direitos trabalhistas do empregado, ainda que tenha sua carteira de trabalho assinada.

Apesar deste tipo de contrato ser comum em âmbito internacional, a exemplo de Portugal, Estados Unidos, Reino Unido e Espanha, em alguns países, a modalidade vale apenas em casos de trabalho esporádico, ou seja, quando há muitas demandas em certos períodos do ano. Em outros, os trabalhadores recebem uma indenização pelo período de inatividade.

Assim, compete ao órgão legislativo defender o trabalhador e as relações de emprego assegurando a aplicação dos princípios e de vínculos de trabalho respeitáveis e dignos.

Consentir que o trabalhador não tenha nenhuma proteção de remuneração mensal e deixá-lo sem qualquer perspectiva de dias de trabalho é violar o art. 7º da CF/1988, já que não há neste contrato qualquer melhoria da condição social do

empregado. Evidentemente, essa condição também desrespeita a dignidade da pessoa humana (art. 1º da CF/1988).

Por esse motivo, são necessárias novas alterações no contrato de trabalho intermitente, com a finalidade de se oferecer segurança e proteção mínima aos empregados, prevenir a precarização e o empobrecimento. O trabalho é direito fundamental social assegurado pela Constituição Federal de 1988 que, por sua vez, tutela também, e principalmente, o direito ao emprego, como garantia de liberdade, igualdade e inclusão na sociedade, determinando sua proteção sob todos os aspectos e em conjunto a todas as funções estatais.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Reforma trabalhista: Enunciados aprovados. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 25 ago. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **OIT: jornada intermitente tem de prever proteção ao trabalhador**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2017/06/20/oit-jornada-intermitente-tem-de-prever-protecao-ao-trabalhador/>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil**. São Paulo: Dialética, 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021.

BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: Ubertrabalho e ultraflex – precarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia**. n. 25, Primavera 2017, São Paulo: OAB-SP, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.785/2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06uvdvfwo3wd91tafefvf9lglg3650516.node0?codteor=995725&filename=Avulso+-PL+3785/2012. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.787/2016**. Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Câmara dos Vereadores. **Projeto de Lei n. 2.685/2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o prazo da estabilidade provisória da gestante contratada por prazo determinado. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0sq90kht4lrssmik66h5zu6mv13746717.node0?codteor=1751652&filename=Avulso+-PL+2685/2019. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Governo Federal. **Portaria n. 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Governo Federal. **Portaria n. 450, de 3 de abril de 2020**. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. Governo Federal. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Trabalho decente. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-aco/es/trabalho-decente>. Acesso em: 13 nov. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Estatuto do Trabalho** – sugestão legislativa. 10 maio 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7729797&disposition=inline>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Recurso Especial 1554596 SC 2015/0089796-6. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859941693/recurso-especial-resp-1554596-sc-2015-0089796-6/inteiro-teor-859941723>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826 – Distrito Federal. Voto. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermittente.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. Ação Trabalhista – Rito Sumaríssimo 1001323-03.2021.5.02.0003, 3ª Vara do Trabalho. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1423581169/acao-trabalhista-rito-sumarissimo-atsum-10013230320215020003-sp/inteiro-teor-1423581316>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região)**. 10004923120215020204 SP, Rel. Rílma Aparecida Hemeterio, 18ª Turma, Cadeira 1, Public. 23-09-2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. Des. Federal do Trabalho José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Processo n. ROPS-0010454-06.2018.5.03.0097. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-mg-anula-contrato-intermitente.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. Justiça do Trabalho acolhe nulidade de contrato de trabalho intermitente para trabalhador que presta serviços de forma contínua. 01 jul. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-acolhe-nulidade-de-contrato-de-trabalho-intermitente-para-trabalhador-que-presta-servicos-de-forma-continua>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região)**. Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo: RORSum 0000204-89.2021.5.07.0001 CE. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1310868474/recurso-ordinario-rito-sumarissimo-rorsum-2048920215070001-ce>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 10454-06.2018.5.03.0097. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 1274-40.2013.5.01.0341. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/628923957/recurso-de-revista-rr-12744020135010341/inteiro-teor-628923977>. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos – Orientação Jurisprudencial da SDC. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA18. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo**: caracterização jurídica. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato intermitente brasileiro**: a necessidade de regulação por meio de negociação coletiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. A exigência de contribuição mínima para o segurado empregado – o art. 19-e do RPS. **GenJurídico.com.br**. 19 mar. 2021. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2021/03/19/exigencia-contribuicao-minima-segurado>. Acesso em: 25 ago. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ESPAÑA. **Ministerio de La Presidencia Relaciones Con Las Cortes Y Memoria Democrática**. Agência Estatal Boletín Oficial del Estado Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>. Acesso em: 25 ago. 2022.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020.

FORUM. **Presidente do TST diz que foi um equívoco dizer que a reforma trabalhista ia criar empregos**. 3 jul. 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/brasil/2019/7/3/presidente-do-tst-diz-que-foi-um-equivoco-dizer-que-reforma-trabalhista-ia-criar-empregos-57981.html>. Acesso em: 25 ago. 2022.

GOVERNO FEDERAL. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Qualidade de Segurado. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/seus-direitos-e-deveres/qualidade-de-segurado>. Acesso em: 23 jul. 2022.

JOÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Conjur**. 22 set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2>. Acesso em: 14 nov. 2022.

JUSBRASIL. **Profissões no trabalho intermitente**. Confira quais funções que se enquadram neste tipo de contrato. Disponível em: <https://tio-digital.jusbrasil.com.br/artigos/663829650/profissoes-no-trabalho-intermitente>. Acesso em: 14 nov. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitente**: reflexos na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2020.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** – relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

OIT. Brasília. Convenções. **C154 – Fomento à negociação coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 nov. 2022.

OIT. **Normas Internacionais de Trabalho (OIT Brasília)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2022.

OIT. **Agenda Nacional de Trabalho decente**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

OIT. Brasília. Temas. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 nov. 2022.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. 181. Comissões. **Correção Monetária**. Cálculo (inserida em 08.11.2000). O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm. Acesso em: 19 jun. 2022.

PORTUGAL. **Diário da Republica Eletrónico**. Aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/4-2008-248247>. Acesso em: 25 ago. 2022.

PORTUGAL. **Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa**. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?ficha=101&artigo_id=&nid=1047&pagina=2&tabela=leis&nversao=&so_miolo=. Acesso em: 25 ago. 2022.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Contratación fija discontinua de carácter irregular e a reincorporação ao trabalho no direito espanhol: brevíssimas considerações em perspectiva comparada. **Iurisprudencia**. Revista da Faculdade de Direito da AJES. Juína/MT, ano 2, n. 4, jun.-dez. 2013. Disponível em: <https://www.revista.ajes.edu.br/index.php/iurisprudencia/article/view/115>. Acesso em: 31 jul. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS. **Um em cada quatro postos de trabalho já é por contrato intermitente**. Modalidade dá menos segurança e direitos ao trabalhador. Disponível em: <https://www.sindmetalsjc.org.br/noticias/n/3887/um-em-cada-quatro-postos-de-trabalho-ja-e-por-contrato-intermitente>. Acesso em: 14 nov. 2022.

Referências normativas
(Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT)

ABNT NBR 6023: 2018 – Informação e documentação – Referências – elaboração

ABNT NBR 6022:2018 – Informação e documentação – Artigo em publicação periódica técnica e/ou científica – Apresentação

ABNT NBR 6027: 2012 – Informação e documentação – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 14724: 2011 – Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 15287: 2011 – Informação e documentação – Projetos de pesquisa – Apresentação

ABNT NBR 6034: 2005 – Informação e documentação – Índice – Apresentação

ABNT NBR 12225: 2004 – Informação e documentação – Lombada – Apresentação

ABNT NBR 6024: 2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação

ABNT NBR 6028: 2003 – Informação e documentação – Resumo – Apresentação

ABNT NBR 10520: 2002 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação