

**FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR  
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS - CESREI  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MARCOS MACIEL DA CUNHA SOUZA**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:  
Solução ou Problema?**

**CAMPINA GRANDE  
2019**

**MARCOS MACIEL DA CUNHA SOUZA**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:**

Solução ou Problema?

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Reinaldo Ramos, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Ana Caroline Câmara Bezerra

**CAMPINA GRANDE**

**2019**

---

S729c Souza, Marcos Maciel da Cunha.  
Contrato de trabalho intermitente: solução ou problema? / Marcos Maciel da Cunha Souza. – Campina Grande, 2019.  
66 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2019.  
"Orientação: Profa. Esp. Ana Caroline Câmara Bezerra".

1. Contrato de Trabalho Intermitente. 2. Direito do Trabalho. 3. Reforma Trabalhista. 4. CLT. I. Bezerra, Ana Caroline Câmara. II. Título.

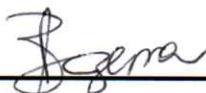
CDU 349.22(81)(043)

**MARCOS MACIEL DA CUNHA SOUZA**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, PROBLEMA OU SOLUÇÃO?**

Aprovada em: 11 de JUNHO de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Profª. Esp. Ana Caroline Câmara Bezerra

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(Orientador)

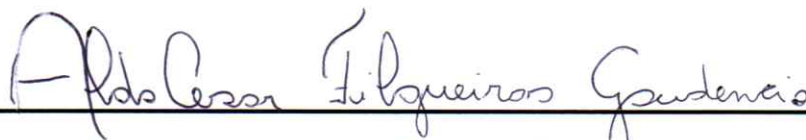


---

Profª. Ms. Vyrna Lopes Torres de Farias Bem

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



---

Prof. Ms. Aldo Cesar Figueiras Gaudêncio

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha professora e também orientadora pelo apoio e estímulo na pesquisa, aos outros professores, pelos conhecimentos repassados, e à Faculdade Reinaldo Ramos, pelo apoio institucional.

Também quero agradecer à meus amigos de sala que sempre estiveram presentes nessa minha empreitada.

Agradeço a minha família pela paciência e dedicação que sempre tiveram comigo, pois, esses fatores contribuíram de forma significativa e fundamental para que eu chegasse até aqui.

## RESUMO

A reforma trabalhista, ocorrida em 2017, embora tenha sido sancionada em um curto espaço de tempo trouxe impactos significativos no ordenamento jurídico trabalhista, um desses impactos foi introdução do contrato de trabalho intermitente. Que é o contrato de trabalho de prestação de serviços composto de intervalos entre as atividades laborais e de inatividade, podendo o serviço ser executado em horas, em dias ou até mesmo em meses. A razão pela qual o legislador adotou pela regulamentação do contrato de trabalho intermitente, foi que o empregador para a contratação de mão de obra teria nesta modalidade, mais agilidade e flexibilidade, pois o desemprego e a informalidade diminuiriam, pois, esse instituto tem o objetivo de resgatar os trabalhadores da informalidade. O objetivo geral do estudo é trazer à tona a importância de se discutir a introdução desse instituto na CLT. O estudo tem o condão de extrair, através de uma análise mais profunda junto ao texto normativo, junto à doutrina e a jurisprudência se existe segurança jurídica nesse tipo de relação laboral. De acordo com os métodos existentes, pode-se caracterizar a pesquisa como dedutiva, pois uma das bases desse método é o raciocínio a partir de premissas para alcançar uma conclusão lógica e correta, em um ou mais argumentos. A pesquisa foi classificada como pesquisa explicativa e exploratória, haja vista ter sido elaborada a partir da realização de pesquisas bibliográficas, tendo em vista que se fez uso de material já elaborado, como a Lei 13.467/2017. Pelos estudos feitos, notou-se que da forma que foi instituído na legislação brasileira, o trabalho intermitente precariza e relativiza as características da relação de emprego, além de dispor de lacunas e antinomias que geram grandes dúvidas e insegurança jurídica ao trabalhador. Mostraram-se os pontos que precisam sofrer ajustes para diminuir a relativização dos direitos trabalhistas. Tornam-se necessários que novos estudos sejam desenvolvidos a partir do texto normativo, obras acadêmicas e doutrinárias, visando uma maior compreensão da matéria para a aplicação nos casos concretos.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho Intermitente. Reforma trabalhista. CLT. Lei 13.467/17.

## ABSTRACT

The labor reform, occurred in 2017, although it was sanctioned in a short period of time, brought significant impacts on the labor legal system, one of these impacts was the introduction of the intermittent labor contract. What is the service contract of work composed of intervals between work and inactivity activities, and the service can be executed in hours, days or even months. The reason for which the legislator adopted by the regulation of the intermittent labor contract was that the employer for the hiring of labor would have in this modality, more agility and flexibility, since unemployment and informality would diminish, since this institute has the objective to rescue workers from informality. The general objective of the study is to bring up the importance of discussing the introduction of this institute in the CLT. The study has the power to extract, through a deeper analysis next to the normative text, next to the doctrine and the jurisprudence if there is legal security in this type of labor relation. According to the existing methods, the research can be characterized as deductive, since one of the bases of this method is the reasoning from premises to reach a logical and correct conclusion, in one or more arguments. The research was classified as an exploratory and explanatory research, since it was elaborated based on bibliographical research, considering that it was made use of already elaborated material, such as Law 13.467 / 2017. Based on the studies made, it was noted that, as established in Brazilian law, intermittent work precarizes and relativizes the characteristics of the employment relationship, besides having gaps and antinomies that generate great doubts and legal insecurity to the worker. We have shown the points that need to be adjusted to reduce the relativization of labor rights. It is necessary that new studies be developed from the normative text, academic and doctrinal works, aiming at a greater understanding of the matter for the application in the concrete cases.

**Keywords:** Intermittent Work Contract. Labor reform. CLT. Law 13.467/17.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**ANAMATRA** - Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho

**CF** - Constituição Federal

**CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho

**CTPS** - Carteira de Trabalho e Previdência Social

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**RGPS** - Regime Geral de Previdência Social

**TRT** - Tribunal Regional do Trabalho

**TST** - Tribunal Superior do Trabalho

**UOL** - Universo Online



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>Metodologia</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>12</b>
1.1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DA CLT .....	12
1.2 REFORMA TRABALHISTA E A CRIAÇÃO DE UM NOVO FORMATO DE RELAÇÃO LABORAL .....	14
1.3 MODELO DE CONVOCAÇÃO DOS SERVIÇOS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....	17
1.4 OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE E CONTRATADO NO TRABALHO INTERMITENTE .....	18
1.5 REMUNERAÇÃO DO CONTRATADO NO CONTRATO INTERMITENTE .....	19
1.6 DIREITO ÀS FÉRIAS DO TRABALHADOR NO CONTRATO INTERMITENTE .....	22
1.7 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO TRABALHADOR NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....	25
1.8 DISSOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	26
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>29</b>
2.1 TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....	29
2.1.1 Princípio Protetor ou da Proteção.....	30
2.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade .....	31
2.1.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego .....	33
2.1.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	34
2.1.5 Princípio da Vedação ao Retrocesso .....	35
2.2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E ÀS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR .....	38

2.3 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	39
2.4 A PESSOALIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO E A INATIVIDADE DO TRABALHADOR NO CONTRATO INTERMITENTE .....	41
2.5 A ONEROSIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO E AS INCERTEZAS DE SALÁRIOS PARA O EMPREGADO.....	44
2.6 A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE E A RECUSA DA OFERTA DE SERVIÇOS.....	46
2.7 A EVENTUALIDADE NO TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO .....	47
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>50</b>
3.1 CONSIDERAÇÕES POSITIVAS E GARANTIAS DO TRABALHADOR INTERMITENTE NO BRASIL.....	50
3.2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES.....	52
3.3 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL.....	54
3.4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO COMO SOLUÇÃO EMPREGATÍCIA.....	56
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>62</b>

## INTRODUÇÃO

Através da reforma trabalhista, vigorando desde 2017, alguns dispositivos da CLT foram modificados, foram implantados ou até mesmo revogados. A reforma trabalhista mesmo que tenha sido sancionada em um curto espaço de tempo mudou o cenário do ordenamento jurídico trabalhista, haja vista, ela regulamentar vários institutos jurídicos voltado ao direito laboral.

O estudo em apresentação trata da implantação do contrato de trabalho intermitente, uma novidade prevista na CLT e que foi introduzido pela Lei 13.467/2017, a qual fez surgir uma nova modalidade de contratação do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, desde então, as discussões acerca do tema são constantes.

Falou-se que a razão pela qual o legislador adotou a regulamentação do trabalho intermitente, foi que as empresas visando contratação de mão de obra, teria na modalidade, mais agilidade e flexibilidade, pois, essa medida é menos burocrática e mais efetiva para a contratação. Ainda sim, argumentou-se que se adotada a nova modalidade o desemprego e a informalidade diminuiriam, porque tal instituto do contrato Intermitente tem o objetivo de resgatar os trabalhadores da informalidade.

Todavia, será que à adoção dessa nova modalidade de contrato visa realmente solucionar os problemas da informalidade? Ou será que o objetivo é apenas beneficiar a classe patronal?

Ademais, preciso foi demonstrar que o contrato de trabalho intermitente brasileiro, não pode ser considerado relação de emprego, pois, como previsto, mesmo com a existência de contrato escrito, existe a possibilidade do trabalhador convocado não responder o empregador, configurando o afastamento da figura da subordinação, que é característica da relação de emprego.

Portanto, o estudo a seguir visa mostrar entre outros, o retrocesso e a precarização do trabalho que existe na figura do contrato de trabalho intermitente, todavia, aqui não se cogita esgotar todo assunto, pelo motivo de ser um fenômeno recente, nota-se que inesgotáveis também são as discussões.

O objetivo geral do estudo é trazer à tona a importância de se discutir a introdução desse instituto na CLT, elencando a aplicação, sua efetividade e, qual impacto social causa ao trabalhador, apontando seus pontos positivos e negativos.

Ademais, o estudo tem o condão de extrair, através de uma análise mais profunda junto ao texto normativo, junto a doutrina e à jurisprudência se existe segurança jurídica nesse tipo de relação laboral.

A relevância desse estudo é a contribuição que poderá se deixada para os trabalhadores e a sociedade que procuram informações sobre o tema, haja vista, na introdução da modalidade no ordenamento, não houve discussão com as entidades representante da classe trabalhadora. Ademais, hoje, após quase dois anos de sua vigência, o tema é considerado novo e muito controverso.

## **Metodologia**

A pesquisa em tela quanto à metodologia, de acordo com os métodos existentes, pode-se caracterizar como dedutiva, pois uma das bases desse método é o raciocínio a partir de premissas para alcançar uma conclusão lógica e correta, em um ou mais argumentos.

De acordo Antonio Carlos Gil:

O método dedutivo, de acordo com a aceção clássica, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica. (GIL, 2008, p. 9).

O presente estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa de natureza aplicada, uma vez que utilizará os conhecimentos obtidos na citada pesquisa para contribuir nas resoluções de problemas existentes no referido tema. Pois de acordo com a ideia de (GIL, 2008) A pesquisa aplicada busca gerar conhecimento para a aplicação prática e dirigida a solução de problemas que contenham objetivos anteriormente definidos.

Para melhor entendimento dos objetivos e melhor análise desta pesquisa, observar-se que ela pode ser classificada como pesquisa explicativa e exploratória, pois foi elaborada a partir da realização de pesquisas bibliográficas, haja vista que se fez uso de materiais já elaborados, como a Lei 13.467/2017, livros, artigos científicos, revistas e documentos eletrônicos, com intuito de buscar o conhecimento sobre o tema central deste trabalho, que é a efetividade do Contrato de Trabalho Intermitente.

Acerca da abordagem, a pesquisa mostra-se como pesquisa qualitativa, haja vista, a mesma buscar a compreensão do tema, torná-lo explícito ou construir expectativas sobre ele, através de levantamentos bibliográficos. De acordo com a ideia de GIL (2008, p. 10), “às pesquisas qualitativas são aquelas que visam apenas interpretar os dados e debater as informações que forem alcançadas, fazendo com seja produzindo sua própria interpretação.”

No procedimento, pode-se referir a necessidade de se fazer pesquisa bibliográfica e também jurisprudencial, isso porque faremos uso de material já publicado, formado principalmente pela Lei 13.467/2017, por livros, julgados sobre o tema e também entende-se esse procedimento fundamental e o levantamento de dados como procedimento técnico.

A pesquisa toma como base para o resultado bibliografias como por exemplo: as leis, artigos, livros, periódicos, revistas, teses e dissertações.

## CAPÍTULO I

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, instituiu diversas alterações no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, tal norma, trouxe novas regulamentações para as relações trabalhistas. A lei, que ficou conhecida como reforma trabalhista, modificou, criou e revogou artigos da CLT e trouxe várias mudanças que atingiram diretamente as relações entre patrão e empregado.

Para aqueles que são a favor da reforma, o argumento é que a CLT – que teve maior mudança entre as Leis trabalhistas - carecia de alterações em seu texto, pois, a mão de obra “moderna” estava precisando de regulamentação.

Foram vários os pontos alterados pela Lei 13.467/17 na CLT, assim temos dentre outros, o banco de horas, contribuição sindical, férias, deslocamento dos funcionários e o tema desse estudo, que é o contrato de trabalho intermitente.

### 1.1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DA CLT

O contrato individual de trabalho é aquele em que o empregado - em comum acordo com o empregador -, acerta verbal ou expresso, prestar serviços por um tempo determinado ou indeterminado, com subordinação, mediante pagamento de salário.

De acordo o que prevê BRASIL (1943) “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 nº 13.467, de 2017).”

O pensamento de Henrique Correia e Élisson Miessa acerca do tema é:

O contrato de trabalho pode ser firmado de forma expressa ou tácita. O contrato expresso é aquele que não deixa dúvidas para as partes envolvidas. Poderá ser firmado expressamente de forma verbal ou escrita. Já o contrato tácito decorre de um comportamento entre as partes envolvidas. E, ainda, o contrato poderá ser firmado por prazo indeterminado (regra), determinado (exceção). (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 325)

Assim, o contrato de trabalho poderá ser expresso ou tácito. O contrato de trabalho expresso, é aquele em que ficam definidos previamente as cláusulas que terão que ser cumpridas tanto pelo empregado quanto pelo empregador, de forma verbal, ou escrita.

Já, o contrato de trabalho será tácito, quando as partes não registram e nem declaram suas vontades, mas, seus comportamentos geram direitos e deveres para ambas as partes.

O contrato poderá ser acordado por tempo indeterminado - que é a regra - ou determinado.

O contrato de trabalho indeterminado é aquele que se fixa apenas a data inicial das atividades laborais, porém, não se registra um termo de encerramento, portanto, a rescisão contratual poderá acontecer a qualquer instante, todavia deverá uma das partes avisar previamente a sua vontade, essa é a regra.

Na visão da professora Vólia Martins Cassar:

Em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego e de sua natureza sucessiva, já que o contrato de trabalho não se exaure em um único ato, isto é, é uma relação de débito permanente, a regra geral é que o contrato de trabalho tem prazo indeterminado, salvo ajuste expresso em contrário. (CASSAR, 2018, p. 100)

Todavia, existe, a exceção, que é o contrato de trabalho determinado, é aquele que contém a data do início e o fim da relação empregatícia. O tempo legal limita-se em dois anos, contudo, poderá renovar-se uma única vez. No caso de ocorrência de mais de uma prorrogação, vigorará as normas contidas na CLT que regem os contratos por prazo indeterminado.

Para a professora Vólia Martins Cassar:

O contrato a termo (determinado) 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 diante dos demais empregados

“efetivos”, pois normalmente o empregador dispensa tratamento distinto aos efetivos e aos “temporários”. (CASSAR, 2018, p. 100)

Bom salientar que o contrato de trabalho por tempo determinado poderá ocorrer em três hipóteses: Nas atividades temporárias; atividades transitórias; e o contrato de experiência, que terá que ser celebrado por no máximo de 90 dias.

## 1.2 REFORMA TRABALHISTA E A CRIAÇÃO DE UM NOVO FORMATO DE RELAÇÃO LABORAL

A CLT, antes da edição da Lei, 13.467/17 continha uma pequena referência ao trabalho intermitente, que podia ser admitido nas contratações de trabalhadores para o serviço ferroviário, como pode ser visto nos arts. 236, 237, “a” e 243, CLT. In Verbis:

Art. 236 - No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção.

Art. 237 - O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias:

(...)

d) pessoal cujo **serviço é de natureza intermitente** ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas.

(...)

Art. 243 - Para os empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho, sendo-lhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de dez horas, no mínimo, entre dois períodos de trabalho e descanso semanal. (BRASIL, 1943). Grifos nossos.



Após a promulgação da Lei 13.467/2017 o trabalho intermitente ganhou novo contexto no ordenamento jurídico brasileiro, a referida Lei incluiu o § 3º no art. 443 da CLT, e definiu o que seria o de trabalho intermitente, que ficou expressamente assim. In verbis:

Art. 443.

(...)

§ 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 nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943)

Sobre esse assunto o professor Luciano Viveiros assenta em sua obra que:

O “contrato intermitente” passa a figurar como uma nova modalidade trazida ao mundo jurídico pela Lei nº 13.467/17. As contratações de pessoal em regime sazonal poderão se concretizar mediante a utilização de mão de obra que atue, tão somente, nos períodos que a demanda é pujante e sempre regido pela legislação do trabalho vigente. (VIVEIROS, 2018, p. 217)

A professora Vólia Martins Cassar referenciando o assunto afirma que:

O contrato de trabalho pode ser ajustado para trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos e transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. Essa espécie de contrato não se aplica aos aeronautas. (CASSAR, 2018, p. 100)

Vale à pena elencar que o obreiro poderá atender a outros tomadores de serviço de outras naturezas, que desempenhe ou não a mesma atividade econômica, utilizando-se do contrato de trabalho intermitente, isso, se dar pela existência do período de inatividade, que trata o § 3º do art. 443, CLT.

Para VIVEIROS (2018, p. 218) “Os obreiros poderão optar por não seguir nas atividades, quando convocados. Também, se obrigam a comparecer caso expressem seu interesse em atender a convocação pela qual se comprometeram a atuar naquele período estipulado.”

Os professores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, dissertando sobre o assunto, mostram que:

O período de inatividade é o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços. Nesse período, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 1303)

Pelo o exposto, pode-se definir o Contrato de Trabalho Intermitente, como contrato de trabalho de prestação de serviços composto de intervalos entre as atividades laborais e de inatividade, podendo o serviço ser executado em horas, em dias ou até mesmo em meses, ou seja, se trata de um contrato no qual o trabalhador prestará o serviço de maneira descontinuada, com a existência de períodos ativos e períodos inativos.

Sobre a forma que deverá ser celebrado o contrato de trabalho intermitente, dispõe o art. 452-A, da CLT. que:

Art. 452 O contrato de trabalho intermitente deverá 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. (BRASIL, 1943)

A professora Vólia Martins Cassar disserta que:

A formalidade exigida pelo caput do art. 452-A da CLT (contrato escrito) é essencial para validade da cláusula de “intermitência”, o que significa que, se o empregado foi contratado oralmente ou de

maneira tácita para trabalhar desta forma, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo à disposição será contado conforme o art. 4º da CLT, devendo ser aplicadas as demais regras da CLT. (CASSAR, 2018, p. 108)

Para os professores JORGE NETO e CAVALCANTE (2019, p. 1303) “O contrato deve ser escrito, além do registro na CTPS do empregado, ainda que tenha sido previsto em negociação coletiva (art. 611-A, VIII). Portanto, não se admite contrato de trabalho intermitente verbal ou tácito.”

Portanto, nota-se que o contrato intermitente se molda a àqueles trabalhadores que realizam atividades sempre na mesma época do ano, como, por exemplo: os trabalhadores que são contratados para prestar serviço por temporada, ou seja, verão, inverno, fins de ano, tec.

### **1.3 MODELO DE CONVOCAÇÃO DOS SERVIÇOS NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O art. 452-A, da CLT em seu § 1º, dispõe sobre a forma de como se dará a convocação do empregado no Contrato de Trabalho Intermitente.

Como previsto, o empregador terá que convocar com pelos menos três dias de antecedência o empregado, esta convocação será feita pelo meio de comunicação que for mais eficaz, informando-o qual será a jornada laborativa.

Dissertando sobre o assunto, Carla Tereza Martins Romar diz:

Uma vez celebrado o contrato de trabalho, havendo serviço a ser prestado, com pelo menos três dias corridos de antecedência, o empregador, por qualquer meio de comunicação eficaz, convocará o empregado para essa prestação, informando qual será a jornada a ser cumprida. (ROMAR, 2018, p. 297)

Notório é que com as novas tecnologias, os meios de comunicação por mensagem de texto se mostram um dos mais úteis e efetivos para se concretizar a

convocação do prestador de serviço, haja vista, elas tornaram-se umas das mais eficazes ferramentas de comunicação mundial.

De acordo com o que afirmam Henrique Correia e Élisson Miessa:

A comunicação pode ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz. Entendemos que, para evitar a discussão quanto ao não recebimento de comunicação, é interessante que essa comunicação seja realizada por escrito, podendo ser utilizados meios eletrônicos, como e-mail, WhatsApp, Facebook, etc. (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 335)

Ainda com relação ao que dispõe (BRASIL, 1943), caso o empregado receba a convocação, terá ele um dia útil, para respondê-la, todavia, ficando em silêncio, presume-se tê-la recusado.

Conforme dispõe BRASIL (1943) art. 452-A, § 3º, CLT, “A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Portanto, mesmo que o empregado se recuse atender o chamado do empregador, a subordinação permanecerá para os fins que trata o contrato Intermitente.

Deste modo, nota-se que esse modelo de contrato laboral se apresenta de maneira diversa da relação de emprego habitual, onde a conduta do empregado que se recusa a cumprir o chamado do empregador, poderá se configurar numa insubordinação, que conseqüentemente poderá dar ensejo a uma dispensa por justa causa.

No contrato de trabalho intermitente, o empregado tem a autonomia de aceitar ou de recusar à oferta de serviço, mesmo assim, não estará configurada a insubordinação, essa premissa é contrária ao que assegura o art. 3º, da CLT.

#### **1.4 OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE E CONTRATADO NO TRABALHO INTERMITENTE**

Após a aceitação da proposta de trabalho pelo empregado e este não apresentar justificativa convincente, caso venha descumprir o acordo, estará obrigado a pagar multa ao empregador, o valor será de 50% (cinquenta por cento), da quantia ajustada para a remuneração, num prazo de trinta dias, porém, permite-se que seja feita compensação no mesmo prazo.

Exatamente o que prevê o § 4º, art. 452-A, 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)

Conseqüentemente, o empregado deverá comparecer ao serviço naqueles dias combinados e o empregador deverá consentir trabalho nesse período.

Portanto, existindo oferta de serviço por parte do empregador, e se o empregado a aceitar, estarão vinculados a cumprirem o que ficou acordado anteriormente.

Na interpretação de MIESSA E CORREIA (2018, p. 356) “a legislação criou hipótese de multa inédita, que pode ser aplicada tanto ao empregado como ao empregador caso não haja a prestação de serviços, o valor da multa corresponde a 50% da remuneração devida no período”.

Considerando que a norma não dispõe sobre as quantidades em que o empregado poderá recusar as ofertas de trabalho, estará este livre para se opor quantas vezes quiser, todavia, na prática poderá ser diferente, pois, aqueles que dispensarem muitas oportunidades, acabarão perdendo espaço no mercado de trabalho para aqueles que porventura se mostrarem dispostos a aceitar as convocações do empregador.

## **1.5 REMUNERAÇÃO DO CONTRATADO NO CONTRATO INTERMITENTE**

Neste modelo de contrato de trabalho fica assegurado ao trabalhador que o seu salário terá valor correspondente ao salário mínimo legal, não podendo ser inferior a este, ou seja, é vedada a estipulação de valores inferiores ao salário mínimo, tanto na questão de horas como em dias.

Os trabalhadores intermitentes também têm garantida a equidade salarial semelhante aos trabalhadores que exercem as mesmas funções, mas que não são contratados por meio de contrato intermitente, com relação ao trabalho noturno, é garantido ao trabalhador dessa modalidade remuneração superior a o do diurno.

O § 6º do art. 452-A e incisos, disciplinam que o trabalhador intermitente terá assegurado todos os direitos trabalhistas que estão previstos no art. 7º da CF/1988.

In Verbis:

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1988)

Para a professora Vólia Martins Cassar:

Além dos direitos previstos nos incisos I a V do § 6º do art. 452-A da CLT, os demais direitos trabalhistas devem ser estendidos aos empregados intermitentes, apesar de não mencionados no § 6º, como vale-transporte, salário família e benefícios estendidos aos demais empregados contínuos. Logo, os incisos são exemplificativos, e não taxativos. (CASSAR, 2018, p. 108)

No mesmo entendimento, está o mestre Maurício Godinho Delgado, que dissertando sobre o assunto, explica que:

O rol do § 6º do art. 452-A da CLT é, porém, meramente exemplificativo. Outras parcelas podem incidir em benefício desse trabalhador institucionalmente precarizado. Ilustrativamente, sendo noturno o trabalho prestado, caberá se respeitar a hora ficta e se realizar o pagamento da hora noturna (art. 7º, IX, CF; art. 73, caput e § 1º, CLT). (DELGADO, 2017, p. 157).

Luciano Viveiros, com relação ao assunto, afirma em sua obra que:

Esta modalidade de contrato de trabalho deverá atender a natureza de sazonalidade para a qual o empregado estará sendo admitido e seguirá essa essência dentro dos parâmetros estabelecidos pelo presente artigo, em acordo com as normas que regem a respectiva categoria vinculada à atividade preponderante ou diferenciada para a qual o empregado estará sendo contratado. (VIVEIROS, 2018, p. 225).

Ainda referente à ideia de VIVEIROS (2018, p. 225) “existe permissão para o empregado e o empregador negocie quando se tratar dos limites que impôs o legislador na CLT, assim, como os limites que são impostos nas normas coletivas de trabalho. Sem que haja perda do que está estabelecido. Trata-se do termo “negociado sobre o legislado”.

Ainda sim, durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), publicou enunciados aprovados no evento, onde o enunciado nº 5 da comissão 6, assentou o seguinte entendimento: In Verbis:

**ARTS. 443 E 452-A DA CLT E ART. DIREITO CONSTITUCIONAL AO SALÁRIO MÍNIMO. TRABALHO INTERMITENTE.** A proteção jurídica ao recebimento de salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII da Constituição Federal, também alcança o empregado intermitente. Mensalmente, cumpre ao empregador pagar ao trabalhador intermitente importâncias que alcancem o valor do salário mínimo vigente, ainda que não tenha convocado o funcionário em dias suficientes para tanto. Observando condições particulares incidentes, a referência salarial básica devida poderá ser o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. (TRINDADE, 2017, p. 4)

No entedimento dos magistrados, a condição do trabalhador intermitente é similar a de “tarefeiros” e “comissionistas”, nessas classes, o fator determinante para o recebimento de remuneração, é a questão sazonal da atividade patronal, Assim, os serviços são solicitados conforme a procura de mercado e as comissões são pagas de acordo com as demandas da atividade econômica.

Destarte, sabe-se que não poderá existir transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado - mesmo que o negócio não esteja bem -, o trabalhador terá garantido o seu salário mínimo, e o prestador de serviço intermitente estar inserido neste contexto.

## **1.6 DIREITO ÀS FÉRIAS DO TRABALHADOR NO CONTRATO INTERMITENTE**

Considerando o que dispõe o art. 452-A, CLT, que dispõe acerca do trabalho intermitente, nota-se que mesmo que tenham sido editados pelo mesmo legislador, os §§ 6º e 9º se apresentam contraditórios, haja vista estarem no mesmo artigo e mesmo diploma legal.

De acordo a previsão na CLT, In verbis:

Art. 452-A

(...)

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943)

Nota-se que o legislador quis diferenciar o trabalhador intermitente com relação ao recebimento de férias, pois, instituiu seu pagamento logo após o findo da



prestação de serviço. Porém, bom é salientar que a constituição assegura em seu art. 7º, XVII, que o trabalhador terá direito ao seu gozo de férias remuneradas, e ainda o art. 129, CLT, prevê que todo empregado tem direito de férias anualmente, e remuneradas.

Diante disso, em 2017 na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, foi publicado o enunciado nº 4 da Comissão 6, onde ficou assentado pelo atendimento ao exposto no § 9º do art. 452-A, CLT quando o assunto for o pagamento das férias anuais do trabalhador. In Verbis:

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, visto que o pagamento em conjunto de ambos valores corresponderia *bis in idem* ao empregador. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição. (AQUINO e PASQUALETO, 2017, p. 12)

Portanto, certo é o pagamento das férias do trabalhador intermitente ser pagas conforme o parágrafo 9º do art. 452-A, onde diz que a cada doze meses o empregado passa a ter direito a usufruir, nos doze meses posteriores, a um mês de férias.

Todavia, a norma veda expressamente que durante o tempo em que o trabalhador estiver em gozo de férias, não poderá ser chamado a prestar serviços para o mesmo patrão. Porém, como não existe proibição legal, conclui-se que o trabalhador mesmo no período de gozo de férias, poderá atender o chamado outros empregadores.

A professora Vólia Martins Cassar ao falar do assunto afirma que:

O empregador deverá conceder férias de um mês, isto é, não deverá convocar o “intermitente” para trabalhar no período concessivo das férias. Mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir

suas férias em até três períodos, nos termos do § 1º do art. 134 da CLT. (CASSAR, 2018, p. 109)

Esse é o teor que tem o art. 2º, § 1º, da portaria Nº 349, de 23 de Maio de 2018, que foi editada visando suprir a lacuna existente na Lei 13.467/2017. In Verbis:

Art. 2º

(...)

§ 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 2018).

Todavia, uma coisa chama atenção nesse tipo de contrato, é que a norma não dispõe de qual forma será o computo dos dias no período aquisitivo para a concessão do gozo de férias do trabalhador, deixando uma gama de dúvidas.

Para CASSAR (2018, p. 109) “a contagem será feita pela data de aniversário do contrato de trabalho.”

Conforme afirmam MIESSA e CORREIA (2018, p. 359) “Ressalta-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias.”

Outrossim, o período em que o empregado gozará suas férias será de um mês, como dispõe o § 9º, do art. 452-A, CLT, e não de trinta dias.

Mauricio Godinho Delgado explica:

Aparentemente, imagina a literalidade da lei que as férias podem ser gozadas sem pagamento da remuneração e do terço constitucional - em manifesto descumprimento do disposto no art. 7º, XVII, da Constituição. Não sendo essa alternativa viável, do ponto jurídico (não há férias, no Direito brasileiro, sem remuneração e respectivo terço de acréscimo), tem-se que admitir que caiba, sim, o pagamento das férias de 30 dias, com o terço constitucional pertinente, assegurado o cálculo de seu montante pela média mensal dos salários nos meses componentes do período aquisitivo, respeito o piso do salário mínimo mensal. (DELGADO, 2017, p. 157)

Entende-se que essa questão deverá ser interpretada como disposto na Constituição Federal, haja vista, que o direito às férias dos trabalhadores é garantia fundamental, e o art. 7º, prevê a maneira que será aplicada ao caso concreto.

## **1.7 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO TRABALHADOR NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Antes de qualquer indagação, vale salientar que o FGTS, é uma garantia constitucional, assegurado a todos os trabalhadores, e está previsto no art. 7º da Constituição Federal de 1.988, portanto é um direito garantido e não poderá ser suprimido.

Acerca do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e das Contribuições Previdenciárias, o § 8º do Art. 452-A, CLT, obriga o patrão a realizar o pagamento conforme a quantia paga no período mensal, sendo que o empregador deverá fornecer ao trabalhador, a comprovação de quitação das obrigações.

Para o caso de rescisão contratual, a nova Lei diminuiu em 50% o valor da multa contratual, que é de 20% em cima do saldo do FGTS existente no dia da rescisão.

Para DELGADO (2017, p. 190) fala sobre o assunto: “Pela nova regra jurídica, igualmente deve ser pago ao empregado a metade do acréscimo rescisório sobre o montante do saldo do FGTS; ou seja, trata-se de 20% de acréscimo sobre o FGTS, ao invés de 40% (art. 484-A, inciso I, "b", CLT).”

O que faz a entender que essa regra só favorece a classe patronal, mais uma vez retira dos trabalhadores direitos lhes são garantidos.

O professor VIVEIROS (2018, p. 225) diz que: “A contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço terão como base os valores pagos no período mensal e o empregado terá acesso aos comprovantes dessas obrigações.”

Como a Lei deixa lacunas, dúvidas surgem com relação aos pagamentos em comento, pois, de acordo o determina a CLT, os empregados intermitentes serão pagos no instante depois da conclusão da prestação de serviço, assim serão

Inclusos o salário e os benefícios, quais sejam: 13º e às férias, com acréscimo do terço constitucional, então, com o adiantamento das férias do trabalhador intermitente, começam a surgir dúvidas sobre esse dinheiro, haja vista que ele poderá ser considerado verba indenizatória, que nesse caso não recairá as contribuições previdenciárias.

Por esse motivo, a Receita Federal publicou no Diário Oficial da União em 21 de janeiro de 2019, que o cálculo das parcelas nos contratos de trabalho intermitente deverá incluir os valores das férias e do terço constitucional.

O órgão assentou entendimento que:

O pagamento relativo às férias do trabalhador contratado para prestar serviços intermitentes, por período horário, diário ou mensal, é vinculado ao gozo das suas férias. Em virtude dessa vinculação, a natureza da remuneração das férias é retributiva dos serviços prestados ou postos à disposição do empregador. Verbas relativas às férias têm natureza indenizatória em relação à incidência de multa pela sua não concessão tempestiva ou quando são pagas de modo proporcional ao prazo aquisitivo, por ocasião de rescisão sem justa causa do contrato de trabalho. (BRASIL, 2019, p. 1)

Segundo a Receita Federal (2019) o valor que é pago pela empresa a título de férias ao empregado tem natureza salarial por esse motivo ele integra o salário de contribuição do segurado empregado, ou seja, o pagamento feito ao empregado estar vinculado às férias, com isso sua natureza é retributiva.

Como pode ser visto, a Receita Federa, assenta que as Verbas referentes às férias do trabalhador têm natureza indenizatória se forem pagas de modo proporcional ao prazo aquisitivo, por razão de dissolução sem justa causa do contrato de trabalho.

## **1.8 DISSOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

A rescisão contratual trata-se da realização final do vínculo empregatício, ou seja, é o fim da relação de trabalho seja por vontade do empregador ou por vontade do trabalhador, como prevê o introduzido art. 484-A, CLT, que diz:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) o aviso prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943)

Conforme já dito em tópico anterior, o contrato de trabalho Intermitente é confeccionado sem estipulação de vigência, ficando à mercê a informação se ele poderá ter classificação de contrato de trabalho indeterminado ou determinado.

Para os professores, Élisson Miessa e Henrique Correia:

O contrato de trabalho intermitente é realizado sem a fixação de um termo final. Contudo, a prestação dos serviços é marcada por períodos de prestação de serviços e de inatividade. O empregado é convocado pelo empregador para a prestação de serviços em período determinado, que pode ser por horas, dias ou até mesmo meses, o que se assemelha ao contrato por prazo determinado. (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 327)

Ademais, entendem os professores Élisson Miessa e Henrique Correia quanto à classificação do Contrato de Trabalho Intermitente:

Entendemos que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou indeterminado, pois guarda características inerentes a cada uma dessas duas figuras. (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 328)

Conforme prevê BRASIL (2018) “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.”

O parágrafo único da portaria 349 de 23 de Maio de 2018 prevê que:

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. (BRASIL, 2018)

DELGADO (2017, p. 190) sempre com comentários pertinentes disserta: “Essa modalidade rescisória (extinção por acordo entre as partes) não permite o recebimento, pelo trabalhador, do seguro-desemprego. É o que dispõe o § 2º do art. 484-A da CLT”.

Nesse diapasão, onde a própria norma deixa interrogações acerca de sua interpretação, observa-se que é preciso haver mudanças, haja vista, se tratar de uma lei alteradora nova e, que sua introdução não foi discutida antes de modificar e a CLT.

Nota-se que a figura do trabalho intermitente brasileiro é bastante controversa e rende discussões, portanto, essa modalidade contratual deverá ser entendida como contrato de trabalho híbrido, com tempo determinado e indeterminado, pois, o legislador não fez menção na CLT sobre tal premissa, ainda sim, ela dispõe de atributos que são intrínsecos as duas espécies de contratuais.

## **CAPÍTULO II**

O cerne primário do direito do trabalho é regulação da relação jurídica existente entre empregador e empregado.

Na interpretação jurídica, nos contratos de trabalho inexistem isonomia pelo fato de não existir igualdade entre as partes, pois, temos de um lado o empregado que é tratado como parte hipossuficiente da relação empregatícia, e do outro, o empregador, que assume os riscos do empreendimento, assim, para o Direito do trabalho, trabalhador é a parte frágil da relação.

Para a professora Vólia Martins Cassar:

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não está em igualdade jurídica com o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é garantir a igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário se torna proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado. (CASSAR, 2018, p. 28)

Assim, o Direito do Trabalho abarca os dois lados da relação trabalhista, quais seja o empregado – hipossuficiente -, e o empregador – detentor do poder diretivo - doutrinando o objeto da relação jurídica, ou seja, o labor humano remunerado e subordinado.

### **2.1 TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO**

O que faz os diferentes ramos do direito autônomo, é que cada um dispõe de princípios específicos, além do que, procurar-se sempre a existência de relação entre eles.

Visando reparar a desigualdade econômica em desfavor do empregado, o Direito do trabalho destina-lhe maior proteção jurídica invocando os princípios.

Para Carla Tereza Martins Romar:

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão. (ROMAR, 2018, p. 59)

Salienta-se que os princípios do Direito do Trabalho são aplicáveis a todos os trabalhadores, até mesmo aqueles excluídos da CLT.

Dentre os princípios norteadores do Direito do trabalho, podemos elencar: I - Princípio protetor, ou de Proteção; II - Princípio da irrenunciabilidade; III - Princípio da continuidade da relação de emprego; e IV - Princípio da primazia da realidade. A seguir, trataremos de cada um, com suas particularidades.

#### 2.1.1 Princípio Protetor ou da Proteção

Este princípio tem por objetivo garantir a proteção ao trabalhador, que é tido como parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, o foco central desse princípio é diminuir a desigualdade existente entre o empregado e o empregador

Para Carla Tereza Martins Romar:

Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles. (ROMAR, 2018, p. 59)

Porém, com o advento da Lei, 13.467/17, notou-se que essa proteção se precarizou, uma vez que o legislador procurou relativizar a relação empregatícia entre empregado e empregador.

De acordo com JORGE NETO, CAVALCANTE (2019, p. 200) “Por intermédio da Lei 13.467/17, o art. 620 sofreu uma reformulação legislativa: ‘As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as



estipuladas em convenção coletiva de trabalho'. Além disso, o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-A).”

Na visão da professora Carla Tereza Martins Romar:

Destaque-se, porém, que a nova redação do art. 620 da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, fragiliza a regra da norma mais favorável, na medida em que dispõe que as condições fixadas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (ROMAR, 2018, p. 69)

Para CASSAR, (2018, p. 29) “O princípio da proteção ao trabalhador está sendo abrandado (relativizado), principalmente depois da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o que modifica o cenário de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menor proteção destinada ao empregado.”

Essas afirmações dos nobres professores foi uma das inovações que veio com a reforma trabalhista de 2017, a expressão “prevalência do acordado sobre o legislado” tem gerado polêmica entre os doutrinadores, boa parte deles entende que esse termo se trata de uma afronta a Constituição e a CLT, pois, fere Princípios do Direito do Trabalho.

### 2.1.2 Princípio da Irrenunciabilidade

É defeso o trabalhador renunciar de qualquer direito que esteja disposto em lei. Em regra no contrato de trabalho, o trabalhador não pode renunciar aos direitos trabalhistas, haja vista a existência de subordinação dele frente ao empregador. Assim, se existir prejuízo na relação de trabalho do empregado face ao empregador, o ato deverá ser tido como nulo.

Para Carla Tereza Martins Romar:

O princípio da irrenunciabilidade é aceito de forma unânime na doutrina como uma das principais bases do Direito do Trabalho e constitui-se no reconhecimento da não validade do ato voluntário

praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor. (ROMAR, 2018, p. 69)

Para JORGE NETO, CAVALCANTE, (2019, p. 201) “Os direitos trabalhistas não são renunciáveis, uma vez que, permitida livremente a renúncia, a posição econômica de sujeição do trabalhador ao empregador o levaria a abrir mão dos direitos aos quais, livremente, não abdicaria (art. 9º, CLT).”

No pensamento de CASSAR, (2018, p. 42) “O impedimento tem como fundamento a natureza dos direitos previstos nas normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.”

Todavia, o momento em que se encontra o país, com a taxa de desemprego elevada, nota-se que é difícil o trabalhador não renunciar seus direitos.

De acordo matéria divulgada no portal Correio Brasiliense (2019) “O índice brasileiro de desemprego é ainda mais de duas vezes superior à média mundial, de cerca de 5% em 2019.”

Conforme o portal Uol Economia (2019) “Desemprego no país foi de 12,7%, em média, no trimestre encerrado em março, de acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). O índice subiu em relação ao trimestre anterior.”

Para os professores JORGE NETO, CAVALCANTE (2019, p. 202) “No contexto da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, também se pode inserir a temática da flexibilização. Atualmente, a crise econômica tem sido apontada como uma das principais causas da impossibilidade de cumprimento das normas trabalhistas.”

Portanto, juntando a crise recente na economia brasileira com o desemprego, vê-se que cada dia impossível é ser aplicado este princípio.

Para ROMAR (2018, p. 69) “a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas foi mitigada pela Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, com a inserção no ordenamento jurídico (parágrafo único, art. 444, CLT).”

De acordo com o conceito disposto no parágrafo único do art. 444 da CLT, entende-se que a negociação feita entre o trabalhador considerado “hipersuficiente”,

e o empregador é plenamente válida e tem eficácia, mesmo contrariando os Princípios e a Constituição.

### 2.1.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Em regra, a relação empregatícia predispõe a ser perene, Tal princípio objetiva a manutenção do posto de trabalho, atraindo segurança econômica ao empregado.

Para Carla Tereza Martins Romar:

Este princípio consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, perdura no tempo. (ROMAR, 2018, p. 70)

Os professores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, dissertando sobre o assunto, dizem que:

O princípio da continuidade “é aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei, como idôneas para fazê-lo cessar. Tais circunstâncias podem ser, por exemplo, um pedido de demissão, uma despedida, um termo” (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 208)

No entender de CASSAR (2018, p. 37) “O contrato intermitente (art. 452-A da CLT) é também uma exceção ao princípio da continuidade, pois o empregado submetido a esse tipo de contrato alterna períodos de trabalho e períodos de inatividade, podendo passar longos períodos sem qualquer trabalho.”

Para ROMAR (2018, p. 70) “Esse princípio foi relativizado pela Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei n. 13.467/2017, como se verifica, por exemplo, com

a previsão da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT)”

Notório que esse princípio também é relativizado pela reforma trabalhista, haja vista, a previsão do art. 477-A, CLT, que foi uma das alterado pela Lei 13.467/17, dispor que para a dispensa do empregado se tornar eficaz, seja desnecessária a autorização de entidade sindical, assim como a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

#### 2.1.4 Princípio da Primazia da Realidade

A Primazia da Realidade como Princípio do Direito do Trabalho, entende-se que no caso de desarmonia entre as circunstâncias e o que mostra os documentos, deverá ser levada em conta a verdade real, ou seja, a realidade existente na relação empregatícia entre empregado e empregador, terá sempre prevalência sobre os documentos.

Com relação ao assunto diz ROMAR (2018, p. 71) “em caso de discordância entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida entre as partes prevalece sobre sua concepção jurídica”

Já no entender de CASSAR (2018, p. 37) “O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses.”

Dissertando sobre o assunto, os professores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, dizem que:

Pelo princípio da primazia da realidade (também intitulado contrato realidade), no caso de discordância entre o que ocorre de fato e o que está nos documentos trabalhistas, haverá a prevalência do sucedido no plano dos fatos. Para o Direito do Trabalho, os documentos são válidos desde que estejam em sintonia com a realidade diária do contrato individual de trabalho. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 209)

Contudo, após inserção do contrato intermitente, através da reforma trabalhista - Lei 13.467/2017 – surgiram exceções ao princípio da primazia da realidade.

Para a professora CASSAR (2018, p. 34) “O trabalho intermitente é desfavorável ao empregado, pois ficará aguardando a convocação para o trabalho e enfrentará períodos de inatividade e estes não serão considerados como tempo à disposição, o que contraria o art. 4º da CLT;”

Deste modo, parece claro que a relativização do princípio da primazia da realidade, no trabalho intermitente aumenta ainda mais a desigualdade no relacionamento entre patrão e empregado, afastando do trabalhador a segurança jurídica do vínculo empregatício.

#### 2.1.5 Princípio da Vedação ao Retrocesso

Os princípios são tidos como base para a validação de direitos que são garantidos na legislação nacional, eles servem como norma na efetivação de garantias fundamentais que estão elencadas na constituição federal. Como ideia para o nosso tema, podemos usar como exemplo o art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988, que prevê ao trabalhador um salário digno que sustente a família e lhe garanta bem-estar social. In verbis

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

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a 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; (BRASIL, 1988).

Essa proposição parte do ponto de vista da proteção ao trabalho, que é fundamental, pois gera segurança jurídica aos trabalhadores.

Como diz Francis Ted Fernandes:

Os direitos sociais envolvem uma ampla gama de direitos, dentre os quais, os de proteção do trabalho, o direito à saúde e o direito à educação. Referidos direitos limitam a jornada de trabalho, impõem pisos salariais e asseguram participação nos lucros da empresa, resguardam o direito de greve e de sindicalização, além de outros. (FERNANDES, 2019, p. 1)

Considerando os requisitos que estão previstos na relação de trabalho intermitente à luz da CLT, fica exposto que alguns princípios estão sendo suprimidos ou relativizados.

Dentre eles o Princípio da Vedação ao Retrocesso, está sendo o mais afetados, pois, esse princípio tem como objetivo garantir que um direito já conquistado e incorporado ao ordenamento, não deve ser suprimido nem ser retirado.

Para CUNHA JÚNIOR (2014, p. 1) “No plano normativo, a vedação do retrocesso protege os Direitos Fundamentais impedindo a revogação das normas que os consagram ou a substituição dessas normas por outras que não ofereçam garantias com eficácia equivalente.”

Como exemplo, podemos citar a situação do trabalhador que passa a ser regido pelo contrato intermitente, em determinada ocasião ele poderá receber menos de um salário mínimo por mês, haja vista a previsão contida no § 3º, Art. 452-A, CLT, de que os serviços poderão ser realizados em dias, horas ou meses. In verbis:

Art. 443.

(...)

§ 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 nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943) grifos nosso

Com relação ao assunto, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), publicou enunciados que foram aprovados durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho ocorrida em 2017.

O Enunciado Aglutinado Nº 5 da Comissão 6, que tem como relator: o magistrado Rodrigo Trindade, teve como tema o salário no trabalho intermitente.

Na justificativa do enunciado, afirmou-se que a instituição do salário mínimo é universal, e que em quase todos os países são determinados níveis “civilizatórios”, que a sua diminuição não pode ser pactuada por particulares. In verbis:

**ARTS. 443 E 452-A DA CLT E ART. DIREITO CONSTITUCIONAL AO SALÁRIO MÍNIMO. TRABALHO INTERMITENTE.** A proteção jurídica ao recebimento de salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII da Constituição Federal, também alcança o empregado intermitente. Mensalmente, cumpre ao empregador pagar ao trabalhador intermitente importâncias que alcancem o valor do salário mínimo vigente, ainda que não tenha convocado o funcionário em dias suficientes para tanto. Observando condições particulares incidentes, a referência salarial básica devida poderá ser o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. (TRINDADE, 2017, p. 4)

Para o magistrado Rodrigo Trindade, autor do enunciado, a Constituição e as Leis Ordinárias, buscam unir elementos jurídicos que ao analisar institutos devem ser interpretados conjuntamente. In verbis:

Há duas grandes ordens normativas que cuidam de regradar o salário mínimo: a Constituição Federal e a lei ordinária. Ambas buscam fundir elementos políticos, econômicos e jurídicos, de modo que princípios, regras, ciências e objetivos fundantes da sociedade devem ser conhecidos e interpretados em conjunto para análise do instituto. (TRINDADE, 2017, p. 4)

Nota-se que entre o contrato intermitente e o contrato contínuo, existe diferença, pois, no primeiro, o trabalhador sabe qual o valor do salário que receberá no fim do mês, enquanto no segundo o trabalhador dependerá da convocação do empregador para assegurar o sustento.

Ora, se a Constituição Federal prevê no art. 7º, VII, que é direito dos trabalhadores a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, e que dê para atender

suas necessidades vitais, certo é que não pode existir previsão contrária que suprima tal premissa, pois assim estaria configurado uma afronta a Lex Mater.

## **2.2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E ÀS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR**

A Constituição Federal de 1988 traz em seu texto direitos que são tidos como fundamentais e que são assegurados à classe trabalhadora, dentre eles a valorização do trabalho, a justiça social e, um dos pilares centrais, a dignidade da pessoa humana. Assim, podemos afirmar que a Constituição Federal brasileira confere a atividade laboral como um dos preceitos para a efetivação da dignidade humana.

Ao longo do seu art. 7º, a CF/1988 traz uma gama de incisos que visam à proteção do trabalhador. Por este motivo, é muito importante que seja observada a sua situação, porque ele é detentor de direitos e garantias e que as normas trabalhistas devem proteger.

Como já falado em capítulo anterior, a reforma trabalhista que foi trazida pela Lei 13.467/17 e, entre outras alterações, trouxe a figura do contrato de trabalho intermitente, sob o fundamento da necessidade de modernização. Aos que defenderam a reforma, a mudança normativa visa diminuir os índices de desempregados no Brasil, como também a regulação das relações de trabalho informais ainda existentes.

A nova modalidade de contrato alcança algumas classes de trabalhadores, como por exemplo, aqueles que trabalham em restaurantes, em bares, em casas noturnas, e semelhantes.

Observa-se que esses trabalhadores pelo modelo do contrato intermitente, não possuirão uma remuneração segura se prestarem serviços em apenas um estabelecimento, tendo que trabalhar excessivamente em diversos locais.

Ademais, o sujeito trabalha com incertezas, sem mensurar quando irá trabalhar e qual valor irá receber no fim do mês, podendo chegar ao declínio emocional, tornando-se mais vulnerável face ao seu empregador.



Sobre o tema os professores, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, dispõem que:

A pretensão legislativa no tocante à remuneração do contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, ao prever o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, ressignificando o conceito de tempo de trabalho. Isso porque a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário mínimo mensal constitucional (art. 7º, IV e VII) nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança (art. 6º, caput). (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 1305)

Contudo, um ponto merece ser observado, é que o trabalhador não pode ser prejudicado na relação de emprego devido o risco da atividade econômica, ocorre que apenas quando ele for convocado e aceitando a convocação, é que terá direito ao salário, em outras palavras, caso aconteça de uma determinada atividade econômica não fluir como previsto, poderá o empregado não ser convocado, e assim, não receber salário.

Para JORGE NETO, CAVALCANTE (2019, p. 1305) “transferir ao trabalhador parte hipossuficiente da relação de emprego, os riscos da atividade econômica, atenta também contra a valorização social do trabalho e a função social da propriedade.”

Destarte, observa-se que o trabalhador tem proteção garantida pela Constituição Federal, e nos moldes que fora implantado o trabalho intermitente, o empregado terá essa proteção afetada, podendo ferir sua dignidade, ainda sim, existirá a possibilidade dele não ter reconhecido seu valor profissional, e assim impossibilitá-lo de ter a sua estabilidade social.

### **2.3 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO**

Em um conceito básico de trabalho temos que se trata de uma reunião de atividades de produção ou criação, que o homem executa visando chegar a um fim específico. Ademais, a palavra trabalho não poderá ser vinculada apenas às

atividades que são remuneradas, haja vista, que também está vinculada a outros tipos de prestações.

Já a relação de trabalho é um termo amplo, que abarca diversos tipos de labor do ser humano, compreendendo as relações empregatícias ou não empregatícias.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, falam do assunto, eles comentam que:

A Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por outra pessoa natural ou pessoa jurídica. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 324)

Na visão de ROMAR (2018, p. 297) “A Relação de trabalho pode ser consideradas todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano.”

Para que exista uma relação de emprego, é preciso estar presentes requisitos essenciais, prestação de serviços do empregado - pessoa física -, de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante um salário. Ademais, a prestação de serviços tem que ser pessoal, isto é, apenas, e tão somente, aquela pessoa deverá fazê-la.

Sobre o tema os professores, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, em sua obra dispõem que:

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 334)

Nas palavras de Carla Tereza Martins Romar:

A relação de emprego podemos dizer que se trata de uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexos entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. (ROMAR, 2018, p. 129)

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, não comungamos que esse pode ser chamado de relação de emprego, pois, nessa modalidade, a eventualidade da prestação de serviços é um dos requisitos, contrariando as características de uma relação empregatícia, ferindo também o princípio da continuidade da relação empregatícia. Sobre a questão da eventualidade, trataremos em tópico próprio.

O Princípio da Continuidade da Relação Empregatícia objetiva valorizar a duração do vínculo empregatício, assim, apresentada a prerrogativa que isso representa, os contratos de emprego devem possuir validade indeterminada, garantindo-se e oportunizando-se ao trabalhador a permanência no emprego.

Para JORGE NETO, CAVALCANTE (2019, p. 208) “O Princípio da Continuidade é aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei, como idôneas para fazê-lo cessar.”

Assim, há diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, pois, a primeira é gênero e a segunda é espécie.

Logo, entender a diferença existente entre os dois termos é muito importante, haja vista, que apenas às relações de emprego, são abrigadas pelas normas trabalhistas.

## **2.4 A PESSOALIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO E A INATIVIDADE DO TRABALHADOR NO CONTRATO INTERMITENTE**

Um elemento essencial para a caracterização da relação de emprego, é a pessoalidade, que exige que o trabalhador preste serviços pessoalmente, ou seja, ele “não” poderá substituir-se por terceiros. Isto é o que prevê o final do art. 2º da CLT.

Todavia, caso o empregador consinta, poderá o prestador dos serviços ser substituído, é o que acontece no caso de férias do trabalhador, pois, essa é uma previsão estabelecida por lei, e é direito do empregado, CLT, art. 129, CF/88, art. 7º, XVII.

Nas palavras de ROMAR (2018, p. 131) “Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa (salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar).”

O professor Carlos Henrique Bezerra Leite, discorre que:

O empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não há, porém, pessoalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida. (LEITE, 2018, p. 150)

Em outras palavras, o trabalhador na relação de emprego não poderá por conta própria e de maneira unilateral, determinar um terceiro para prestar seus serviços, porque neste modelo de relação, é contratado o trabalhador, e não a execução dos serviços.

Portanto, vê-se que inexiste a pessoalidade nos contratos de trabalho intermitente, uma vez que o empregador terá uma gama de empregados à disposição para contratar.

Já o período de Inatividade do empregado no contrato intermitente está previsto no art. 452-A, § 5º, CLT, onde dispõe que o tempo no qual o trabalhador ficar sem prestar serviços ao um empregador, não será computado como tempo à disposição deste. Senão vejamos:

De acordo com (BRASIL, 1943) “O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Sobre o tema os professores, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Na prática, a nova regra permite que o contratante remunere o trabalhador apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, desconsiderando a permanência do obreiro dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 1308)

A previsão contida no art. 452-A, § 5º, CLT, colide de forma direta com o que prevê o art. 4º do mesmo diploma legal.

De acordo CLT (1943) “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.”

Para JORGE NETO, CAVALCANTE (2019, p. 1309) “Essa alteração implica indevida vantagem aos contratantes, desequilibrando a relação estabelecida entre obreiro e contratante, ao passo que estimula a proliferação de contratos de trabalho de natureza precária.”

Foi visando tal premissa que a ANAMATRA durante a 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho ocorrida em 2017, aprovou o seguinte enunciado:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTE ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO. No contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-A, § 5º, da CLT, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas. (MENEZES, 2017, p. 6)

Na justificativa o magistrado relator Mauro de Azevedo Menezes alega que limitando o pagamento às horas de efetivo trabalho o empregado terá de celebrar vários contratos intermitentes simultâneos, situação que gera forte precarização das condições laborais. Salienta ainda que, se afastado os períodos de inatividade do contratado para cômputo do tempo de serviço estará reforçado a desigualdade, precariedade, instabilidade e flexibilidade dos contratos de trabalho intermitentes.

Pelo o exposto, mostra-se que a inclusão da modalidade de contrato intermitente no ordenamento jurídico brasileiro afronta as garantias do trabalhador; “sucateia” as condições de trabalho; limita os ganhos do empregado e afasta os requisitos da relação de emprego.

## **2.5 A ONEROSIDADE NOS CONTRATOS DE TRABALHO E AS INCERTEZAS DE SALÁRIOS PARA O EMPREGADO**

Na relação de emprego, o empregado cede a sua mão de obra em troca de uma contraprestação do empregador, que é o salário, ou seja, de um lado existe a prestação laboral pelo trabalhador, enquanto que do outro, existe a contraprestação pecuniária pelo empregador, representando a reciprocidade das obrigações.

A professora Vólia Martins Cassar dissertando sobre do assunto afirma que:

“Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem patrimonial para o trabalhador.” (CASSAR, 2018, p. 51).

Levando em consideração as regras do contrato intermitente, é visto que existe a possibilidade do empregado não receber remuneração por um período, pelo motivo da legislação garantir que o trabalhador receba somente a quantia do salário pelas horas trabalhadas, uma vez que é permitido ao empregador optar pela não convocação do empregado, desse modo, poderá o empregador não remunerar o empregado, excepcionalmente, infringindo a característica de onerosidade existente no contrato de trabalho.

Partindo dessa premissa, vê-se, que no Contrato Intermitente o obreiro será remunerado somente pelo tempo de trabalho efetivo, porém, não saberá quando será convocado, e que tempo levará para que o empregador o convoque

novamente, gerando desse modo incertezas na contraprestação, gerando um contrato chamado de “zero hora”, “zero remuneração”.

Para os professores, Élisson Miessa e Henrique Correia:

“para reduzir a imprevisibilidade e os prejuízos ao empregado, ele não poderia ficar sujeito ao arbítrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas ou dias que trabalhará e a remuneração que receberá no mês. Portanto, o ideal seria o estabelecimento do trabalho intermitente caso assegurado ao trabalhador o conhecimento prévio, no início de cada mês, sobre a médias das horas ou dias que seriam trabalhados.” (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 329)

Segundo LEITE (2018, p. 151) “O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.”

Para os professores, Élisson Miessa e Henrique Correia:

“O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família.” (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 328,329)

Entende-se, que as regras do contrato intermitente são contrárias ao que dispõe o art. 7º, IV, VI, onde se elenca uma gama de direitos aos trabalhadores, dentre eles a remuneração do trabalhador, e a irredutibilidade salarial, respectivamente.

Considerando as regras do contrato intermitente, mostra-se que a hipótese de não convocação do trabalhador suprime o requisito da onerosidade dos contratos de trabalho, haja vista, inexistir obrigatoriedade de pagamento mensal ao empregado que esteja no período de inatividade laboral.

## 2.6 A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE E A RECUSA DA OFERTA DE SERVIÇOS

De acordo com CLT (1943) “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.”

Feita a leitura do art. 2º da CLT, logo percebe-se que o empregador, é quem detém todo poder diretivo ou de comando na relação de emprego.

Em sua obra, CASSAR (2018, p. 49) assegura que “O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização.”

O poder diretivo em sua oportunidade, parte da premissa que o empregador tem a seu favor a “autoridade” na relação de emprego, assim, parte dele a definição do tempo e qual maneira será executado o serviço pelo empregado, deste modo, logo se extrai a ideia que o empregado é subordinado do empregador.

Na regra do Contrato de Trabalho Intermitente, mais especificamente dos arts. 443, § 3º e 452-A, § 3º, CLT, aparece o termo subordinação, como podemos ver. In Verbis:

Art. 443.

(...)

§ 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 nº 13.467, de 2017)

(...)

Art. 452-A.

(...)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a **subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943) grifos nosso



Para CASSAR (2018, p. 50) “a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato ou à função, desde que legais e não abusivas.”

A premissa que se tem é que o empregado é subordinado do empregador, logo, poderá ele recusa-se de uma demanda que parte de seu empregador?

No trabalho intermitente, essa premissa não se sustenta, pois, o § 2º do art. 452-A, dispõe que mesmo sendo convocado para prestar serviço, o empregado poderá ficar calado, a falta de resposta será entendida como recusa, mas não será caracterizada insubordinação do empregado.

Os professores Henrique Correia e Élisson Miessa, quando falam desse assunto relatam que:

Ainda que o empregado recuse a prestação de serviços, a subordinação permanece, assim como o vínculo de empregado entre as partes. Outro efeito decorrente é a impossibilidade de dispensa por justa causa do empregado por ato de insubordinação diante da recusa na prestação dos serviços, pois é direito do trabalhador recusar sem que haja violação à subordinação. A Lei não menciona as recusas reiteradas, portanto seriam admitidas sucessivas recusas do trabalhador sem a configuração de justa causa. (MIESSA e CORREIA, 2018, p. 355)

Portanto, vê-se que é uma regra diferente daquela prevista no art. 482, CLT, que diz que poderá ter o contrato rescindido o empregado que agir com insubordinação.

Nessa esteira, observa-se que o poder diretivo de alguma forma, será suprimido, haja vista, nessa modalidade contratual não existir vínculo entre empregado e empregador, em outras palavras, na regra da CLT, art. 482. diz que havendo a recusa, haveria motivo para uma dispensa por justa causa, na regra do contrato intermitente, a característica da subordinação está afastada, fortalecendo a ideia de precariedade das relações empregatícias.

## **2.7 A EVENTUALIDADE NO TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO**

Uma questão divergente nos contratos de trabalho intermitente, é a eventualidade da prestação dos serviços, diferentemente do que se exige numa relação de emprego, onde a não-eventualidade é um dos requisitos necessários, no contrato de trabalho intermitente, a eventualidade é a regra, pois, poderá o empregado ser convocado para prestar seus serviços, em dias, semanas ou meses, isto é o que dispõe o art. 443, §3º, da CLT. In Verbis:

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 nº 13.467, de 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943)  
**Grifos nosso.**

Sobre esse assunto discorre Carlos Henrique Bezerra Leite:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa. (LEITE, 2018, p. 153)

Carla Tereza Martins Romar sustenta que:

Na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. O trabalho deve, portanto, ser não eventual, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado

permanecem enquanto durar a relação de emprego. O trabalho prestado como decorrência da relação de emprego. (ROMAR, 2018, p. 132)

Para a professora Vólia Martins Cassar:

O termo “não eventual”, quando relacionado ao Direito do Trabalho, no ponto referente ao vínculo de emprego do urbano e do rural tem conotação peculiar, pois significa necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento (ex.: engenheiro para a construção civil; garçom para o restaurante; limpeza para o supermercado, para a faculdade, o escritório de advocacia, a farmácia). (CASSAR, 2018, p. 52)

Por todo exposto, pode-se dizer que o contrato de trabalho intermitente é uma relação empregatícia?, essa é apenas uma das controvérsias que se extrai desse novo modelo de contratual, pois, é imperioso lembrar que para a existência de uma relação empregatícia, são exigíveis a presença de todos os elementos essenciais, isto é, estando ausente algum deles, estará descaracterizada a relação de emprego.

Na visão de ROMAR (2018, p. 300) “Os elementos essenciais são aqueles imprescindíveis à formação do contrato. Sua ausência ou irregularidade pode comprometer a própria existência ou validade do contrato.”

Desta forma, mostra-se que a eventualidade que é característica deste modelo contratual é contrária ao que dispõe o art. 3º da CLT, onde se diz que o empregado prestará serviços de natureza não eventual ao empregador, tal premissa parte do conceito de que o contrato de trabalho deva ser um trato contínuo e durável.

## CAPÍTULO III

### 3.1 CONSIDERAÇÕES POSITIVAS E GARANTIAS DO TRABALHADOR INTERMITENTE NO BRASIL

Para as contratações intermitentes, o legislador previu que os trabalhadores poderão prestar serviços a vários empregadores, também está previsto que o valor das horas trabalhadas dos empregados intermitentes serão iguais aos dos trabalhadores que exerçam a mesma função, porém com contratos contínuo.

Assim observar-se o § 5º do art. 452-A. 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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 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 nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943) grifos nosso.

Considerando o que dispõe o trabalho intermitente à luz da CLT, pode-se extrair que o empregado poderá escolher para quem trabalhar, ou seja, ter mais de um emprego, haja vista, haver previsão expressa no Art. 452-A, § 5º, CLT. Tal premissa pode-se extrair do chamado período de inatividade, ou seja, momento em que o trabalhador estiver sem prestar serviços para um determinado empregador.

Renan Vieira Leite, dissertando sobre o assunto:

Uma das (poucas) vantagens do trabalho intermitente consiste na possibilidade de o empregado poder exercer outro emprego, consoante preceitua o art. 452-A, § 5º, da CLT (“o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”). (VIEIRA, 2018, p. 6)

No entanto, é preciso fazer uma ressalva, essa “vantagem” não pode ser considerada exclusiva do trabalhador intermitente, porque na prática existe a possibilidade do trabalhador de outros tipos de vínculo de emprego, em que não haja exclusividade, e havendo compatibilidade entre a jornada de trabalho, vir a ter mais de um emprego.

Ainda sim, analisa-se como positiva a questão da igualdade salarial que é prevista para os trabalhadores intermitentes e os trabalhadores contratados por outros tipos de contratos, e que exerçam a mesma função no mesmo estabelecimento.

Esse é o teor do art. 452-A, caput, CLT. In Vebis:

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 nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943). Grifos nosso

Nota-se que de forma expressa o legislador salvaguardou os trabalhadores intermitentes equiparando-os com os demais empregados do estabelecimento que desempenhem o mesmo ofício, mas que não estejam sujeitos ao contrato intermitente.

No tocante ao assunto afirma José Cairo Júnior:

Além da necessidade de constar o valor da hora de trabalho, o dispositivo legal transcrito no item anterior impõe uma regra de isonomia especial, ao determinar que o valor do salário-hora deve ser igual aquele devido os empregados que exerçam a mesma função, seja por contrato contínuo ou intermitente e sempre observando o valor horário do salário mínimo. (CAIRO JUNIOR, 2019, p. 1,2)

Imperioso assentar que o legislador protegeu o trabalhador intermitente, pois o § 7º, do art. 452-A da CLT, prevê que o recibo de pagamento do obreiro terá que

conter discriminadas todas as parcelas pagas, ou seja, nessa modalidade também é proibido o salário comlessivo, que era o hábito do empregador não detalhar no recibo de pagamento do empregado o que lhe é pago, sendo a sua remuneração um montante derradeiro e que não constam os valores de cada parcela descrita e detalhada.

### **3.2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES**

No Brasil a regulamentação deste tipo de contratação é nova, haja vista, ter sido incorporada ao ordenamento jurídico através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, e entrou em vigor no dia 11 de Novembro de 2017.

Em Portugal, o modelo de contratação encontra-se regimentado no Código de trabalho português na subsecção III, dos artigos 157 a 160, e foi introduzido pela Lei nº 7 de 12/02/2009.

Percebe-se que a lei portuguesa difere da brasileira, pois o art. 157.º, Código de Trabalho português, fala que o contrato intermitente só será admitido se o empregador exercer suas atividades com descontinuidade, ou seja, que haja suspensão laboral ou a sua intensidade seja variável, as partes ainda podem fazer acordo com relação à inatividade, que poderá ser por mais de um período.

Para D'AMORIM (2018, p. 57) “Essa espécie é apropriada às atividades em que é possível programar necessidades descontínuas de trabalho, como o caso de uma fábrica de ovos de páscoa.”

Diferentemente da legislação brasileira, o código de trabalho português a legislação contém previsão para que a prestação de serviços não seja inferior a seis meses durante o ano, ainda sim, desses seis meses, ao menos quatro meses deverão ser contínuos.

O artigo 158.º do referido texto normativo, trata acerca da forma contratual, onde dispõe que o contrato deverá ser escrito e conter identificação das partes, endereçamentos e ainda o numerário de horas ou dias de labor. Na omissão dessas informações, o contrato será entendido como sem possuir período de inatividade. Na legislação brasileira não contém essas previsões.

A lei portuguesa ainda dispõe sobre a antecedência da convocação do trabalhador, pelo empregador, que não poderá ser menor que 20 dias, até o dia da prestação dos serviços. No Brasil este prazo é de três dias corridos, como informa o art. 452-A § 2º, CLT.

Outra diferença encontrada entre as legislações fica por conta do período de inatividade do trabalhador, onde que no Brasil, as horas de inatividade por parte do trabalhador não contam para os seus rendimentos, em Portugal o empregado tem Direito a um percentual em forma de compensação, ou seja, porquanto perdurará a inatividade do trabalhador, ele terá direito a remuneração proporcional, que corresponderá a uma parcela do montante total do salário acordado, contudo ele ainda poderá realizar outras atividades.

Mariana Correia D'AMORIM, em seu trabalho comenta que:

Também é garantida uma remuneração mínima pelo período de inatividade, negociada coletivamente ou na falta de norma coletiva, correspondente a 20% dos salários base. A legislação brasileira por outro lado, nada prevê quanto ao tempo mínimo de duração do contrato, nem prevê remuneração pelo período de inatividade. (D'AMORIM, 2018, p. 57).

Na Itália o trabalho intermitente também tem previsão, ele regido pelo Decreto Legislativo nº 276, de 10 de setembro de 2003, nos artigos 33 a 37. O título V traz a seguinte nomenclatura: tipos contratuais reduzidos, modulados ou flexíveis.

O contrato de trabalho intermitente do modelo italiano, pode ser estipulado por qualquer trabalhador que se encontre disponível ao empregador para executar serviços descontínuos ou intermitentes, os serviços têm que estar previstos através de negociação coletiva nacional ou territorial, a prestação poderá ser por períodos predeterminados durante a semana, mês ou ano.

Poderá ser celebrado com pessoas desempregadas que tenham menos de 25 anos de idade ou com trabalhadores com mais de 45 anos de idade, mesmo aposentados. O empregado tem direito a um subsídio mensal de 20% do salário previsto por acordo coletivo nacional, para os períodos em que ele esteja inativo.

O contrato deverá ser celebrado por escrito, indicar entre outras coisas, a duração do trabalho; o local do serviço; formas e métodos com os quais o

empregador está autorizado a solicitar a execução da obra, que não poderá ser menor que um dia útil.

O empregado tem direito ao mesmo salário, celebrado por um contrato de trabalho contínuo; vários contratos de trabalho podem ser celebrados pelo mesmo trabalhador intermitente, com diferentes empregadores.

O contrato de trabalho intermitente pode coexistir com outros tipos de contrato, desde que não haja incompatibilidades entre eles. Porém existe uma ressalva, não é permitido o contrato intermitente para substituir trabalhadores que estejam em greve.

No caso de doença ou outro evento do trabalhador que vier a tornar impossível a convocação, estará obrigado a informar imediatamente o empregador, é o que dispõe o art. 36, nº 4, decreto 276, 10/09/2003.

Notório que no Brasil, Portugal e Itália, o contrato intermitente deverá ser celebrado para a prestação de serviços descontínuos, e deverá ser da forma escrita, indicando os requisitos exigidos na lei. O que difere o contrato nestes três países, é que no Brasil não existe previsão de remuneração em caso de inatividade do trabalhador, esse é um dos motivos para ele sofrer tantas críticas.

### **3.3 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

Pesquisando as jurisprudências brasileiras, logo encontramos algumas decisões, entre elas, uma em que o Tribunal competente afasta a figura de intermitência do trabalho executado por “faxineira” que laborava duas vezes por semana em dias e horários certos. entendeu os julgadores que o referido trabalho não teve natureza eventual, e sim continuada. Como pode-se vê. In Verbis:

**RECURSO DA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. ARTIGOS 2º e 3º da CLT. CONFIGURAÇÃO.** Deve-se considerar que "a natureza não eventual da prestação de serviços", trazida no artigo 3º da CLT para a definição do "empregado" é nota própria à relação de emprego tradicional, nos modelos de contrato por prazo indeterminado e determinado. Não agride, portanto, à conceituação da relação de emprego a continuidade intercalada com a ausência de



prestação de serviço, como ocorre, por exemplo, no contrato intermitente, o qual tem natureza indeterminada no tempo. E isto porque esse trabalho não é eventual. Na hipótese, a prestação de serviços da Reclamante na função de faxineira, de forma continuada, conquanto não absoluta, duas vezes por semana, em dias e horários certos, durante mais de 06 (seis) meses, configura inequivocamente o contrato de emprego na forma estabelecida no art. 3º da CLT. Recurso da Obreira, provido, no aspecto.

(TRT-6) - RO: 00000178120175060411, Data de Julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma) (Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data da assinatura: 17/08/2017) (TRT-6, 2017)

Conforme decisão acima mostrada, é notório que para ser reconhecido o contrato intermitente, os requisitos contidos no art. 452-A da CLT estejam presentes. Na falta de uma ou mais características, estará desconfigurado o contrato intermitente, ou seja, para que seja reconhecido, o contrato intermitente deverá ser escrito, conter entre outros, valor das horas trabalhadas; prestação de serviços com alternância de atividades e inatividades; e convocação em até três dias do início dos serviços.

Em outra decisão, os magistrados entenderam pelo não reconhecimento de contrato intermitente à luz do art. 443 § 3º da CLT, pela ausência de requisito formal, quais sejam, a celebração de contrato escrito. In Verbis:

Diante da ausência de habitualidade, subordinação, pessoalidade e exclusividade, considerando que a atividade de coleta de milho era sazonal, que não existia punição em caso de ausência, que o trabalhador poderia se fazer substituir e que havia o exercício de trabalho para outras propriedades nos intervalos quando não havia colheita de milho, o juízo de origem julgou improcedente o reconhecimento do vínculo empregatício.

O autor se insurge contra a improcedência dos pedidos iniciais, alegando que se trata de uma atividade laboral exercida de modo intermitente, embora não exclusiva, com relação de subordinação a terceiro contratado pelo reclamado, requerendo o reconhecimento do contrato intermitente na forma do artigo 443, §3º, da CLT.

Como o autor informa na petição inicial que iniciou o contrato verbal em 02/05/2013 (fl. 3), existem dois óbices legais à incidência do art. 443, § 3º, c/c 452-A, ambos da CLT: as normas de direito material da Lei nº 13.467/2017 não podem retroagir para reger relações estabelecidas antes da sua vigência e a figura do contrato intermitente não pode ser verbal. Pelo exposto, nada há a ser reformado na sentença que decidiu pela improcedência do reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT-21 - ROPS:

00002582520185210016, Data de Julgamento: 27/02/2019, Data de Publicação: 01/03/2019). (TRT-21, 2019)

Como se extrai da ROPS de nº 0000258-25.2018.5.21.0016, o desembargador Relator, Ronaldo Medeiros de Souza, decidiu pelo não reconhecimento do pedido feito pelo autor - reconhecimento de existência de contrato intermitente -. Como se extrai do acórdão, o autor era coletor de milho em uma plantação, a prestação do serviço era eventual e sem subordinação, ainda sim, o trabalhador poderia laborar para outros empregadores, mas faltava um requisito que é intrínseco a modalidade laboral prevista na CLT, que é a forma do contrato, que deverá ser escrita.

### **3.4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO COMO SOLUÇÃO EMPREGATÍCIA**

Como falado em tópico anterior, para a implantação do trabalho intermitente, o legislador se valeu da premissa que as empresas visando contratação de mão de obra, teria na modalidade, mais agilidade e flexibilidade. Também era preciso tirar da informalidade os trabalhadores que prestavam serviços nos chamados “bicos”.

Oportuno é o momento para salientar que todas as pretensões que são direcionadas a acabar com a informalidade e o desemprego são válidas, desde que sejam respeitadas as Normas e os Princípios Fundamentais no ordenamento de um Estado.

A legislação brasileira é omissa com relação aos profissionais que podem celebrar o contrato de trabalho intermitente, Com exceção dos aeronautas, inexistente qualquer previsão que restrinja profissionais de celebrar o referido contrato.

A professora Vólia Martins Cassar, diz:

O contrato de trabalho pode ser ajustado para trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos e transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. **Essa espécie de contrato não se aplica aos aeronautas.** (CASSAR, 2018, p. 108) Grifos Nosso

Doutro lado, vê-se que esta modalidade contratual é ideal para o setor de turismo e de hotelaria, que abarcam os restaurantes, hotéis, pousadas, bufês, bares e similares. Mostra-se também que o contrato intermitente se assenta aos profissionais que trabalham em períodos esporádicos, ou seja, em fins de semana, no verão, no inverno e nas festas de fim de ano.

Para Samarah Gonçalves Cruz, advogada trabalhista:

O trabalho intermitente caracteriza-se pela realização de trabalhos esporádicos, normalmente, em períodos de grande demanda para o empregador, como, por exemplo: aos finais de semana, feriados e férias. Nesses períodos, portanto, ante a necessidade de aumento do número de funcionários, as empresas poderão fazer uso desta nova modalidade de relação empregatícia para auxílio dos empregados já regularmente contratados. (CRUZ, 2017, p. 1)

A professora comenta que o empregador é obrigado a manter uma quantidade mínima de empregados na baixa temporada, pois, mesmo com uma demanda menor, o estabelecimento continua a funcionar, contudo no período de maior movimento, os empregadores precisam aumentar o número de funcionários, e essa nova modalidade contratual cai como uma luva.

A advogada ressalta a importância da implantação dessa espécie de contrato laboral para a categoria, sendo essa ferramenta uma solução jurídica viável. Senão vejamos, In verbis:

Antes da reforma, para que se tenha de parâmetro, diante da ausência de regra legal, era comum que o empregador mantivesse um número mínimo de funcionários, suficientes para atender a baixa temporada, e, quando próximo ao período de alta demanda, de duas, uma: (i) ou o empregador contratava informalmente "freelance"; (ii) ou ele fazia com que seus empregados se desdobrem para atender a demanda, gerando o desgaste dos trabalhadores e a insatisfação dos clientes com o atendimento.

A realidade acima descrita, infelizmente, ainda é facilmente constatada em bares, restaurantes, hotéis e clubes, visto que todos esses estabelecimentos possuem períodos de alta e baixa demanda; e é, justamente, nesse contexto que o trabalho intermitente se faz uma verdadeira solução jurídica para a realidade fática existente, trazendo um avanço significativo às relações de emprego. (CRUZ, 2017, p. 1)

Para Samarah Gonçalves Cruz, advogada trabalhista:

O trabalho intermitente traz uma série de benesses a ambas as partes da relação empregatícia. Isso porque, se de um lado o empregador mantém uma rede formal de pessoas hábeis a trabalhar na empresa em períodos de maior demanda, bastando sua anuência à convocação. (CRUZ, 2017, p. 2)

Pelo exposto, pode-se, extrair que essa modalidade laboral nessas ocasiões é plenamente aplicável. Como não existe previsão com relação às profissões que não poderão celebrar contrato intermitente, excetuando os aeronautas, pelo fato deles ter legislação própria, entende-se que a modalidade contratual em comento, pode ser aplicada a outras classes de trabalhadores, todavia, reitera-se que este modelo de contrato seja usado apenas para a complementação de renda do trabalhador e não como única fonte.

## CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste estudo possibilitou trazer à baila a importância do instituto do Contrato de Trabalho Intermitente para a sociedade de uma forma geral, demonstrando sua aplicação, sua efetividade e se a adoção desta medida é solução ou problema para a classe trabalhadora.

Por se tratar de um contrato onde o empregado tem descontinuidade nas atividades laborais, observou-se que ele poderá não auferir ganhos suficientes para seu sustento, haja vista, no regime de intermitência, o empregado poderá ficar dias sem receber convocação para trabalhar, e mesmo recebendo-a poderá recusá-la.

Verificou-se que é possível o empregado vir receber menos de um salário mínimo pelos serviços prestados, pois, o período de inatividade a que ele será submetido não contará para formação de sua remuneração.

Pelos estudos feitos, notou-se que da forma que foi instituído na legislação brasileira, o trabalho intermitente precariza e relativiza as características da relação de emprego, além de dispor de lacunas e antinomias que geram dúvidas e insegurança jurídica ao trabalhador.

Outrossim, o contrato intermitente fere princípios norteadores do direito do trabalho e restringe garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal de 1988.

A modalidade contratual de emprego foi instituída no ordenamento jurídico brasileiro com a premissa de retirar da informalidade os trabalhadores que prestam serviços esporádicos e diminuir o desemprego, acontece que até hoje os efeitos não foram positivos, o desemprego continua em alta e poucas empresas optaram pela adoção de contrato.

O trabalho intermitente é previsto em outros países, dentre eles, destacam-se Itália e Portugal, pois o modelo intermitente que é proposto lá apresenta maior segurança ao trabalhador, outrossim, diferente do Brasil, nesses países para poder celebrar o contrato intermitente, as empresas terão que exercer atividades econômicas descontínuas, ou seja, não pode firmar esse tipo de contrato empresas que exerçam atividades contínuas e habituais.

Mesmo sendo um tema novo, foi possível encontrar jurisprudência assentada quanto a forma de celebração contratual do trabalho intermitente no Brasil, haja vista, existir nesse tipo de contrato características próprias, de modo que se lhe falta algum, não poderá ser considerado Contrato de Trabalho Intermitente nos moldes do artigos 443 § 3º e 452-A, ambos da CLT.

Muito oportuno dizer que essa modalidade contratual pode ser celebrada na contratação de trabalhadores que executem serviços esporádicos, ou seja, aqueles trabalhadores sazonais que esperam períodos de aquecimento das atividades econômicas para poder auferir uma renda.

Todavia, o atual modelo contratual intermitente precisa sofrer ajustes que tragam segurança ao trabalhador, requer que seja aberta discussão junto aos trabalhadores - sindicatos - com objetivo de diminuir a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Sugere-se que seja garantida uma remuneração mínima ao trabalhador que esteja no período de inatividade, para isso, se tome como exemplo o modelo português, que garante ao empregado um subsídio em cima do valor do salário, lá o subsídio é determinado por convenção coletiva.

Ademais, a fim de se garantir a renda do trabalhador, será necessária a implantação de um termo mínimo e um máximo do contrato; Distinguir quais atividades poderão ser abarcadas pelo contrato intermitente; Previsão de quantidades de recusas que poderá se valer o trabalhador.

Durante as pesquisas foram encontrados limites relevantes na compreensão do tema pelas seguintes razões: (i) tema novo na seara trabalhista, (ii) os doutrinadores não se estenderem quando tratam do assunto e, (iii) lacunas existentes na própria legislação.

Todavia, assegura-se que o objetivo central do estudo foi alcançado, pois, se trouxe para a discussão um assunto controverso e cheio de interpretações divergentes. Apesar de existir algumas “garantias” no modelo intermitente brasileiro, não se pode dizer que são sólidas, mostra-se que é preciso ser discutido com a sociedade e principalmente com as classes trabalhadoras a eficácia da norma e como ela será aplicada no dia a dia.

Dada a importância do tema, tornam-se necessários que novos estudos sejam desenvolvidos a partir do texto normativo, das obras acadêmicas e doutrinárias, visando maior compreensão da matéria e aplicando-se aos casos concretos.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, G. M. T.; PASQUALETO, O. D. Q. F. 2ª Jornada de direito Material e Processual do Trabalho. **anais eletronicos. Comissão 6. Teletrabalho. Contrato de trabalho intermitente. Contrato de trabalho a tempo parcial.**

**Terceirização. Brasília-DF**, 2017. Disponível em:

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>>. Acesso em: 17 maio 2019.

BORTOLIN, N. Advogada aconselha cautela com trabalho intermitente. **Folha de Londrina**, 2018. Disponível em:

<<https://www.folhadelondrina.com.br/economia/advogada-aconselha-cautela-com-trabalho-intermitente-1015465.html>>. Acesso em: 18 maio 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**, Brasília - DF, 24 nov. 1943. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília - DF, 24 nov. 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

BRASIL. Portaria Nº 349, de 23 de Maio de 2018 - Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 maio 2018. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

BRASIL. SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 17, DE 15 DE JANEIRO DE 2019. **HIPÓTESE DE INCIDÊNCIA. TRABALHO INTERMITENTE.**, Brasília-DF, 21 jan. 2019. Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=98145&visao=original>>. Acesso em: 14 maio 2019.



BRIGATTI, F. Trabalhador intermitente deve pagar INSS sobre férias, decide Receita. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2019. Disponível em:

<<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/trabalhador-intermitente-deve-pagar-inss-sobre-ferias-decide-receita.shtml>>. Acesso em: 13 maio 2019.

CAIRO JUNIOR, J. empregado intermitente - reforma trabalhista. **regras trabalhistas**, 2019. Disponível em:

<<http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4050-empregado-intermitente-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª. ed. Rio de Janeiro - RJ: Ed. Método, 2018.

CORREIA, H. trabalho intermitente. **biblioteca do Ministerio Publico do trabalho rn**, 2018. Disponível em:

<[https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2018/08/trabalho-intermitente\\_dica-completa-henrique-correia.pdf](https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2018/08/trabalho-intermitente_dica-completa-henrique-correia.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2019.

CRUZ, S. G. Trabalho Intermitente: solução jurídica para uma realidade fática. **migalhas**, 2017. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270292,21048->

[Trabalho+Intermitente+solucao+juridica+para+uma+realidade+fatica](https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270292,21048-)>. Acesso em: 10 maio 2019.

CUNHA JUNIOR, D. A proibição do retrocesso e o efeito “cliquet” dos Direitos Fundamentais. **Jus Brasil**, 2014. Disponível em:

<<https://dirleydacunhajunior.jusbrasil.com.br/artigos/152845012/a-proibicao-do-retrocesso-e-o-efeito-cliquet-dos-direitos-fundamentais>>. Acesso em: 17 maio 2019.

D'AMORIM, M. C. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) Faculdade de Direito da Bahia - UFBA. Salvador-BA, p. 68. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª. ed. Rev. Atual. e Amp. São Paulo: Ed. LTR, 2017.

DELGADO, M. G.; GODINHO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo - SP: Ed. LTr, 2017.

- ESTADO, A. Desemprego no Brasil vai cair em 2019 e 2020, diz Organização Internacional. **Correio Brasiliense**, 2019. Disponível em: <[https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2019/02/13/internas\\_economia,737186/desemprego-no-brasil-vai-cair-em-2019-e-2020-diz-oit.shtml](https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2019/02/13/internas_economia,737186/desemprego-no-brasil-vai-cair-em-2019-e-2020-diz-oit.shtml)>. Acesso em: 30 abril 2019.
- FERNANDES, F. T. Impossibilidade de retrocesso dos direitos. **consultor Jurídico**, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-fev-18/francis-fernandes-proibicao-retrocesso-direitos-fundamentais-sociais>>. Acesso em: 17 maio 2019.
- FERREIRA, A. País cria 129,6 mil vagas com carteira e tem melhor abril em 6 anos. **Uol Economia**, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/05/24/caged-brasil-emprego-vagas-formais-carteira-assinada.htm>>. Acesso em: 25 maio 2019.
- FERREIRA, V. S. As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista. **Consultor Jurídico**, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 11 maio 2019.
- GIL, A. C. **métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo-SP: Atlas, 2008.
- GUIMARAES, L. A Lei nº 13.467/2017 e a Reforma Trabalhista: O Contrato de Trabalho Intermitente. **Jus Brasil**, 2019. Disponível em: <[https://analarissags.jusbrasil.com.br/artigos/683931974/a-lei-n-13467-2017-e-a-reforma-trabalhista-o-contrato-de-trabalho-intermitente?ref=topic\\_feed](https://analarissags.jusbrasil.com.br/artigos/683931974/a-lei-n-13467-2017-e-a-reforma-trabalhista-o-contrato-de-trabalho-intermitente?ref=topic_feed)>. Acesso em: 15 maio 2019.
- ITALIA. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. **camera.it**, 2003. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl1.htm>>. Acesso em: 10 maio 2019.
- JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do Trabalho**. 1ª. ed. São paulo: Ed. Atlas, 2019.
- KLUWER, W. DLgs 10 settembre 2003 n. 276. **ipsoa**, 2008. Disponível em: <<http://www.ipsoa.it/normativa/d-lgs/10-09-2003-n-276/titolo-v/capo-i>>. Acesso em: 12 maio 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9ª. ed. São paulo: saraiva educação, 2018.

MENEZES, M. D. A. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **anais eletronicos. Comissão 6. Teletrabalho. Contrato de trabalho intermitente. Contrato de trabalho a tempo parcial. Terceirização. Brasília-DF.**, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>>. Acesso em: 10 maio 2019.

MIESSA, É.; CORREIA, H. **Manual da Reforma Trabalhista, comentários artigo por artigo**. 1ª. ed. São Paulo: Juspodvim, 2018.

PORTUGAL. Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <<https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20160823/pt/html>>. Acesso em: 11 maio 2019.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho**. 5ª. ed. rev. atual. e amp. São Paulo: Ed. Saraiva Educação, 2018.

SENADO. Decreto Legislativo nº 110, de 30/11/1982 - DOU 03/12/1982. **Convenção Nº 131 da Organização Internacional do Trabalho - OIT**, 1982. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_131.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_131.html)>. Acesso em: 16 maio 2019.

SERVICE, F. F. Como adotar o trabalho intermitente em restaurante. **fispal food service**, 2018. Disponível em: <<https://digital.fispalfoodservice.com.br/como-adotar-o-trabalho-intermitente-em-restaurante/>>. Acesso em: 13 maio 2019.

TRINDADE, R. 2ª Jornada de Material e Processual do Trabalho. **anais eletronicos.Comissão 6. Teletrabalho. Contrato de trabalho intermitente. Contrato de trabalho a tempo parcial. Terceirização.Brasília-DF**, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>>. Acesso em: 16 maio 2019.

TRT-21. Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo: ROPS nº 0000258-25.2018.5.21.0016. Relator: Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza. DJ: 27/02/2019. **JusBrasil**, 2019. Disponível em: <<https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/652352099/rtsu-5451020185210041?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 17 maio 2019.

TRT-6. Recurso Ordinário: RO 0000017-81.2017.5.06.0411. Relator: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araujo. DJ: 16/08/2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/489677662/recurso-ordinario-ro-178120175060411?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 17 maio 2019.

UOL. Desemprego no país sobe para 12,7% e atinge 13,4 milhões de pessoas. **Uol economia. São Paulo**, 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/04/30/desemprego-pnad-ibge.htm>>. Acesso em: 24 maio 2019.

VIEIRA, R. L. Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista. **Revista jus Navigandi**, 17 nov 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/70232/os-desafios-do-trabalho-intermitente-a-luz-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 12/05/2019 maio 2019.

VIVEIROS, L. **CLT - comentada pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**. 9ª. ed. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2018.