



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MATEUS DA SILVEIRA PINTO**

**TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE DE  
CONSTITUCIONALIDADE À LUZ DO ARTIGO 7º DA  
CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DAS ADINS Nº 5.806, 5.826,  
5.829 E 5.950**

**BRASÍLIA - DF  
2018**

**MATEUS DA SILVEIRA PINTO**

**TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE DE  
CONSTITUCIONALIDADE À LUZ DO ARTIGO 7º DA  
CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DAS ADINS Nº 5.806, 5.826,  
5.829 E 5.950**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito, da Universidade de Brasília - UnB,  
como requisito parcial para a obtenção do grau  
de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto  
Theodoro Filho

**BRASÍLIA - DF  
2018**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

Monografia de Graduação de autoria de Mateus da Silveira Pinto, intitulada “Trabalho intermitente: análise de constitucionalidade à luz do artigo 7º da Constituição Federal e das ADIns nº 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950”, apresentada como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Direito na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, em 30 de novembro de 2018.

---

Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho  
Orientador  
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – FD-UnB

---

Doutoranda Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos  
Examinadora

---

Mestre Rodrigo Leonardo de Melo Santos  
Examinador

---

Professor Doutor Mamede Said Maia Filho  
Suplente  
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – FD-UnB

## AGRADECIMENTOS

Confesso que até agora eu não acredito muito que consegui realizar meu sonho de entrar na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – ainda estou esperando um email falando: “sabe o que é, rapaz? Era outro Mateus...”. Todavia, apesar da minha descrença, pude chegar ao final dessa jornada, o que só foi possível com a participação de algumas figuras ilustres indispensáveis.

Agradeço ao meu Deus, que resolveu apostar em um garotinho que nasceu meio doente lá no interior de Minas Gerais. Quando alguns médicos olharam para os pais daquele menino frágil e disseram que não ia dá certo, Ele respondeu que tinha jeito sim. Por isso e muito mais, me regozijo no Autor e Consumador da minha fé.

Ao meu pai, meu exemplo de caráter, integridade e seriedade, sempre me apoiando e me dando o privilégio de imitá-lo porque ele é um imitador de Cristo.

À minha mãe, coluna da nossa família, com quem posso contar a todo o momento, tendo a certeza de que está orando por mim a cada instante.

À minha irmã, pessoa tão presente que até estranhei ela não ter entrado no meu quarto enquanto escrevo estes agradecimentos. Amo muito cada um de vocês.

Agradeço ainda aos parentes lá do Rio, sabendo que, apesar da distância, torcem por mim. Um beijo especial para minha vó Regina, que nunca cansa de me mandar imagens no Whatsapp lembrando que tenho uma vovó muito preocupada.

Ao professor Wilson, que se dispôs a me salvar nesse trabalho e a clarear minhas ideias, bem como aos membros da banca, pela disponibilidade imediata. A todos estes, e alguns outros docentes, agradeço por terem me ajudado a me encontrar no Direito do Trabalho, mostrando que não estamos aqui só pelas oportunidades de carreira ou pelos ternos elegantes, mas para ajudar pessoas desamparadas e tentar abrir portas para quem mais precisa.

Fica ainda um abraço a todos os amigos, passados e presentes, que tornaram a vida mais fácil e divertida, sempre esperando pela minha felicidade. Aos colegas de escola, igreja, cursinho, faculdade, estágio, internet, prédio e afins, obrigado.

Finalizemos recordando as palavras do caro Brás Cubas, deixando singelos votos de gratidão às pernas, que seguem nos levando adiante mesmo quando a cabeça esta alheia, trabalhando em alguma outra coisa e pensando em mil e uma inutilidades. Não sei como cheguei até aqui e nem sei para aonde irei, mas que a graça divina continue a me permitir dar mais um passo de cada vez. Abençoadas pernas!

*“Os animais acreditavam em cada palavra. (...)  
Sabiam que a vida estava difícil e cheia de privações, que andavam constantemente  
com frio e com fome e trabalhando sempre que não estavam dormindo.  
Mas, sem dúvida, antigamente era muito pior”*

*(A Revolução dos Bichos)*

## RESUMO

A Lei nº 13.467/17 (“Reforma Trabalhista”) deu uma nova redação ao art. 443 da CLT, criando o contrato de trabalho intermitente, nova modalidade contratual a prazo indeterminado. Inicialmente, será estudado qual é o conceito desta nova espécie de trabalho, sendo indicadas, em seguida, algumas espécies de atividades similares anteriores à Reforma Trabalhista que já tinham características de trabalho intermitente. É necessário, ainda, entender como este tema foi introduzido na Lei nº 13.467/17 e quais alterações já sofreu após sua promulgação, bem como sua regulamentação em ordenamentos jurídicos estrangeiros que influenciaram o modelo brasileiro. Em outro capítulo, serão analisados os supostos vícios de constitucionalidade presentes no contrato intermitente brasileiro, a partir de um levantamento dos argumentos suscitados nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 5.805, 5.826, 5.829 e 5.950, todas contrárias à nova modalidade contratual, sendo relevante considerar os contra-argumentos apresentados por entes legitimados. Por fim, partindo das ideias apresentadas nas ADins citadas acima, será feita uma ponderação entre elementos positivos e negativos do arquétipo de trabalho intermitente brasileiro, com base na opinião de doutrinadores, de entidades públicas e na experiência de outras nações que adotaram um sistema semelhante, apontando-se, na conclusão, possíveis melhorias ao texto legal.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho; Trabalho intermitente; Reforma trabalhista; Flexibilização; Ação direta de inconstitucionalidade; Direito comparado

## ABSTRACT

Law 13.467/17 ("Labor Reform") gave a new wording to art. 443 of the CLT, creating the intermittent work contract, a new contractual modality for an indefinite term. Initially, it will be studied what is the concept of this new kind of work, and then indicated some kinds of activities prior to the Labor Reform that already had characteristics of intermittent work. It is also necessary to understand how this theme was introduced in the Law 13.467/17 and what changes have already occurred after its promulgation, as well as its regulation in foreign legal systems that influenced the Brazilian model. In another chapter, the supposed constitutional defects present in the intermittent Brazilian contract will be analyzed, based on a survey of the arguments raised in the direct actions of unconstitutionality nº 5,805, 5.826, 5.829 and 5.950, all of which are contrary to the new contractual modality, being relevant to consider counter-arguments presented by legitimate entities. Finally, starting from the ideas presented in the ADIns mentioned above, a consideration will be made between positive and negative elements of the archetype of intermittent Brazilian work, based on the opinion of lecturers, public entities and the experience in other nations that adopted a similar system, pointing out, in the conclusion, possible improvements to the legal text.

**Keywords:** Labor law; Intermittent work; Labor reform; Flexibilization; Direct action of unconstitutionality; Comparative law.



## ABREVIATURAS

<b>ADIN</b>	Ação Direta de Inconstitucionalidade
<b>AGU</b>	Advocacia-Geral da União
<b>ART</b>	Artigo
<b>CF/88</b>	Constituição Federal de 1988
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>CN</b>	Congresso Nacional
<b>DL</b>	Decreto Legislativo
<b>MPT</b>	Ministério Público do Trabalho
<b>MPV</b>	Medida Provisória
<b>MTE</b>	Ministério do Trabalho e Emprego
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>PGR</b>	Procuradoria-Geral da República
<b>PL</b>	Projeto de Lei
<b>PLC</b>	Projeto de Lei da Câmara
<b>RR</b>	Recurso de Revista
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I: TRABALHO INTERMITENTE.....</b>	<b>13</b>
1.1 CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	13
1.2 TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES.....	17
1.2.1 Modelo italiano .....	17
1.2.2 Modelo espanhol .....	19
1.2.3 Modelo alemão .....	19
1.2.4 Modelo português.....	20
1.2.5 Modelo inglês .....	21
1.2.6 Modelo americano.....	22
1.2.7 Modelo neozelandês .....	23
<b>CAPÍTULO II: REGULAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL .....</b>	<b>24</b>
2.1 TRABALHO INTERMITENTE ANTES DA LEI Nº 13.467/17.....	24
2.2 PROCESSO LEGISLATIVO DE CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE .....	28
2.3 REGULAÇÃO PÓS-REFORMA TRABALHISTA.....	32
<b>CAPÍTULO III: ADINS CONTRA O TRABALHO INTERMITENTE.....</b>	<b>37</b>
3.1 ADIN 5.806/DF .....	38
3.2 ADIN 5.826/DF .....	41
3.3 ADIN 5.829/DF .....	42
3.4 ADIN 5.950/DF .....	44
<b>CAPÍTULO IV: JUÍZOS E CRÍTICAS AO TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>47</b>
4.1 ARGUMENTOS FAVORÁVEIS .....	48
4.2 ARGUMENTOS CONTRÁRIOS.....	51
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>65</b>

## INTRODUÇÃO

Esta monografia nasceu em uma aula de Direito Coletivo do Trabalho, no primeiro semestre de 2017. Na época, a turma teve que ler o Projeto de Lei nº 6.787/16 para indicar quais eram as principais alterações propostas pela “Reforma Trabalhista” no cenário das negociações coletivas. Fazendo a leitura do texto legal, fiquei impressionado com alguns pontos como a prevalência do negociado sobre o legislado<sup>1</sup>, ou a aparente perda de poder dos sindicatos em razão da queda de suas arrecadações<sup>2</sup>, mas o que mais me chamou atenção foi a criação de uma nova modalidade contratual individual a prazo indeterminado: o contrato de trabalho intermitente.

Basicamente, o trabalho intermitente é a prestação de serviço com a alternância, geralmente pouco previsível, entre períodos de labor e de inatividade, sendo que o trabalhador só é remunerado quando está efetivamente prestando serviços.

Como eu estava estagiando na época, imaginei: “já pensou se meu chefe resolve aplicar isso e me dispensa nos momentos em que as tarefas no escritório diminuam, me convocando – e me pagando – apenas quando houver um volume absurdo de peças para escrever e petições para protocolar? Como vou poder continuar indo para cinemas e teatros e comprando lanches *fast food* sem meu pequeno salário mensal?”.

Porém, logo expandi meu campo de visão para além dos meus gastos supérfluos, próprios de um jovem que vive à custa dos pais, tentando pensar como seria para o provedor de uma família viver com esta mesma incerteza, sem saber quando terá oportunidades de trabalho ou se terá algum dinheiro na conta no final do mês, pra manter sua subsistência e a de seus entes queridos. O que para um rapaz de classe média gerava preocupações fúteis poderia ser, para milhares de trabalhadores no Brasil, uma fonte de ansiedade e desespero constante.

Outra questão impactante foi que, na esteira da legalização da terceirização de atividades-fim através da Lei nº 13.429/17<sup>3</sup>, o dispositivo legal responsável pelo trabalho intermitente também permitia a aplicação deste para qualquer atividade<sup>4</sup>, seja um ofício acessório ou ligado à finalidade da empresa; seja um trabalho que pague um salário mínimo ou milhares de reais; seja, vale ponderar, serviço em ente privado ou público. Como o §3º do art. 443 da CLT só exime os aeronautas deste escopo, fica evidente que o trabalho intermitente vem com possibilidade de impactar todos os ramos profissionais de nosso país.

---

<sup>1</sup> CLT, art. 611-A, *caput*.

<sup>2</sup> CLT, art. 579.

<sup>3</sup> STF declarou constitucionalidade da matéria na ADPF nº 324 e RE 958.252.

<sup>4</sup> CLT, art. 443, § 3º.

De fato, é um projeto que assusta à primeira vista, em especial pela possibilidade de afetar praticamente todos os setores econômicos e laborais. Porém, afastando-se do choque inicial, é necessário considerar quais argumentos justificaram a criação do contrato intermitente.

O trabalho intermitente nasce de um ideal de flexibilização das relações trabalhistas, que pode ter sua origem remetida à própria criação do Direito do Trabalho, em meados do século XIX<sup>5</sup>. Diante dos altos níveis de exploração humana em razão da Revolução Industrial, o Direito do Trabalho surgiu para garantir um patamar de dignidade mínimo aos operários, o que, em regra, nunca foi agradável à figura do patrão – afinal, se a jornada do trabalhador cai de 12 para 8 horas, aparentemente são 4 horas de prejuízos ao processo produtivo.

Assim, é possível dizer que a história do Direito do Trabalho é uma luta constante entre busca por direitos sociais e tentativa de reduzir – ou flexibilizar – as garantias dos trabalhadores.

Ocorre que o discurso capitalista focado no lucro ganha vigor especial em períodos de recessão financeira, o que foi presenciado por todo o mundo na Crise Econômica de 2008. Diante de uma queda absurda de rendimentos a nível global, diversos entes privados e públicos buscaram meios de “modernizar” as relações de trabalho, através de serviços mais especializados e menos custosos.

Ao invés de deixar um empregado em uma posição confortável até que se aposente, para as empresas poderia ser mais interessante fomentar um mercado competitivo de profissionais independentes, no qual a única coisa que garante a remuneração no fim da jornada laboral é se o trabalhador é mais competente que os outros; encerrada aquela disputa diária, o obreiro parte para tentar conquistar outros serviços, dia a dia.

Nesta esteira de valorizar trabalhos mais flexíveis, pós Crise de 2008<sup>6</sup>, diversos países elaboraram leis regularizando trabalhos temporários; serviços autônomos; jornada de tempo parcial e contratos de trabalho descontínuo, fora outras espécies laborais. Com a recente crise econômica no Brasil, também fomos sujeitos a este fenômeno na seara trabalhista.

Portanto, o contrato intermitente vem com a proposta de flexibilizar as relações empregatícias, viabilizando trabalhos menos rígidos em resposta às taxas de desemprego,

---

<sup>5</sup> LEAL, Luana Angelo; MIRANDA, Renata Ferreira Spíndola de; SANTOS, Nathalia Marbly Miranda; REIS, Tainá. A reforma trabalhista altera o princípio protetor? In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 17-19. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>6</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. In: *Revista LTr legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, São Paulo: set. 2017. p. 62-67. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129952>>. Acesso em: 29 out. 2018.

permitindo, em tese, que obreiros em condições informais se regularizem, bem como garantido que pessoas que não querem trabalhar 8 horas diárias elaborem jornadas próprias.

A fim de examinar esta modalidade contratual apresentada ao ordenamento pátrio através da Reforma Trabalhista, o presente estudo buscar analisar, inicialmente, como o trabalho intermitente é caracterizado na lei brasileira, sendo relevante passar pelo processo de elaboração normativa até regulações feitas após a promulgação da reforma, como a Medida Provisória 808/17 e a Portaria do MTE nº 349/18. Para além do estudo da matéria em nosso ordenamento jurídico, vale observar como o trabalho intermitente é tratado em outros países, tendo em vista que é fruto de um processo global de flexibilização das relações trabalhistas.

No segundo capítulo, a fim de enriquecer a discussão sobre os pontos negativos e positivos do trabalho intermitente, serão levantados os argumentos apresentados nas ADIns nº 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950, todas direcionadas à declaração de inconstitucionalidade dos artigos celetistas que tratam do trabalho intermitente<sup>7</sup>. Visando à pluralidade de opiniões, é relevante analisar o parecer de alguns entes públicos legitimados no curso destas ações, como a AGU e a PGR, verificando como estas instituições se posicionaram sobre o tema.

Adiante, o terceiro capítulo irá recolher fundamentos favoráveis e críticas contrárias ao contrato de trabalho intermitente, buscando passar por teorias doutrinárias, decisões jurisprudenciais, opiniões de autoridades públicas e exemplos de Direito comparado – afinal, já que outras nações utilizam o modelo de trabalho descontínuo há mais tempo, importa saber se suas experiências são otimistas ou não.

Por fim, será apresentada uma opinião conclusiva, construída através da ponderação de todos os argumentos previamente recolhidos, a fim de saber se este novo modelo laboral é mais um canal de modernização e flexibilização das relações trabalhistas ou se é um instrumento de violação de direitos dos obreiros, passível de inconstitucionalidade, sendo possível recomendar possíveis melhorias ao trabalho intermitente brasileiro.

---

<sup>7</sup> CLT, art. 443 e 452-A

## CAPÍTULO I: TRABALHO INTERMITENTE

### 1.1 CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE

O Título IV da CLT trata do contrato individual do trabalho<sup>8</sup>, prevendo em seu art. 443 algumas classificações contratuais: contrato tácito ou expresso; verbal ou escrito; com prazo determinado ou indeterminado. Ocorre que a Lei nº 13.467/17<sup>9</sup> – popular “Reforma Trabalhista” – trouxe uma novidade para este artigo, introduzindo, dentre as espécies de contrato individual de trabalho, o contrato para prestação de trabalho intermitente.

Conceituando este novo instituto, o § 3º do art. 443 da CLT prevê que o trabalho intermitente é aquele no qual o empregado, subordinado, presta serviços descontínuos, havendo alternância na jornada laboral entre períodos de exercício efetivo das funções e momentos de inatividade – tais lapsos temporais podem ser horários, diários ou mensais. Ademais, o contrato de trabalho intermitente é aceitável em qualquer atividade empregatícia ou profissional, salvo para aeronautas, detentores de legislação específica.

Em complemento a esta definição, foi adicionado à CLT o art. 452-A, que regula o trabalho intermitente. De acordo com o *caput* deste inédito dispositivo, o trabalho intermitente é pactuado entre trabalhador e empregador através de contrato por escrito, contendo o valor devido por cada hora de serviço. Esta quantia deve ser equivalente a de outros empregados que cumpram as mesmas funções, sejam ou não intermitentes, não podendo ser nunca inferior ao valor do salário mínimo horário (R\$ 4,34, atualmente)<sup>10</sup>.

O art. 452-A da CLT traz nove parágrafos, instituindo outras regras aplicáveis ao contrato de trabalho intermitente: nos termos dos parágrafos 1º, 2º e 3º, o trabalhador é convocado pelo empregador com ao menos três dias de antecedência ao serviço, tendo um dia útil para responder à convocação, sob pena de presunção de recusa ao chamado – o vínculo de subordinação entre as partes não é extinto pela recusa, mantido intacto enquanto o contrato estiver em vigor.

Já o § 4º determina que as partes devem cumprir as obrigações pactuadas no acordo de trabalho, sendo que, caso um dos contratantes não honre seus compromissos sem justa causa,

<sup>8</sup> BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>9</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>10</sup> TABELA DOS VALORES NOMINAIS DO SALÁRIO MÍNIMO. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario\\_minimo.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_minimo.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

terá um mês para pagar uma multa a outra parte no valor de 50% do serviço não prestado, podendo optar por compensar tal valor em prazo igual. Assim, caso o empregador cancele um serviço para o qual chamou o trabalhador, ou se o empregado faltar ao trabalho, cabe multa ou compensação em razão de tal inadimplemento.

Uma característica marcante do trabalho intermitente é o gozo de períodos de inatividade, destacado no § 5º do art. 452-A, o qual indica que neste lapso o trabalhador intermitente pode prestar serviços a outrem, uma vez que tal intervalo temporal não é tempo à disposição do empregador. Em outras palavras, o obreiro não é remunerado pelo tempo de inatividade, podendo, por este motivo, tentar incrementar sua renda através de outros ofícios.

Os §§ 6º e 7º prescrevem que ao fim de cada período laborado o trabalhador receberá a remuneração correspondente, contendo adicionais legais, descanso semanal remunerado e décimo terceiro salário e férias proporcionais acrescidas de um terço, sendo tais valores especificados categoricamente em recibo de pagamento. Ademais, o § 8º determina que o empregador recolha depósito do FGTS e contribuições previdenciárias dos empregados, entregando a estes comprovante de recolhimento.

Por fim, o § 9º do art. 452-A da CLT firma que a cada 12 meses o trabalhador intermitente tem direito a um mês de férias, período no qual seu empregador não pode convocá-lo ao trabalho. Fazendo a ligação com o § 6º, temos que a remuneração referente às férias é paga em separado ao período de afastamento efetivo do ambiente laboral.

A partir da união dos dois artigos apresentados, podemos apontar que o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato individual a prazo indeterminado, aplicável a qualquer atividade, na qual o trabalhador não tem jornada laboral fixa, na medida em que se alternam períodos não remunerados de inatividade, nos quais o empregado pode laborar para outros empregadores, e momentos de prestação de serviços, quando o obreiro é convocado, sendo remunerado ao fim do exercício da jornada pactuada.

Para além da definição de trabalho intermitente, é relevante entender no que ele se difere de uma relação de emprego comum, sendo possível, a partir daí, diferenciá-lo de outros tipos distintos de contratos trabalhistas.

Segundo Delgado<sup>11</sup>, a relação empregatícia é caracterizada por cinco elementos fático-jurídicos, extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT: prestação do serviço por pessoa física; pessoalidade do empregado; onerosidade dos ofícios prestados; subordinação ao empregador (ignorando-se aqui distinções entre empresa tomadora e prestadora); não eventualidade.

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho – 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 313-314.

Conforme o art. 443, §3º da CLT, a subordinação é elemento intrínseco ao serviço prestado via contrato de trabalho intermitente. Isto significa que o empregador tem poder diretivo, de controle e disciplinar sobre as atividades do trabalhador, podendo organizar o processo produtivo da maneira que lhe agrade<sup>12</sup>.

Quanto à pessoalidade, Zwicker<sup>13</sup> leciona que tal elemento faz-se presente no momento em que a empresa convoca um trabalhador específico, pessoa física, aguardando seu aceite à proposta de serviço, nos termos do art. 452-A, §§ 1º e 2º. Já a onerosidade do serviço é estipulada no momento em que as partes especificam, no contrato de trabalho intermitente, qual será o valor das horas de serviço prestadas, a ser pago ao fim de cada jornada laborada, junto com outras verbas trabalhistas mencionadas no já citado § 6º do art. 452-A.

Por fim, resta o elemento essencial à relação empregatícia da não eventualidade, o qual gera diversas discussões doutrinárias, havendo uma corrente que reconhece tal requisito no trabalho intermitente, e outra que afirma que estes conceitos são incompatíveis.

De acordo com os defensores do trabalho intermitente como espécie de relação de emprego<sup>14</sup>, há uma diferença entre trabalho descontínuo e trabalho eventual: enquanto este se refere a serviços de curta duração, não ligados à atividade-fim do empregador, a fim de solucionar um evento específico e excepcional, o trabalho intermitente é uma prestação que se repete por períodos de horas, dias ou meses, marcada por habitualidade. Como exemplo, imagine que um trabalhador eventual é chamado por uma empresa para, em uma tarde, instalar cabos de redes para uso da internet; enquanto isso, contrata-se também um trabalhador intermitente para ir à firma em algum dia da semana, semana após semana, a fim de atualizar o site e redes sociais do empregador.

Em conjunto a esta ideia, vale considerar que os art. 443 e 452-A da CLT nomeiam expressamente o sujeito do contrato de trabalho intermitente como empregado.

Por outro lado, há quem sustente<sup>15</sup> a posição de que, em razão da jornada descontínua e imprevisível do trabalhador, que pode ser chamado quando quiser pelo empregador, amargando longos períodos de inatividade, o contrato de trabalho intermitente aproxima-se muito mais de um trabalho eventual do que de uma relação empregatícia. No mesmo sentido,

<sup>12</sup> RINALDI, Leonardo Gianni. Il contratto di lavoro a chiamata o intermittente, ABC Lavoro. *Lavoro e diritti*. mai. 2017. Disponível em: <<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/contratto-di-lavoro-a-chiamata-intermittente>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>13</sup> ZWICKER, Igor de Oliveira. Há subversão do pressuposto jurídico da não eventualidade no contrato de trabalho intermitente? In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 69-70. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>14</sup> Ibidem, p. 70.

<sup>15</sup> MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. Reforma trabalhista – Indaiatuba, SP : Editora Foco Jurídico, 2017, p. 29-34.



há quem entenda<sup>16</sup> a não eventualidade citada no art. 3º da CLT como sinônimo de habitualidade; a partir daí, já que o serviço intermitente pode não ser habitual, não é emprego.

No meio destas duas linhas de raciocínio, Carvalho e Salles<sup>17</sup> indicam que o trabalho intermitente não exclui elementos da relação empregatícia, mas os altera e flexibiliza, de tal maneira que o requisito da habitualidade transmuda-se em não eventualidade.

Por mais que estas visões tenham valor, pecam pela rigidez em tentar colocar o trabalho intermitente em um único gênero, sendo que o trabalho intermitente, pelo texto do art. 443 da CLT, pode ser aplicado de diversas maneiras. Assim, um trabalhador intermitente que fosse convocado toda semana, sem dia fixo, pode ser considerado habitual; já um obreiro com contrato intermitente que fica até um ano sem ser chamado não é habitual.

Após esta comparação do trabalho intermitente à relação de emprego padrão, cabe opô-lo a outras espécies *lato sensu* de relações de trabalho, como o trabalho autônomo, o temporário e o eventual – similares na descontinuidade da jornada de trabalho.

O trabalho eventual é um serviço excepcional, não ligado à atividade-fim da empresa. Seguindo esta caracterização, Colnago<sup>18</sup> indica que a eventualidade se baseia em evento circunstancial ou inesperado, enquanto o trabalho intermitente requer habitualidade. Assim, de acordo com este autor é possível dizer que o ofício eventual é ainda mais instável que o intermitente, compelindo o contato com dezenas de empregadores.

Quanto ao trabalhador autônomo, não pode ser considerado empregado de jeito nenhum, à luz do art. 442-B, enquanto o trabalhador intermitente já recebe tal denominação de sujeito de relação empregatícia. A diferença entre as figuras aumenta se lembrarmos que no trabalho autônomo não há o elemento da subordinação, o que mitiga o poder diretivo e fiscalizador do empregador em relação ao obreiro<sup>19</sup>.

Já o trabalho temporário é caracterizado por sua necessidade em face de demandas extraordinárias ou mudanças no quadro de funcionários, não sendo tão habitual ou possivelmente previsível como o trabalho intermitente. Ademais, a tendência é que o contrato

<sup>16</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>17</sup> CARVALHO, Ana Amélia Silva; SALLES, Flávio Bellini de Oliveira. O contrato de trabalho intermitente: a contratação limitada à intermitência do serviço. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 63-64. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>18</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. In: *Revista LTr legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, São Paulo: set. 2017. p. 62-67. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129952>>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>19</sup> PRETTI, Gleibe. Trabalhador intermitente na prática – conforme a reforma trabalhista – São Paulo, SP : LTr, 2018, p. 22-26.

de trabalho intermitente se prolongue no tempo, como qualquer contrato a prazo indeterminado; já o contrato de trabalho temporário tem o prazo padrão de 180 dias, prorrogáveis por até 90 dias, sejam consecutivos ou não os dias de serviço<sup>20</sup>, conforme o art. 10, §§ 1º e 2º da Lei 13.429/17.

Por fim, vale mencionar o trabalho avulso: este é um subtipo de trabalho eventual, utilizado especificamente no setor portuário<sup>21</sup>, distanciando-se do amplo escopo do contrato de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º da CLT, aplicável a qualquer atividade.

Diante de todo o exposto, resta claro que o trabalho intermitente é qualificado pela prestação subordinada de serviços habituais em jornadas descontínuas, através de contrato a prazo indeterminado.

## 1.2 TRABALHO INTERMITENTE EM OUTROS PAÍSES

No Brasil, o contrato de trabalho intermitente surgiu em um contexto de crise econômica, que vem desde 2014, de tal forma que discursos neoliberais de aquecimento do mercado e flexibilização das relações trabalhistas acabam ganhando força, promovendo-se medidas de redução dos gastos empresariais e ampliação do poder dos empregadores<sup>22</sup>.

Todavia, tal fenômeno não é uma exclusividade do nosso país, tendo sido presenciado em diversas partes do mundo. Assim, muitos países também legalizaram espécies de trabalho a prazo descontínuo, sendo que alguns modelos até serviram de inspiração ao trabalho intermitente brasileiro, de tal maneira que é interessante avaliar como tal modalidade contratual é executada em outros países, inclusive para ressaltar algumas políticas que poderiam ser adotadas pela nossa legislação trabalhista.

### 1.2.1 Modelo italiano

O trabalho intermitente italiano foi um dos paradigmas da inovação na legislação brasileira, segundo Nogueira<sup>23</sup>. O *lavoro intermittente, a chiamata o a orario modulato*

<sup>20</sup> BRASIL. Lei 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho – 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 380-381.

<sup>22</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Os trabalhistas, 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermittente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>23</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51,

(“trabalho intermitente, à chamada ou a horário modulado”) ingressou no ordenamento jurídico italiano pelo Decreto Legislativo 276/2003, sendo regulado atualmente pelo DL 81/15, permitindo que empresas convoquem trabalhadores para serviços descontínuos ou sazonais, mediante negociação coletiva ou por decreto do Ministério do Trabalho.

Note-se a importância singular que o Direito Italiano dá aos sindicatos na pactuação do trabalho intermitente, sendo inclusive ilícito que o empregador use serviço intermitente sem notificar as entidades sindicais. Ademais, cada contrato *a chiamata* acordado deve ser informado à Direção Territorial do Trabalho, órgão administrativo, sob pena de multa.

Dentre os diversos elementos contratuais que podem ser alterados por negociação coletiva, é possível estipular uma indenização por disponibilidade, pela qual o obreiro é remunerado por se comprometer a responder a qualquer chamado do empregador – caso não atenda à convocação, ainda que por doença, não receberá tal indenização.

A lei italiana impõe alguns limites interessantes: primeiramente, o trabalho intermitente não tem o condão de substituir os contratos de emprego fixo a prazo indeterminado, sendo que cada espécie contratual tem seu uso específico, merecendo tratamento igualitário; quanto ao contrato de trabalho, deve prever qual motivo justifica a utilização do ofício intermitente – só pode ser utilizado para atividades de exercício tipicamente descontínuo, com expressa autorização por negociação coletiva – e indicar uma periodicidade da jornada laboral, a fim de diminuir o estado de insegurança do empregado.

Além disso, é essencial citar que o trabalho intermitente só pode ser utilizado por pessoas com mais de cinquenta e cinco anos de idade ou menos de vinte e cinco (atingida esta idade, rescinde-se o contrato), destacando seu objetivo de garantir ingresso ao mercado de trabalho ou de disponibilizar uma jornada menos rígida para idosos perto da aposentadoria, inibindo, ao mesmo tempo, que trabalhadores no meio destas faixas etárias, no auge de sua capacidade laboral, sejam ameaçados por turnos de trabalho descontínuos.

Ademais, o trabalho intermitente só pode abarcar 400 dias de serviço em um prazo de três anos, sendo que, extrapolado este teto, convalida-se em contrato de trabalho em tempo integral a prazo indeterminado (exceto para as atividades de turismo, espetáculo ou serviço público). Finalizando a lista de limites impostos pela legislação italiana, é vedado o uso de trabalho intermitente onde houve dispensa coletiva há menos de seis meses ou em empresas que reduziram jornadas laborais ou que não foram aprovadas em avaliação de saúde e

segurança realizada por órgão fiscalizador; proíbe-se ainda o serviço intermitente para substituir empregados em greve.

Percebe-se a qualidade da legislação italiana ao regular o trabalho intermitente minuciosamente, especificando em quais condições tal modelo contratual pode ser utilizado.

### 1.2.2 Modelo espanhol

Colnago<sup>24</sup> afirma que o trabalho intermitente brasileiro é influenciado pela descrição do art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha referente ao trabalho *fijo-discontinuo* (“fixo-descontínuo”), espécie de contrato a prazo indeterminado no qual o trabalhador se compromete a trabalhar durante períodos ou datas específicas do ano (ex: hotelaria em época de fim de ano). Assim, o empregado tem noção de quando será convocado ao serviço, podendo, no período de inatividade, executar tarefas para outrem – convocação é feita através de uma lista de empregados mais antigos.

Em proteção ao obreiro intermitente, em caso de disponibilidade de vaga de emprego fixa, o empregador deve dar preferência de contratação aos trabalhadores intermitentes<sup>25</sup>.

Bramante<sup>26</sup> indica que se os períodos de serviço forem recorrentes e habituais em datas próximas, o melhor contrato é o de tempo parcial, e não o contrato de trabalho intermitente, que deve ser utilizado para atividades com lapsos maiores de inatividade ou com excesso de demanda em datas específicas (ex: obreiro convocado todo sábado para trabalhar em um bar deve ser contratado a tempo parcial).

Em semelhança ao modelo italiano, se admite negociações coletivas regulando a matéria. Outrossim, acordo coletivo pode criar meios de convalidação de contratos de prazo determinado em contratos *fijo-discontinuos*.

### 1.2.3 Modelo alemão

Em 2003, o governo alemão implementou o plano Hartz, que consistia em uma série de modificações escalonadas no cenário trabalhista a fim de flexibilizar as relações de

<sup>24</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. In: *Revista LTr legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, São Paulo: set. 2017. p. 62-67. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129952>>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>25</sup> TEIXEIRA, Érica Fernandes; MORAIS, Gabriela Romeiro Tito de. A quem interessa a reforma trabalhista. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 22, n. 1, Brasília: TRT 10ª Região, 2018. p. 31-40. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/7>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>26</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

trabalho, como: incentivo ao trabalho terceirizado e temporário; aumento da idade de aposentadoria; congelamento de salário, etc. Neste ínterim, foi revivido o *Arbeit auf Abruf* (trabalho de plantão) que já era mencionado em uma lei de 1985<sup>27</sup>, a fim de sanar demandas de serviço extraordinárias.

Posteriormente, este tema foi objeto de outras leis, sendo regulado atualmente pelo Decreto Legislativo nº 15/2015, que estipula, por exemplo, que o empregado tenha direito no mínimo a 10 horas de trabalho por semana, respeitando o piso de 3 horas por dia.

Quanto à convocação do empregado, é obrigado a comparecer ao serviço se notificado com quatro dias de antecedência.

Um dos elementos mais singulares da experiência na Alemanha é que o trabalho intermitente foi objeto de diversas decisões judiciais, construindo-se uma importante jurisprudência sobre a matéria. Vale citar, como exemplo, que a estipulação de um prazo mínimo para convocação do trabalhador foi construída jurisprudencialmente, pois antes o obreiro podia ser chamado de última hora para ir prestar serviço em locais desconhecidos<sup>28</sup>.

#### 1.2.4 Modelo português

O atual Código de Trabalho português foi promulgado em 2009, para suprir empresas com demanda de intensidade oscilante ou descontínua, não podendo ser a título de trabalho temporário ou a termo.

O modelo português divide o trabalho intermitente em dois tipos: trabalho à chamada ou alternado<sup>29</sup>. No primeiro, o obreiro não tem jornadas de serviço pré-estabelecidas, sendo convocado pelo empregador, com 20 dias de antecedência, conforme for necessário.

Já no labor alternado, os períodos de serviço e os de inatividade são bem especificados dentro de um lapso temporal anual, devendo-se garantir ao empregado ao menos seis meses de atividade neste prazo de um ano, com ao menos quatro meses de prestação contínua.

Independente do tipo de trabalho intermitente, os trabalhadores recebem uma remuneração pelo tempo de inatividade, com o valor mínimo de 20% do total salarial pago no

<sup>27</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Os trabalhistas, 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>28</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>29</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Os trabalhistas, 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

período de atividade – o que não impede que o obreiro em inatividade para um empregador preste ofícios a outrem.

Portanto, é possível notar que o trabalho intermitente português possui consideráveis meios de proteção ao trabalhador<sup>30</sup>, a começar da proibição do uso desta modalidade contratual em atividades contínuas, até sua garantia de remuneração nos períodos de inatividade, dando condições de sobrevivência ao empregado quando não estiver laborando.

### 1.2.5 Modelo inglês

O art. 27A do *Employment rights act* de 1996 introduziu na Inglaterra o *zero-hours contract* (“contrato zero-horas”), caracterizado pela ausência de garantias de horas de serviço ou remuneração mínima, sendo que o contrato de trabalho não se extingue pela ausência de convocações do empregado ao trabalho<sup>31</sup>.

Até 2005, o número de trabalhadores com contrato zero-hora era relativamente pequeno, limitando-se a 50.000 mil obreiros. Porém, dez anos depois, após um período de crise econômica, este número saltou para 800.000 trabalhadores<sup>32</sup>; hoje, já passam de 1.8 milhões de contratos sem jornada mínima garantida<sup>33</sup>.

Pesquisas mostram que o contrato zero-hora vem ganhando mais espaço principalmente entre pessoas com nível de educação baixo; mulheres; jovens abaixo dos vinte e cinco anos de idade e idosos com mais de sessenta e cinco anos. Estes obreiros trabalham, em média, 25 horas por semana, recebendo pouco mais do salário horário mínimo, em regra.

Tendo em vista os baixos níveis de remuneração, 1/3 dos empregados intermitentes afirmam que gostariam de trabalhar mais<sup>34</sup>, para suplementar sua renda.

<sup>30</sup> PACHECO, Flávia; MARTINS, Giovana Labigalini; JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil; BENEDITO, Luís Henrique; APARECIDO, Jane Kelli; ALONSO, Ellen; CARDOSO, Iara de Oliveira. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. In: *Revista Científica Faculdade do Saber*, Mogi Guaçu, 2017. p. 204-220. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/75313341-Analise-comparativa-normativa-trabalho-intermitente-no-brasil-e-em-diplomas-estrangeiros-1.html>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>31</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. In: *Revista LTr legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, São Paulo: set. 2017. p. 62-67. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129952>>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>32</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves. Experiência normativa em diplomas estrangeiros: zero hour. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 71-72. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>33</sup> CHU, Bem. Number of zero-hours contracts rises by 100.000 in 2017, says ONS. Disponível em: <<https://www.independent.co.uk/news/business/news/zero-hours-contracts-number-ons-gig-economy-latest-a8317646.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>34</sup> FLYNN, Ellie; LOCKETT, Jon. What are zero-hours contracts, how many uk workers are on them and why do employers use them?. 2017. Disponível em: <<https://www.thesun.co.uk/news/1736691/zero-hours-contracts-uk-workers-employers-rights/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

Nos últimos anos, o governo inglês vem percebendo que a imprevisibilidade e mobilidade das jornadas de contratos zero-hora colocou uma parcela da sociedade em condição de subemprego, com remunerações mensais inferiores ao mínimo legal. Este grupo miserável, porém formalmente empregado, acaba por depender de assistência estatal, o que, ao lado da impossibilidade destes trabalhadores de pagarem impostos regularmente, já gerou um prejuízo ao governo de quatro bilhões de libras, fora a crescente inflação<sup>35</sup>.

A fim de reduzir os danos gerados pelo contrato zero-hora, o governo vem tomando medidas para diminuir a agressividade desta figura contratual. Como exemplo, em 2014 foi revogada uma lei que obrigava o trabalhador intermitente a vincular-se a um único empregador, passando a se permitir que preste serviço para outras empresas<sup>36</sup>.

### 1.2.6 Modelo americano

Outra espécie particular de trabalho descontínuo é o *Just-in-time scheduling*, espécie de trabalho intermitente utilizada nos Estados Unidos da América<sup>37</sup>. Neste modelo, o obreiro é convocado pouco tempo antes do início da atividade laboral, dependendo do fluxo de consumidores em sua empresa contratante.

Tal sistema é baseado no título 5º do código de leis federais (5 CFR 340.403<sup>38</sup>), sendo aplicado especialmente em redes varejistas e de alimentação, como o Mc Donalds, que preenche 90% de suas vagas de emprego através desta modalidade de jornadas variáveis.

O *Just-in-time scheduling* é tão flexível que, além do empregado poder ser chamado a qualquer momento, sua jornada de trabalho também muda: hoje, pode ser convocado para uma hora de serviço; amanhã, para seis; depois, para três; e assim sucessivamente. Ademais, assim como a empresa pode convocar o obreiro a qualquer tempo, também o pode dispensar:

<sup>35</sup> ZOGBI, Paulo. Reforma trabalhista: como é o “trabalho intermitente” e quais suas consequências nos países onde já existe. Infomoney, 2017. Disponível em: <[www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises](http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises)>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>36</sup> PRETTI, Gleibe. Trabalhador intermitente na prática – conforme a reforma trabalhista – São Paulo, SP : LTr, 2018, p. 22-26.

<sup>37</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>38</sup> PACHECO, Flávia; MARTINS, Giovana Labigalini; JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil; BENEDITO, Luís Henrique; APARECIDO, Jane Kelli; ALONSO, Ellen; CARDOSO, Iara de Oliveira. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. In: *Revista Científica Faculdade do Saber*, Mogi Guaçu, 2017. p. 204-220. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/75313341-Analise-comparativa-normativa-trabalho-intermitente-no-brasil-e-em-diplomas-estrangeiros-1.html>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

há casos<sup>39</sup> de trabalhadores chamados que, ao chegar ao local de serviço, descobrem que sua presença foi dispensada. O resultado disso é que milhares de obreiros não têm uma rotina fixa.

A fim de diminuir os impactos desta vida imprevisível, oito estados (Califórnia, Connecticut, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Oregon, Rhode Island) e mais o distrito de Columbia adotaram medidas legais, como o *reporting-time pay law*, garantindo um piso salarial aos trabalhadores com jornada móvel<sup>40</sup> - exemplo: segundo as leis do distrito de Columbia e de Nova York, se o trabalhador convocado comparecer ao serviço, deve ser remunerado por valor correspondente ao no mínimo quatro horas de labor.

### 1.2.7 Modelo neozelandês

Vale citar um último caso interessante, que é o do trabalho intermitente na Nova Zelândia: no dia 01 de abril de 2016, entrou em vigor uma lei revogando o trabalho descontínuo no país, previamente legalizado no *Employment Relations Act* do ano 2000<sup>41</sup>. Desta forma, banuiu-se do país a previsão original de se permitirem contratos de trabalho sem jornadas laborais fixas, obrigando o trabalhador a aguardar a convocação de seu patrão a qualquer momento. Desta maneira, buscou-se trazer maior segurança e previsibilidade para as relações empregatícias deste país.

Hoje, segundo a legislação do país, a regra é que os contratos sejam escritos, prevendo jornadas fixas – até o uso de horas extras é restrito, dependendo de cláusulas contratuais específicas (*availability clauses*). Se o empregador descumprir tais previsões, pode tomar multa de até 50.000 dólares neozelandeses, bem como possível suspensão de sua capacidade de figurar contratualmente como empregador por até dez anos<sup>42</sup>.

Importa ressaltar que, para além dos exemplos citados, o trabalho intermitente encontra figuras semelhantes em pelo menos quarenta ordenamentos jurídicos<sup>43</sup>, passando por países como Austrália, Quênia e Libéria. De fato, é uma tendência global.

<sup>39</sup> Ibidem.

<sup>40</sup> State-by-state reporting time pay laws. Datamatics, 2017. Disponível em: <<https://www.datamaticsync.com/state-by-state-reporting-time-pay-laws/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>41</sup> ROY, Eleanor Ainge. Zero-hour contracts banned in New Zealand. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

<sup>42</sup> BADENHORST, Jaenine. Zero hour contracts: what does this mean for employees and employers. Disponível em: <<https://www.raineycollins.co.nz/your-resources/articles/zero-hour-contracts-what-does-this-mean-for-employees-and-employers.html>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

<sup>43</sup> AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva. Contrato de trabalho intermitente sob a ótica do trabalho decente. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 59-61. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.



## CAPÍTULO II: REGULAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

### 2.1 TRABALHO INTERMITENTE ANTES DA LEI Nº 13.467/17

O trabalho intermitente é fruto de uma onda de flexibilização das relações trabalhistas<sup>44</sup>. De um lado, temos as empresas se utilizando de contratos de trabalho mais adaptáveis, com algumas garantias trabalhistas a menos se comparados a relações empregatícias padrão; do outro, há categorias de trabalhadores que usualmente não trabalham em uma escala rígida, vendo no contrato de trabalho intermitente a regularização de suas jornadas laborais modulares.

O ideal de modernizar o mercado, bem como de flexibilizar o Direito do Trabalho – muitas vezes através da redução de garantias dos obreiros, com redução das jornadas laborais e da remuneração – pode ser remetido ao pensamento neoliberal.

O neoliberalismo retoma conceitos do liberalismo do século XIX, ao incentivar um mercado autorregulável, de negociação direta entre empregado e empregador, sem intervenção de sindicatos e muitos menos do Estado<sup>45</sup>. A atuação estatal, neste sentido, deve limitar-se a fomentar leis e modalidades contratuais menos rígidas, que permitam que o empregador empreendedor alcance o sucesso – construído sobre as costas dos obreiros.

Sobre a inserção do Brasil neste contexto, Teixeira e Moraes citam alguns momentos de abertura da economia e política nacional ao pensamento neoliberal:

Este processo já se inicia com os governos militares, que introjetam mecanismos de controle e de flexibilização das regras de contratação e de demissão dos trabalhadores, de modo a “manter o projeto das forças conservadoras nacionais”, bem como de “grupos internacionais que buscavam novos espaços para valorizar o capital” (SARTIM, 2008, p. 15-16).

É na década de 90, mais tarde, que o Brasil passa pela abertura e pela liberalização de seus mercados “por meio das instituições financeiras e a aceleração do processo de integração econômica e comercial sob a direção dos organismos multilaterais” (SARTIM, 2008, p. 16).

A partir daí, a flexibilização se torna uma prioridade do Programa de Ajuste Estrutural (PAE), como meio de desenvolver e de ampliar os postos de trabalho. Assim, a defesa das reformas econômicas ganha força e, após 1987, existe um aprofundamento do conservadorismo e, por conseguinte, do neoliberalismo nos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso<sup>46</sup>

<sup>44</sup> TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 31-42. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>45</sup> TEIXEIRA, Érica Fernandes; MORAIS, Gabriela Romeiro Tito de. A quem interessa a reforma trabalhista. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 22, n. 1, Brasília: TRT 10ª Região, 2018. p. 31-40. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/7>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>46</sup> Ibidem, p. 33.

Assim, percebe-se uma tendência antiga, reiterada em nossos dias, de que a flexibilização de direitos fomentará a competitividade e produtividade do mercado. Aumentase a intensidade do trabalho, com menos tempo ou condições de serviço.

Evidente que a elaboração da Lei nº 13.467/17 foi perpassada por estas ideias, buscando reduzir alguns benefícios dos trabalhadores em prol do avanço econômico – reforço do conceito de “trabalho de exceção” que culpa o trabalhador e suas garantias laborais por eventuais crises econômicas<sup>47</sup>. Porém, como já foi dito, não é um fenômeno criado em 2017.

Durante anos, os tribunais pátrios debateram as chamadas jornadas móveis de trabalho, muito semelhantes ao trabalho intermitente, uma vez que o obreiro se dispunha a laborar em períodos variáveis, a comando do empregador, na medida em que a demanda aumentasse ou diminuísse, sendo remunerado apenas pelos intervalos trabalhados.

Para seus adeptos, a jornada móvel e variável decorria de um acordo de vontades autônomas, nos termos do art. 444 da CLT, que trata da livre estipulação entre contratantes, o que permitiria tal espécie contratual, sob o velho dogma de que, se a lei não proibiu, fica facultado às partes<sup>48</sup>. Em contrapartida, argumentava-se que tais condições de trabalho trariam danos irreparáveis aos empregados, na medida em que o obreiro vive na eterna incerteza de saber quando será convocado por seu chefe, sem poder agendar outras atividades ou compromissos, o que poderia gerar problemas psíquicos e físicos ao trabalhador<sup>49</sup>.

Este conflito de opiniões, baseado em diversos casos práticos geralmente relacionados a empregados de redes de fast food<sup>50</sup>, levou a diversos julgamentos pelo TST, que ao longo do tempo foi construindo uma jurisprudência em oposição às jornadas móveis e variáveis:

DIFERENÇAS SALARIAIS - JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL - ILICITUDE - ABUSO DE DIREITO.

1. Até dezembro de 2013, a reclamada praticava a jornada denominada "móvel e variável" em suas relações de trabalho, na qual o empregado era contratado para exercer o mínimo de 8 horas e o máximo de 44 horas semanais, em qualquer horário (diurno, noturno ou misto), sendo remunerado como horista e recebendo o valor mínimo da hora. Mediante ato unilateral do empregador, a escala de serviços era ajustada e realizada semanalmente e informada ao empregado com antecedência de 10 dias.

<sup>47</sup> LEAL, Luana Angelo; MIRANDA, Renata Ferreira Spíndola de; SANTOS, Nathalia Marbly Miranda; REIS, Tainá. A reforma trabalhista altera o princípio protetor? In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 17-19. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Jornada Móvel de trabalho. 2010. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/jornada-movel-de-trabalho/5450>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>49</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Jornada móvel e variável. MPT, 2018. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/ompt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23?urile=wcm%3Apath%3A/mpt/o+mpt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23?urile=wcm%3Apath%3A/mpt/o+mpt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>50</sup> Ibidem.

2. A ausência da prefixação da jornada diária, semanal e mensal traz enormes prejuízos profissionais, familiares, sociais e educacionais aos empregados.
  3. Os empregados substituídos também não tinham conhecimento prévio do valor de seus salários mensais, impossibilitando o planejamento financeiro adequado pelo obreiro.
  4. O respectivo modelo de jornada incorpora, sobremaneira, benefícios à empresa e atende apenas às suas necessidades, preterindo os interesses dos empregados, que estão submetidos apenas e tão somente ao livre arbítrio do empregador, sem a menor segurança quanto aos aspectos mínimos e formais da relação contratual, com execrável transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado e caracterizando abuso de poder.
  5. Por conseguinte, deve ser mantido o deferimento de diferenças salariais aos empregados substituídos, tendo os obreiros direito ao salário mínimo previsto nas normas coletivas da reclamada naquela base territorial.
- Recurso de revista da reclamada não conhecido. (TST, ARR - 9-20.2013.5.23.0008, rel. ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, julgado em: 23/05/18, publicado em: 01/06/2018)

Em complemento ao julgado acima, mais recente encontrado sobre a matéria, vale notar, pela decisão abaixo, mais antiga, que o TST se posiciona há anos contra a imposição de jornadas de trabalho imprevisíveis, que só beneficiam ao empregador:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. ILEGALIDADE. HORAS ALÉM DA 4ª DIÁRIA ATÉ O LIMITE DE 8 HORAS DIÁRIAS. Não há dúvida de que o artigo 444 da CLT autoriza que as partes pactuem livremente as condições do contrato de trabalho. No caso concreto, porém, a cláusula que estipulou jornada “móvel e variável”, mediante o pagamento por hora trabalhada, representa afronta ao princípio de proteção do trabalhador, incidindo em nulidade, conforme previsão do artigo 9º da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST, AIRR e RR - 305600-34.2001.5.12.0001, rel. ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, julgado em: 11/11/09, publicado em 18/12/09)

Na mesma linha, há julgados de todas as turmas do TST reafirmando a invalidade de contratos de trabalho com jornada móvel e variável, conforme exemplos a seguir: RR 1293-16.2012.5.04.0012, rel. ministro Waldir O. da Costa, julgado em 14/12/2016, 1ª Turma; RR 482-28.2010.5.01.0071, rel. ministro José R. Freire Pimenta, julgado em 15/03/2017, 2ª Turma; RR 3990-35.2011.5.02.0421, rel. ministro Mauricio Godinho Delgado, julgado em 17/06/2015, 3ª Turma; AIRR 117-20.2013.5.04.0027, rel. ministra Maria de Assis Calsing, julgado em 16/03/2016, 4ª Turma; RR 4876400-23.2002.5.02.0900, rel. ministro João B. Brito Pereira, julgado em 27/02/2008, 5ª Turma; RR 427-82.2013.5.09.0028, rel. des. Paulo Américo Maia de V. Filho, julgado em 02/12/2015, 6ª Turma; AIRR 478-77.2013.5.09.0001, rel. ministro Douglas A. Rodrigues, julgado em 16/12/2015, 7ª Turma; ARR 323-78.2012.5.02.0074, rel. ministro Márcio E. Vitral Amaro, julgado em 25/04/2018, 8ª Turma.

Após essa breve análise de casos recorrentes de flexibilização – ou precarização – imposta pelo empregador através de contratos de jornada móvel e variável, vale falar

brevemente sobre algumas classes de obreiros que, costumeiramente, trabalham realizando tarefas descontínuas e intermitentes, como artistas e portuários.

Primeiramente, pode-se citar o exemplo dos profissionais de espetáculos e artes, que inclui músicos, atores, cinegrafistas, etc. De acordo com Segnini<sup>51</sup>, estes trabalhadores representavam em 2006 cerca de 0,26% da população laboral brasileira, trabalhando principalmente como autônomos – apenas 8% da categoria possui carteira assinada<sup>52</sup>. A remuneração dos artistas depende especialmente de incentivos públicos, cooperativas e vínculos com outros profissionais da área. Enquanto alguns elogiam a flexibilidade da carreira, outros temem a falta de segurança futura, o que obriga muitos destes profissionais a trabalharem para diversos empregadores, a fim de manter sua renda.

Outro grupo de trabalhadores marcado pela realização de serviços intermitentes é o dos portuários. Araújo<sup>53</sup> ensina que os trabalhadores portuários podem ser tanto empregados fixos quanto avulsos (estivadores; vigias; capatazia etc.). Estes são inscritos no Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) e convocados através de um sistema de rodízio, utilizado por diversos empregadores. Além disso, há uma subespécie de trabalhadores avulsos não inscritos no OGMO que são convocados por fora, informalmente, sem jornada ou renda fixa.

Ocorre que, em razão do já citado movimento de flexibilização e modernização do mercado capitalista, os serviços portuários passam a ser operados através de grandes maquinários, que exigem menos trabalhadores, sendo que os que continuam trabalhando precisam ser mais qualificados, passando a trabalhar como empregados fixos de empresas privadas. Por isso, os portuários que prestam serviços avulsos vão perdendo espaço, sendo que, quando conseguem uma tarefa, é sem estabilidade ou garantias mínimas<sup>54</sup>.

Importa mencionar brevemente que outro precedente do trabalho intermitente são os famosos “bicos”: serviços informais, geralmente de rápida execução, que não exigem grande especialidade técnica do obreiro. Defensores do contrato de trabalho intermitente apontam que uma de suas finalidades é regularizar este tipo de prática<sup>55</sup>, muito usada para ocupar atividades de freelancers, garçons, fotógrafos, motoristas, jornalistas, publicitários<sup>56</sup>, etc.

---

<sup>51</sup> SEGNINI, Liliana Rolfesen Petrilli À procura do trabalho intermitente no campo da música. In: *Revista Estudos de Sociologia*, v. 16, n. 30, 2011. p. 177-196. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/3895>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

<sup>52</sup> Idem, 2014, p. 76-80.

<sup>53</sup> ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. In: *Sociedade e Estado*, vol. 28, n. 3, Universidade de Brasília, set./dez. 2013, p. 565-572. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922013000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000300006)>. Acesso em: 07 nov. 2018.

<sup>54</sup> Ibidem, p. 573-583.

<sup>55</sup> ARARIPE, Liliana Rita Bastos de Alencar. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da*

Por fim, vale notar que muitas relações trabalhistas irregulares pré-Reforma eram convalidadas em vínculos empregatícios, com garantias maiores; hoje, o obreiro pode permanecer praticamente na mesma condição, através do trabalho intermitente regularizado<sup>57</sup>.

Considerando todo o exposto, resta claro que o Brasil tem uma longa tradição de trabalhos descontínuos, bem como de práticas empresariais que visam à redução das custas laborais. Assim, o contrato de trabalho intermitente não busca criar uma nova realidade, mas regularizar a situação de milhares de brasileiros que trabalham em condições informais.

Necessário observar se esta regularização gerará benefícios aos obreiros ou se é meramente uma diretriz genérica, apenas para alavancar números em estatísticas do governo e para impedir que situações de trabalho indevidas e abusivas sejam judicialmente convalidadas em relações empregatícias mais protetivas ao empregado, simplesmente as renomeando como “contrato de prestação de serviço intermitente”.

## 2.2 PROCESSO LEGISLATIVO DE CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

A Lei nº 13.467/17 inovou em 97 artigos da CLT, modificando alguns (ex: art. 443) e incluindo outros (ex: art. 452-A), além de ter alterado algumas normas das Leis nº 6.019/74 (trata do trabalho temporário); 8.036/90 (FGTS) e 8.212/91 (dispõe sobre a Seguridade Social). Porém, o que se consumou como uma reforma massiva da legislação trabalhista nasceu de uma forma simples e parcialmente tímida.

O Projeto de Lei nº 6.787 foi apresentado à Câmara, pelo Poder Executivo, em 23 de dezembro de 2016, propondo-se, inicialmente, a alterar apenas sete artigos da CLT, e mais alguns da Lei nº 6.019/74, tratando da eleição de representantes dos trabalhadores em empresas com muitos trabalhadores e do trabalho temporário<sup>58</sup>.

Dentre os supostos objetivos deste projeto legislativo, importa ressaltar a expectativa de aprimoramento e modernização das relações trabalhistas no Brasil, bem como a regularização dos obreiros em situação de trabalho informal.

---

10ª Região, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 79-89. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>56</sup> MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. Reforma trabalhista – Indaiatuba, SP : Editora Foco Jurídico, 2017, p. 29-34.

<sup>57</sup> AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva. Contrato de trabalho intermitente sob a ótica do trabalho decente. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 59-61. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>58</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787/16. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

Em 09 de fevereiro de 2017, foi criada uma Comissão Especial para dar parecer referente ao PL nº 6.787/16, designando-se a relatoria ao deputado Rogério Marinho, do PSDB-RN.

No dia 13 de fevereiro, o deputado Marinho apresentou requerimento de realização de audiência pública, com a presença de representantes do MTE, do MPT, da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes e da Federação Nacional das Empresas de Refeições Coletivas, bem como com a participação do juiz Felipe Calvet, da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, a fim de discutir uma emenda propondo a inclusão do contrato de trabalho intermitente na CLT<sup>59</sup>. Tal requerimento foi aprovado no dia 14 de fevereiro, levando à realização da audiência no dia 21 de março.

Em 22 de março de 2017, foi encerrado o prazo para propostas de emendas ao projeto de lei, após a apresentação de 842 emendas. Dispondo sobre o trabalho intermitente, acolheram-se as emendas 301 (deputado Herculano Passos – PSD/SP), 426 (deputado Fernando Monteiro – PP/PE), 655 (deputado Zé Silva – SD/MG), 83, 85 e 658 (estas três últimas do deputado Laércio Oliveira – SD/SE).

Dentre os argumentos expostos nas emendas acima, foi citado que o trabalho intermitente é um canal de acesso ao primeiro emprego, bem como uma via de complemento à renda familiar. Ademais, as jornadas móveis seriam interessantes para os jovens que querem dividir seu tempo entre profissão e estudos, cabendo também para aposentados que ainda querem laborar ocasionalmente. Argumentou-se que a legislação muito rígida inibe a realização de grandes eventos em datas específicas, como shows musicais, já que o empregador é obrigado a firmar vínculo com obreiros para prestação de um serviço não contínuo. Outrossim, o trabalho intermitente inibe os intervalos de ociosidade na produção. Em adição, trabalhadores mais qualificados terão mais espaço, merecendo salários maiores.

Após análise de todas as contribuições propostas no trâmite legislativo, o deputado Rogério Marinho apresentou no dia 11 de abril seu parecer acerca do PL nº 6.787. No que tange ao trabalho intermitente, o deputado afirmou que tal figura contratual, ao lado do teletrabalho, representa mecanismo de inovação da relação trabalhista<sup>60</sup>, cabendo à CLT acompanhar este processo de modernização – sem precarização, segundo o deputado relator.

---

<sup>59</sup> Ibidem. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1524908&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1524908&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018

<sup>60</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787/16. PRL 1 PL678716, p. 22. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

Em complemento, o deputado Marinho indica que o trabalho intermitente busca regular serviços descontínuos, como atividades turísticas e de alimentação. Segundo estimativas<sup>61</sup>, esperava-se a criação de quatorze milhões de trabalhos intermitentes em dez anos (1,4 milhão por ano), em benefício principalmente de pessoas que querem ingressar no mercado de trabalho e de obreiros que trabalham em circunstâncias irregulares.

No dia 19 de abril de 2017, aprovou-se que o PL nº 6.787/16 corresse em regime de urgência, com 287 votos contra 144. Ao lado do deputado relator, defendia-se que a proposta de reforma modernizadora deveria ser célere; já a oposição afirmou que o objetivo era aprovar o texto rapidamente a fim de ignorar a opinião popular.

Em 25 de abril, o parecer do deputado Rogério Marinho foi aditado a fim de excluir os aeronautas do âmbito das contratações de trabalho intermitente – fora outras alterações.

Após outros andamentos, o PL nº 6.787/16 foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, indo ao Senado. Vale citar que neste último dia na Câmara houve uma discussão em Plenário sobre a possibilidade de excluir as menções ao trabalho intermitente no PL, mas se manteve o texto sem alterações.

No Senado Federal, a matéria foi discutida como Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 – Reforma Trabalhista<sup>62</sup>. O trâmite iniciou no dia 28 de abril, com o recebimento do PL vindo da Câmara. Posteriormente, o senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES) foi designado relator do PLC nº 38/17, apresentando relatório favorável à Reforma no dia 23 de maio – até esta data, foram indicadas 193 emendas. Sobre o trabalho intermitente, cite-se as emendas nº 3 (senadora Vanessa Grazziotin), 51 (senador Armando Monteiro), 58 (senador Cristovam Buarque), 185 (Katia Abreu), 125 e 130 (senador Humberto Costa), 151 (senador Lindbergh Farias), 24, 35 e 101 (senador José Pimentel, com apoio do senador Paulo Paim).

Conforme relatório do senador Ferraço do dia 23/05, estudos realizados em diversos países indicaram o trabalho intermitente como instrumento apto a flexibilizar a rigidez das leis laborais, viabilizando maior acesso de mulheres, jovens e idosos no cenário trabalhista.

No entanto, o senador relator afirmou que o trabalho intermitente lhe gerava receios, pois poderia provocar situações de desigualdade e exploração caso aplicado levemente, sem uma regulação devida. Reforçando tal preocupação, o senador chega a recomendar, inicialmente, o veto do tema, declarando que deveria haver uma medida legal para tratar especificamente deste tema. No entanto, apesar de seu expresso temor, o relator concluiu que

---

<sup>61</sup> Ibidem, p. 49-51.

<sup>62</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória. Por isso, estão as rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 3; 24; 35; 51; 58; 101; 125; 130; 151; e 185.<sup>63</sup>

Posterior a este primeiro relatório, o senador Ferraço apresentou novo relatório no dia 07 de junho de 2017, que apesar de considerar diversas ressalvas sobre inúmeros assuntos da Reforma, termina recomendando a aprovação total do PLC nº 38/2017.

Vale citar que entre os dois relatórios foi proposta a emenda nº 317, almejando impedir que as empresas preenchessem as cotas legais de pessoas com deficiência através de trabalhadores intermitentes, de tal forma que os obreiros com deficiência tenham que ser empregados fixos. No entanto, tal projeto de alteração foi negado.

Por fim, no dia 11 de julho de 2017, o plenário do Senado encerrou sua votação, aprovando o PLC nº 38/2017, sancionado dois dias depois pelo Presidente da República, dando origem à Lei nº 13.467/2017, a entrar em vigor após 120 dias – novembro de 2017.

Percebe-se, pelas datas mencionadas, que a reforma trabalhista foi elaborada em um processo consideravelmente acelerado. Quanto ao trabalho intermitente, em breves cinco meses ele foi de tema proposto e debatido em uma audiência pública à norma sancionada, aplicável a todos os setores laborais e empresariais do país, salvo aeronautas.

A partir daí, surgiram críticas destacando que um trâmite tão veloz não deu espaço eficaz à participação democrática. Complementando, é possível dizer que as audiências públicas não tiveram grande utilidade, uma vez que os palestrantes se manifestavam em cima de um texto inicial que, logo depois, era totalmente alterado por emendas legislativas, sem abrir espaço para reescutar os especialistas da sociedade acerca desta nova redação<sup>64</sup>.

Em conclusão, vale recordar que já houve outros Projetos de Lei que tentaram introduzir o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico, geralmente citando como parâmetro a legislação de outros países que adotaram espécies de trabalho subordinado descontínuo. Como exemplo mais antigo nesta perspectiva, Nogueira<sup>65</sup> cita o PL nº 6.363/05,

<sup>63</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Relatório Legislativo do dia 23 mai. 2017, p. 71-72. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&ts=1534273701531&disposition=inline&ts=1534273701531>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>64</sup> BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 183-202. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>65</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 127-148. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.



de autoria do deputado Glauber Braga (PSOL/RJ), que tinha a premissa de garantir mais tempo livre para os empregados que desejavam investir em projetos pessoais. Tal Projeto de Lei está apensado ao PL nº 4.132/2012, que junto com outros projetos anexos busca alterar principalmente as condições de trabalho temporário – com a reforma trabalhista, tais Projetos perderam sua relevância, de certa forma.

Apensado ao PL 6.363/05, cabe aludir ao Projeto nº 3.785/12 (deputado Laércio Oliveira) do qual se extrai basicamente a mesma redação do § 3º do art. 443 da CLT, prevendo que o trabalho intermitente é a prestação descontínua de serviços, alternando-se períodos de atividade e de folga, com prazos determinados em dias ou horas, aplicável a qualquer atividade do empregador ou do empregado. Segundo seu autor<sup>66</sup>, o contrato de trabalho intermitente seria um meio de acompanhar mudanças sociais no mercado de trabalho, permitindo a formalização de trabalhos irregulares ou atípicos.

Perante o exposto, é perceptível que a regularização dos serviços prestados de forma não contínua é tema de discussão no âmbito legislativo há anos. Porém, no momento em que o trabalho intermitente foi finalmente legalizado, seu trâmite legislativo de aprovação foi muito ágil, sendo questionável se a matéria poderia ter passado por um procedimento deliberativo mais profundo em nosso Congresso Nacional.

### 2.3 REGULÇÃO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Após a positivação do trabalho intermitente através dos novos artigos 443 e 452-A da CLT, diversas dúvidas surgiram, questionando como tal instituto deveria ser aplicado.

De acordo com o senador Ricardo Ferraço<sup>67</sup>, relator do PLC nº 38/2017, o trabalho intermitente é uma eficiente ferramenta de modernização das relações trabalhistas, mas que dependeria de uma boa regulação futura, possivelmente através de medida provisória.

Em consonância a este pensamento, foi aprovada a Medida Provisória nº 808<sup>68</sup>, que atingiu 17 artigos da CLT, reescrevendo algumas normas (ex: art. 611-A) e criando outras

<sup>66</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.785/12. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=543121>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>67</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Relatório Legislativo do dia 23 mai. 2017, p. 72. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&ts=1534273701531&disposition=inline&ts=1534273701531>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>68</sup> BRASIL. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, 14 nov. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

(ex: artigos 452-B a 452-H). Foi promulgada em 14 de novembro de 2017, três dias após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

A Medida foi aprovada pelo Presidente da República Michel Temer, nos termos do art. 62 da CF/88, que prevê a adoção de medida provisória (MPV) para tratar de matéria urgente ou relevante, a ser submetida à análise do Congresso Nacional, para ser convertida em projeto de lei no prazo máximo de 120 dias, já contando prorrogações – caso não ocorra tal conversão, cabe ao CN expedir decreto legislativo regulando os vínculos jurídicos firmados sob a jurisdição da MPV revogada; não expedido o decreto, as relações jurídicas continuam a seguir as normas da medida revogada.

Na exposição de motivos da MPV 808/17<sup>69</sup>, foi indicado que a Reforma Trabalhista fora aprovada através de um amplo e profundo processo deliberativo, tendo a finalidade de modernizar as relações trabalhistas e adequá-las à realidade social atual, sendo reforçado ainda o potencial da lei para regular os trabalhos informais que representam cerca de 45% da força laboral de nosso país.

Em relação ao trabalho intermitente, foram propostas algumas diretrizes a fim de sanar questionamentos e regular pontos controversos, através da alteração do art. 452-A da CLT e da introdução dos artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H.

O art. 452-A passou a prever o registro do trabalho intermitente na CTPS do obreiro, indicando o valor pago por hora laborada, local e prazo de pagamento – indiretamente, contrariou o § 6º do mesmo artigo, que previa a quitação imediata da remuneração imediatamente, e não a prazo.

Também houve alteração no § 10 do art. 452-A, o qual viabilizou a fragmentação das férias do empregado intermitente em três períodos. Acrescentou-se a este artigo os §§ 13 e 14, garantido pagamento pela Previdência Social de auxílio-doença e salário-maternidade aos segurados e seguradas que demandarem tais benefícios.

Quanto aos artigos inéditos, o art. 452-B reforçou as possibilidades de negociação entre as partes, aptas a dispor sobre local e turno de prestação do trabalho, canais de convocação do obreiro e reparação recíproca em caso de cancelamento de serviço pactuado.

Já o art. 452-C ressaltou que o trabalhador intermitente que não está cumprindo tarefa convocada encontra-se em período de inatividade, não remunerado e não à disposição da empresa, podendo prestar serviços a outros empregadores neste tempo.

---

<sup>69</sup> BRASIL. Exposição de Motivos nº 00023/2017 MTB, p. 4-6. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

O art. 452-D determina que o contrato de trabalho intermitente se rescinde caso o obreiro não seja convocado por mais de um ano – já que o art. 443 fala em períodos de inatividade de horas, dias ou meses, a inatividade que chega à escala de um ano já é excessiva demais, ensejando a rescisão contratual<sup>70</sup>.

Ainda regulando a rescisão do contrato de prestação de serviços, o art. 452-E aponta que, rescindido o contrato, será feito o pagamento de metade do aviso prévio indenizado, metade da indenização sobre o saldo de FGTS e as demais verbas trabalhistas na integralidade, permitindo-se ainda que o trabalhador movimente 80% de seu saldo no FGTS. Vale citar que seu § 2º proíbe que o trabalhador intermitente goze de seguro desemprego.

Sobre o pagamento das verbas rescisórias, estipula o art. 452-F que devem ser pagas com base na média dos subsídios recebidos no período de atividade dos últimos doze meses. Quanto ao aviso prévio, é obrigatoriamente indenizado.

A fim de refrear um ímpeto de substituições de empregados fixos por trabalhadores intermitentes, o art. 452-G determina que o obreiro demitido que tinha contrato a prazo indeterminado não pode ser recontratado como intermitente em até 18 meses após a demissão – vale citar que tal vedação se extingiria a partir de 2021.

Por fim, o art. 452-H cobra que o empregador recolha contribuições previdenciárias e FGTS dos trabalhadores, fornecendo comprovante de recolhimento aos obreiros.

Extrai-se dos artigos acima que a MPV 808/17 buscou esmiuçar a figura do trabalho intermitente, abrindo espaço para um estudo maior sobre o tema, com base tanto nos pontos positivos da Medida Provisória quanto em suas controvérsias (ex: por que o art. 452-E liberava ao trabalhador acesso apenas a 80% de seu saldo FGTS, e não ao valor total? Por que a proibição à permuta de contratos a prazo indeterminado por modalidades de trabalho intermitente não era um impedimento absoluto, durando só até 2020?).

No entanto, a MPV nº 808/17 não foi convertida em lei dentro do prazo previsto na CF/88<sup>71</sup>, tendo sua vigência encerrada no dia 23 de abril de 2018. Logo, todas as regras sobre o trabalho intermitente previstas nos recentes artigos 452-B a 452-H da CLT foram revogadas, deixando a matéria aberta, novamente.

---

<sup>70</sup> ZWICKER, Igor de Oliveira. Conceito geral e jurídico de trabalho “intermitente”. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 65-66. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>71</sup> CF/88, art. 62.

Com o objetivo de preencher esta nova lacuna, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) expediu no dia 23 de maio de 2018 a Portaria nº 349/18<sup>72</sup>, a fim de ressuscitar o texto de algumas normas contidas na MPV Nº 808/17, estipulando: a possível divisão das férias em três períodos; negociação sobre os turnos e local de prestação de serviços; conceito de período de inatividade; cálculo das verbas rescisórias com base nas últimas remunerações; recolhimento de FGTS e parcelas previdenciárias.

Dentre as novidades relevantes, a Portaria 349/18 prevê em seu art. 2º, § 3º que os trabalhadores intermitentes podem receber mais do que os empregados fixos. Ademais, o art. 4º veda que o obreiro intermitente receba indenização pelo tempo de inatividade, sob pena de descaracterização da natureza de contrato de prestação de serviço intermitente.

Logo ao ser publicada, a Portaria do MTE nº 349/18 gerou debates: alguns juristas questionaram se uma matéria tão importante deveria estar sendo regulada por uma portaria ministerial, afirmando-se inclusive que esta não teria força de norma jurídica, já que só teria efeitos regulamentares administrativos internos à Administração Federal<sup>73</sup>.

Neste sentido, Zwicker assinala que o contrato de trabalho intermitente deveria ser regulado mais detalhadamente através de decreto federal<sup>74</sup>. Cisneiros<sup>75</sup> afirma que a Portaria é uma mera tentativa de remendo ao vácuo deixado pela MPV 808/17.

Por outro lado, há defensores da medida, como Brito<sup>76</sup>, que afirmam que o Poder Executivo pode editar normas gerais para instruir a execução de uma lei, sem inová-la, o que justifica a portaria do MTE, nos termos do inciso II do parágrafo único do art. 87 da CF/88.

No entanto, o autor adverte que há trechos da Portaria que contrariam o texto da CLT, o que seria inválido. Como exemplo, o art. 2º, III da Portaria nº 349/18 retoma a ideia de prazos para quitação da remuneração do trabalhador, ao invés do pagamento imediato previsto

<sup>72</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. 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, 23 mai. 2018. Disponível em: <[http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788](http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788)>. Acesso em: 09 nov. 2018.

<sup>73</sup> SCOCUGLIA, Livia. Portaria do MTE regulamenta contratação de autônomos e intermitentes. mai. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/mte-portaria-autonomos-intermitentes-24052018>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

<sup>74</sup> ZWICKER, Igor de Oliveira. A transação, em âmbito coletivo e individual, na seara do contrato de trabalho intermitente. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 57-59. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>75</sup> CISNEIROS, Gustavo. Da inexecuibilidade do contrato de trabalho intermitente. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2018/07/30/da-inexecuibilidade-do-contrato-de-trabalho-intermitente/>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>76</sup> BRITO, Marcelo Palma. Reforma Trabalhista: a portaria mte nº 349/18 e a reserva legal. mai. 2018. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-a-portaria-mte-n-349-18-e-a-reserva-legal>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

no art. 452-A. Ademais, o art. 2º, § 3º da Portaria permite que obreiros intermitentes recebam mais que empregados fixos, sendo que o art. 7º, XXX da CF/88 proíbe diferenças salariais.

Importa aludir à nota esclarecedora expedida pela Assessoria de Imprensa do MTE no dia 25 de maio de 2018<sup>77</sup>, informando que a Portaria nº 349/18 encontra legalidade no art. 87, parágrafo único, inciso II da CF/88, sendo necessária a fim de garantir segurança jurídica às relações baseadas na modalidade de contratação de trabalhadores intermitentes – cabe apontar que esta nota é um simples esclarecimento, sem força de legitimar tal Portaria.

Para encerrar, vale mencionar o Projeto de Lei nº 9.467/2018, apresentado pelo deputado Alessandro Molon (REDE/RJ) no dia 05 de fevereiro de 2018 a fim de revogar os artigos da CLT que tratam do trabalho intermitente. Todavia, a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público votou pela rejeição da proposta; resta aguardar o parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania<sup>78</sup>.

Por todo o exposto, é visível a preocupação do Governo em regular o trabalho intermitente, uma das criações mais polêmicas da Lei 13.467/17. Resta esperar para ver se a Administração Pública voltará a legislar sobre o assunto, para sanar dúvidas que permanecem em aberto, ou se deixará tal missão para a jurisprudência e negociações coletivas<sup>79</sup>.

---

<sup>77</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. Nota à Imprensa, 25 mai. 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/5975-nota-a-imprensa-2>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>78</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 9.467/18. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2167613>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>79</sup> CLT, art. 611-A, VIII.

### CAPÍTULO III: ADINS CONTRA O TRABALHO INTERMITENTE

A Lei nº 13.467/17 propôs uma ampla reestruturação da legislação trabalhista brasileira, a partir do pressuposto de que o mercado precisa se modernizar, a fim de estimular a economia e combater o desemprego e a recessão financeira<sup>80</sup>.

Assim, foram promovidas alterações em todos os ramos do Direito do Trabalho: no Direito Coletivo, o inédito art. 611-A da CLT determinou que o acordo coletivo e a convenção coletiva prevalecem sobre a lei em diversas hipóteses; em matéria processual, o art. 844, § 2º ordena que, caso o arquivamento do processo seja causado pelo reclamante, este deve pagar custas processuais ainda que beneficiário de justiça gratuita; no campo individual, o art. 443 criou o contrato de prestação de trabalho intermitente. Ao lado destes artigos, citados como exemplo, dezenas de outros foram remodelados.

Com tantas transformações substanciais, é natural que a Reforma tenha gerado muitas críticas, que vêm desde a época em que o PL nº 6.787/16 era debatido na Câmara dos Deputados, sob o fundamento de que este projeto de modernização estaria violando alguns princípios constitucionais fundamentais, como o da proteção ao trabalho e a dignidade da pessoa humana<sup>81</sup>.

Todavia, apesar de toda a controvérsia social, a Reforma Trabalhista foi aprovada, independente das acusações antagônicas de inconstitucionalidade da lei. Portanto, considerando que tal projeto não foi impedido pela via legislativa, alguns entes se voltaram para a intervenção do Poder Judiciário, a fim de que se declare a contrariedade de alguns pontos da Lei nº 13.467/17 à Constituição Federal.

Para tanto, o instrumento mais adequado de acordo com a doutrina constitucionalista é a ação direta de inconstitucionalidade (ADIn), prevista no art. 102, I, alínea “a” da CF/88. Segundo Mendes<sup>82</sup>, trata-se de ação de controle abstrato de normas, que viabiliza que o STF analise diretamente a conformidade de uma norma com o texto constitucional, sem precisar passar por instâncias inferiores, cabendo sanção à lei ou ato normativo federal ou estadual que colida com a Constituição.

<sup>80</sup> AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva. Contrato de trabalho intermitente sob a ótica do trabalho decente. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 59-61. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>81</sup> PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O Trabalho intermitente e a violação ao regime constitucional de emprego. *XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, comissão 3, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

<sup>82</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional – 12. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2017, p. 1251-1258.

O art. 103 da CF/88 estipula um rol de entes legítimos a propor ADIn, que inclui: o Presidente da República; as Mesas do Senado Federal e da Câmara dos Deputados; Mesas de Assembleias Legislativas ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal; governadores; PGR; Conselho Federal da OAB; partidos políticos representados no CN; confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

A partir dos artigos da CF/88 mencionados, algumas entidades propuseram Ações Diretas de Inconstitucionalidade contra certos artigos da CLT alterados pela Reforma, sustentando que estas alterações violavam normas constitucionais.

Neste contexto, foram propostas quatro ADIns contrárias ao trabalho intermitente, previsto nos artigos 443 e 452-A da CLT: ADIn nº 5.806; ADIn nº 5.826; ADIn nº 5.829 e ADIn nº 5.950. Tais ações foram propostas por entes legitimados diversos, com raciocínios peculiares; mas todas se assemelham na medida em que sustentam o objetivo de resguardar o art. 7º da CF/88, que trata dos direitos dos trabalhadores.

A seguir, será analisado os argumentos especificados em cada uma destas ADIns.

### 3.1 ADIN 5.806/DF

Em 06 de novembro de 2017, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-eletrônico e Digital (CONTRASP), sediada em Brasília/DF, protocolou ação direta de inconstitucionalidade contra os artigos 443, § 3º; 545; 578; 583; 587 e 602 da CLT, que tratam, basicamente, do trabalho intermitente e da contribuição sindical. Tal ação foi numerada como ADIn nº 5.806/DF.

Como já havia uma ADIn<sup>83</sup> sobre contribuição sindical distribuída ao ministro Edson Fachin, este foi designado como relator da ADIn 5.806, por prevenção.

A peça inicial<sup>84</sup> é dividida em três tópicos, sendo o primeiro reservado para tratar do art. 443, §3º da CLT. Inicialmente, é citado que a Lei nº 13.467/17 foi proposta sob o pretexto de adequar a legislação brasileira às relações empregatícias modernas, sendo que a regularização do trabalho subordinado e descontínuo seria um destes meios de modernização.

<sup>83</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.794. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>84</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.806. Disponível em: <[http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seq\\_objetoincidente=5303585](http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seq_objetoincidente=5303585)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

No entanto, o impetrante afirma que, na prática, a Reforma só gera precarização, pois só foca na satisfação do empresário, objetificando os trabalhadores e colocando-os em uma situação de exploração semelhante à que se via no período da Revolução Francesa.

Com o trabalho intermitente, o empregado não sabe se irá trabalhar em algum dia do mês, sem ter previsão de remuneração ou jornada laboral mínima. Como o obreiro só recebe pelos serviços prestados, é possível, em razão da ausência de serviço, que seus vencimentos mensais sejam pífios, abaixo do salário-mínimo<sup>85</sup>, o que viola os incisos IV e VII do art. 7º da Constituição Federal:

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;

(...)

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

É apontado que, sem um piso salarial previsível, o trabalhador não pode assumir obrigações financeiras de longo prazo, como financiar um imóvel, já que não sabe se terá uma fonte de renda constante para honrar com suas obrigações.

Ademais, a carência de regulação desta nova modalidade contratual permite supor que, para atingir o tempo mínimo para a aposentadoria, o obreiro teria que trabalhar vários anos a mais, já que seu período de contribuição é todo entrecortado, contrariando o inciso XXIV do art. 7º da CF. Ainda em razão da jornada descontínua, há uma conseqüente redução de diversas verbas trabalhistas, mitigando diversos pontos do art. 7º:

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

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

(...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

XXIV - aposentadoria;

---

<sup>85</sup> R\$ 954,00.



Outrossim, a CONTRASP adverte que o trabalho intermitente busca flexibilizar os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proteção e da alteridade, uma vez que a atividade econômica passa a ser risco do trabalhador, sujeito afetado por eventuais prejuízos da empresa.

Por estes motivos, pediu-se a suspensão liminar dos artigos impugnados, incluindo o art. 443, § 3º da CLT, e a posterior declaração de inconstitucionalidade.

Em resposta, a Câmara dos Deputados juntou parecer sobre o tema, no dia 30 de setembro de 2017, defendendo que, através do novo art. 443 da CLT, as partes têm maior liberdade contratual, podendo firmar contratos de jornada laboral descontínua, que servirão para tirar diversos obreiros de condições de trabalho não regularizadas. Quanto à remuneração por tempo de serviço, é dito que está plenamente de acordo com o princípio da proporcionalidade, que já amparava o trabalho a tempo parcial<sup>86</sup>.

Na mesma linha<sup>87</sup>, em 11 de dezembro de 2017 a AGU apresentou declaração favorável ao trabalho intermitente, mecanismo de melhoria social que por si só não prejudica o obreiro – caso seja usado ilicitamente, aí sim caberá controle judicial, repressivo.

Da mesma forma, a PGR juntou aos autos uma manifestação, no dia 27 de junho de 2018<sup>88</sup>. Em sede preliminar, aponta que o trabalho intermitente não pode ser discutido através da ADIn 5.806 pois o art. 452-A da CLT deveria ter sido impugnado em conjunto, já que também trata do tema. Além disso, a ação não foi instruída com procuração dando poderes específicos para impugnar os artigos atacados, requisito originário de precedente da Corte<sup>89</sup>.

Quanto ao Mérito, a PGR aponta que o trabalho intermitente, por si só, não é causa necessária de precarização de direitos trabalhistas; como qualquer instituto, pode ser usado para o mal ou para o bem – permitindo, por exemplo, que os trabalhadores tenham jornadas flexíveis para investir mais tempo na vida pessoal, ou que obreiros informais ingressem em profissões regulares. Os empregadores devem apenas cuidar de usar esta modalidade contratual de maneira correta, garantindo remunerações proporcionais ao mínimo legal.

Assim, há argumentos contrários e favoráveis ao contrato de trabalho intermitente. Resta saber que linha será seguida no julgamento da ADIn nº 5.806 – sem previsão.

<sup>86</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.806. Manifestação Câmara dos Deputados, 30 nov. 2017. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5303585>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>87</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.806. Manifestação AGU, 30 nov. 2017. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=710259761&prcID=5303585#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>88</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.806. Manifestação PGR, 27 jun. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314728906&ext=.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>89</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 2.187.

### 3.2 ADIN 5.826/DF

A ação direta de inconstitucionalidade nº 5.826 foi proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO), no dia 23 de novembro de 2017<sup>90</sup>. Em razão da conexão com a ADIn nº 5.806, foi distribuída ao ministro Edson Fachin. A ação propugna a inconstitucionalidade dos artigos 443 e 452-A, bem como dos artigos 452-B a 452-H e art. 911-A – estes últimos já foram revogados pela perda de vigência da Medida Provisória nº 808/17.

Conforme a petição inicial, o trabalho intermitente poderia ser uma ferramenta útil em períodos de crise. Mas em longo prazo, tende a gerar situações de exploração ao trabalhador.

Assim, o contrato de prestação de serviço intermitente contraria os princípios da dignidade da pessoa humana e da vedação ao retrocesso social, permitindo ainda que o empregado trabalhe em condições desumanas e degradantes, com jornada laboral variável, o que é proibido pelo art. 5º, inciso III da CF/88.

Além disso, em razão do fluxo de serviços, não se sabe quando o trabalhador merecerá receber horas extras, direito previsto no inciso XVI e XIII do art. 7º da CF/88

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

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

A impetrante critica ainda que o trabalhador pode ter que pagar multas ao empregador, caso não possa comparecer ao serviço; assim, além de trabalhar pouco, podendo receber menos que um salário mínimo, o obreiro ainda tem que indenizar seu chefe.

Como na ADIn 5.806, é delineado que o trabalho intermitente feriria o princípio da alteridade, disposto no *caput* do art. 2º da CLT, pois transpõe os riscos da atividade para o empregado, convocado quando a empresa vai bem e dispensado em tempos de recessão.

Por fim, o pagamento parcelado e proporcional de férias e décimo terceiro salário prejudica o trabalhador, já que durante seu período de usufruto de descanso anual, o obreiro não receberá nenhum adicional remuneratório, condição vedada pela CF/88, art. 7º:

<sup>90</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.826. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=706016728&prcID=5317595#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;  
 (...)  
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Em face deste choque da CLT contra a CF/88, e seguindo a hierarquia das normas, a legislação trabalhista deve se submeter aos princípios constitucionais, o que enseja a declaração de inconstitucionalidade dos artigos 443 e 452-A, *caput* e parágrafos, da CLT.

Em discordância à ADIn, a AGU protocolou manifestação no dia 21 de fevereiro de 2018, apontando, preliminarmente, que a autora seria ente ilegítimo para a propositura de ADIn, já que é federação, e não confederação sindical<sup>91</sup>.

Quanto ao mérito, a AGU defendeu que o trabalho intermitente é uma resposta à necessidade de modernização do mercado trabalhista, permitindo que o empregador contrate conforme demandas específicas e que o empregado monte sua jornada laboral. O possível uso futuro do contrato intermitente de forma abusiva não enseja, no momento, sua invalidade.

Semelhantemente, em 27 de junho foi apresentada petição pela PGR, em prol do trabalho intermitente, reiterando as preliminares do parecer da AGU e sustentando que esta nova modalidade contratual permite o surgimento de novas oportunidades profissionais, garantindo não um retrocesso, mas avanço social<sup>92</sup>. Ademais, o trabalho intermitente representa um canal de segurança social para antigos obreiros irregulares. Alega-se, ainda, que havendo o pagamento regular e proporcional de todas as verbas trabalhistas previstas na CF/88, a remuneração paga ao operário intermitente é justa.

Vale mencionar a participação do grupo de pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como *amicus curiae* nesta ADIn, reforçando o interesse de diversos ramos da sociedade quanto à legislação trabalhista.

### 3.3 ADIN 5.829/DF

No dia 27 de novembro de 2017 foi protocolada a ADIn nº 5.829, pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel), de relatoria do ministro Edson Fachin, em face dos art. 443, *caput* e §

<sup>91</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.826. Manifestação AGU, 21 fev. 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=718384780&prcID=5317595#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>92</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.826. Manifestação PGR, 27 jun. 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=747653308&prcID=5317595&ad=s#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

3º, e 452-A, e respectivos parágrafos, da CLT – houve perda de objeto em relação aos artigos 452-B a 452-H, introduzidos pela revogada MPV nº 808/2017<sup>93</sup>.

Esta ação foi proposta pelo mesmo escritório de advocacia que preparou a ADIn nº 5.826, de tal forma que os argumentos destas ações são basicamente os mesmos, copiados.

Reitera-se, assim, que o trabalho intermitente tende a precarizar as relações de emprego, já que o trabalhador recebe remunerações variáveis, impedindo seu pleno acesso à moradia, alimentação, educação, saúde e outros direitos sociais elencados no art. 6º da CF/88

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Desta maneira, acabe-se por violar os princípios da dignidade da pessoa humana e da melhoria da condição social, dentre outros valores constitucionais.

A Advocacia-Geral da União se manifestou sobre esta ADIn no dia 02 de março de 2018<sup>94</sup>. A AGU apontou preliminar de ilegitimidade da impetrante, por trata-se de federação, entidade sindical de segundo grau.

No mérito, sustentou-se que o direito trabalhista precisa evoluir a fim de garantir competitividade do mercado nacional no cenário global, dependendo de medidas mais flexíveis para atrair capital e investimentos externos. Ademais, o trabalho intermitente seria um meio de regular a situação de diversos obreiros que exercem atividades atípicas, garantindo-lhes o recebimento de vencimentos pelo período laborado.

Em 27 de junho de 2018, foi juntado parecer da Procuradoria-Geral da República, indicando, preliminarmente, ilegitimidade da impetrante, por não figurar no rol de entes legitimados do art. 103 da CF/88, e irregularidade da petição inicial, por não ter juntado mandato com poderes especiais<sup>95</sup>. Ademais, defendeu-se a perda de objeto da ação, pela expiração da MPV 808/17. Por fim, reforça a necessidade do trabalho intermitente, por sua ligação com as exigências atuais do mercado de trabalho, e sua constitucionalidade, já que garante ao obreiro serviço remunerado, proporcional ao ofício cumprido.

Como as outras ADIns citadas, a ADIn nº 5.829 ainda não foi ao Plenário do STF.

<sup>93</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.829. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=706283377&prcID=5319438#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>94</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.829. Manifestação AGU, 02 mar. 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=722383060&prcID=5319438#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>95</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.829. Manifestação PGR, 27 jun. 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=747653518&prcID=5319438&ad=s#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

### 3.4 ADIN 5.950/DF

A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) protocolou ação direta de inconstitucionalidade no dia 23 de maio de 2018, distribuída por prevenção ao ministro Edson Fachin como ADIn nº 5.950. Foi proposta propugnando pela inconstitucionalidade dos artigos 443, *caput* e § 3º, e 452-A e respectivos parágrafos, tratando ainda dos artigos 447-A, 59 e 59-B<sup>96</sup>.

Nesta ADIn, o contrato de prestação de serviço intermitente conceituado no § 3º do art. 443 da CLT é assemelhado ao modelo britânico do *zero-hour contract*, caracterizado pela ausência de jornada integral e contínua, sem garantias de jornada mínima – há quem defenda que é canal de flexibilização, enquanto para outros apenas prejudica o obreiro<sup>97</sup>.

Assim, o impetrante censura que, apesar do empregado ter que ficar praticamente em estado de disposição, podendo ser chamado a qualquer momento pelo empregador, ele só recebe pelos períodos de realização efetiva de alguma tarefa. O trabalhador acaba por ser um objeto de produção para a empresa, tendo sua dignidade humana violada<sup>98</sup>.

Ademais, os padrões normais de cálculo de jornada acabam sendo alterados, não se sabendo se trabalhadores intermitentes podem receber horas extras, ou como é a contagem de seus dias laborados para fins previdenciários.

Outro problema está na fragmentação do décimo terceiro salário e das férias, pagas proporcionalmente ao fim de cada período laborado, de tal maneira que quando o empregado efetivamente se afasta do ambiente industrial, ele não recebe nenhum benefício financeiro.

De acordo com a impetrante, o pior de tudo é que o trabalhador pode ficar submetido a este tratamento desumano por prazos quase indefinidos, já que o contrato pode ficar vigente por meses sem que o empregado seja convocado ao trabalho uma única vez.

É indicado, com base nos ensinamentos de alguns doutrinadores trabalhistas, que um trabalho decente e digno é caracterizado por um salário justo; direito à saúde; repouso suficiente; higiene e segurança; seguro desemprego e aposentadoria; diálogo entre atores sociais e outras medidas que favoreçam o bem-estar do trabalhador, e não apenas o empregador.

<sup>96</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.950. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=744076301&prcID=5468049#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>97</sup> FLYNN, Ellie; LOCKETT, Jon. What are zero-hours contracts, how many uk workers are on them and why do employers use them?. 2017. Disponível em: <<https://www.thesun.co.uk/news/1736691/zero-hours-contracts-uk-workers-employers-rights/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>98</sup> CF/88, art. 1º, III.

Sobre estas necessidades básicas da pessoa trabalhadora, é citado um trecho impactante da doutrina de Martins, que vale ser transcrito:

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; sociais, o empregado deve conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; econômicos que dizem respeito à produção a empresa, em que o empresário aumenta a jornada de trabalho, pagando horas extras, justamente para aumentar a produção; humanos(...). O principal fundamento humano é diminuir os acidentes do trabalho. É sabido que, no período em que o trabalhador presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre maior índices de acidentes do trabalho, principalmente em virtude da fadiga. Muitas vezes, o empregado, para receber o salário das horas extras, presta maior numero de horas do que tem condições, e é justamente nesse momento que podem ocorrer os acidentes do trabalho.<sup>99</sup>

Um dos pontos mais criticados na ADIn é a ausência de um salário mínimo para o trabalhador, direito constitucional que passa a ser mitigado com a remuneração apenas pelas horas laboradas. Nas palavras da impetrante, “*a garantia de que o valor horário do salário mínimo deva ser respeitado não significa, por si, garantia do recebimento do salário mínimo mensal*”<sup>100</sup>.

Infere-se, pela maciça perda de garantias trabalhistas, que o empregado volta a ser colocado em condições análogas à de escravo, sem capacidade de se desconectar do ambiente laboral, já que vive sob a constante expectativa de ser convocado ao serviço. Sem falar que, ao lado da possibilidade de não ser chamado nunca ao labor, pode também ser chamado para além da jornada ordinária de oito horas diárias.

Por estes motivos, requereu-se a suspensão liminar da eficácia das normas que tratam do trabalho intermitente, com a posterior declaração de inconstitucionalidade.

Esta ADIn foi apensada à mencionada ADIn 5.794, que trata da contribuição sindical, pelo que a PGR expediu manifestação no dia 26 de junho de 2018<sup>101</sup> requerendo o desapensamento a esta ADIn, com o posterior apensamento à ADIn 5.806, que versa sobre o trabalho intermitente para só então a PGR e a AGU se posicionarem sobre o mérito – devem se limitar a reproduzir os argumentos citados nas ADIns anteriores.

<sup>99</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª Ed. Sao Paulo: Atlas, 2009 apud BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.950. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=744076301&prcID=5468049#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>100</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.950, inicial, p. 17. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=744076301&prcID=5468049#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>101</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.950, manifestação PGR, 26 jun. 2018. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=747635703&prcID=5468049&ad=s#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

Fazendo uma síntese dos argumentos apresentados nas ações diretas de inconstitucionalidade nº 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950, percebe-se que uma das maiores críticas está na violação dos incisos IV, VI e VII do art. 7º da CF/88, uma vez que, por mais que o valor horário pago por tempo de serviço seja superior ao valor horário mínimo<sup>102</sup>, o trabalhador não tem garantia de quantas vezes ao mês será convocado ao ofício, não sabendo se receberá ao fim do período mensal ao menos um salário mínimo completo.

Além disso, o pagamento proporcional de férias e décimo terceiro salário ao fim de cada período de atividade feriria os incisos VIII e XVII, já que, quando chegar o período em que o empregado for realmente descansar, ele não receberá nada – nas palavras de Cassar, “o empregado vai gozar férias sem receber e receber férias muito antes do gozo”<sup>103</sup>. Vale notar que, em contratos normais, estas gratificações são pagas com base na remuneração ordinariamente paga ao trabalhador, sendo estranho seu pagamento antecipado em uma modalidade laboral caracterizada por remunerações flutuantes.

É apontada ainda uma possível violação ao art. 7º, inciso XIII, já que, ao mesmo tempo em que não há um piso para a jornada laboral, pode-se violar o teto constitucional, obrigando o trabalhador a laborar por mais de oito horas diárias. No mesmo sentido, já que não há uma jornada regular, não se sabe a partir de que horas o obreiro faz jus à indenização por horas extras prevista no inciso XVI. Ainda sobre a contagem das horas, não se sabe como se realizará a contagem de dias laborados para fins previdenciários, o que atenta contra o direito da aposentadoria estipulado no inciso XXIV.

Em contrapartida, a PGR e a AGU, com apoio da Câmara dos Deputados, defendem o trabalho intermitente como uma das diversas ferramentas necessárias à modernização do mercado de trabalho brasileiro, ressaltando o valor desta modalidade contratual para: sanar demandas produtivas específicas; viabilizar horários flexíveis para os trabalhadores que queiram tempo para investir em projetos pessoais; legalizar a situação de obreiros irregulares.

Em adição aos pontos acima, foi frisado que, da maneira que foi concebido, o contrato de trabalho intermitente não visa à exploração dos trabalhadores. Caso, na prática, esta figura seja utilizada propositalmente contra os obreiros, só então caberá uma atuação judicial repressiva; até lá, não cabe ato preventivo, face o potencial benéfico do labor intermitente.

---

<sup>102</sup> R\$ 4,34, em 2018.

<sup>103</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Uma das novidades da reforma trabalhista: o contrato intermitente In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região / Escola Judicial do TRT da 21ª Região, v. 25, n. 18, Natal/RN, abr. 2018. p. 251-257. Disponível em: <<http://ead.trt21.jus.br/mod/resource/view.php?id=2558>>. Acesso em: 28 out. 2018.

## CAPÍTULO IV: JUÍZOS E CRÍTICAS AO TRABALHO INTERMITENTE

O Projeto de Lei nº 6.787/16 nasceu para “*dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*”<sup>104</sup>. Duzentos e dois dias depois, o projeto que buscava alterar alguns poucos artigos culminou em uma vultosa transformação da legislação trabalhista, englobando até normas fora da CLT.

Compreensível que mudanças tão significativas, em proporções tão avultantes, tenham gerado receio em grande parte da sociedade, incluindo juristas e profissionais que atuam no direito trabalhista. Nesta linha, Bramante<sup>105</sup> adverte que, quando se realizaram reformas semelhantes na Alemanha, através do plano Hartz, teve-se o cuidado de aplicar estas mudanças mais gradualmente, a fim de diminuir o impacto.

Em contrapartida, a Lei nº 13.467/17 é vista por alguns como modernização de uma legislação pensada para o século passado, mas que hoje precisa se adequar ao cenário global tecnológico e dinâmico. Ademais, necessita-se de medidas aptas a combater o desemprego.

Este conflito geral de opiniões também chegou ao Supremo Tribunal Federal, sendo que, até novembro de 2018, vinte e seis ações constitucionais foram propostas contra inovações geradas pela Reforma Trabalhista<sup>106</sup>, possibilitando que a matéria seja tema de discussões por alguns anos, até que venham decisões definitivas pelo Plenário do STF.

Neste cenário de disputas, algumas instituições públicas se manifestam favoráveis a certas inovações, atraindo rejeição de outros agentes políticos. Como exemplo, o trabalho intermitente encontra respaldo na PGR e na AGU, enquanto grupos como a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) se opõem a esta modalidade contratual<sup>107</sup>, ao lado do MPT<sup>108</sup> - interessante como a PGR se posicionou contrária ao MPT, ramo do Ministério Público especializado e responsável pela área trabalhista.

<sup>104</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787/16. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>105</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>106</sup> FREITAS, Hyndara. Um ano após entrar em vigor, reforma trabalhista é alvo de questionamentos no STF. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/um-ano-apos-entrar-em-vigor-reforma-trabalhista-e-alvo-de-questionamentos-no-stf-11112018>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>107</sup> ANAMATRA. Reforma trabalhista: associações divulgam nota técnica sobre o PLC 38/17. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reforma-trabalhista-associacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>108</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota técnica 1/2017. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/894c860b-46fc-4d9b-9854-41de3a8683af/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+1-2017](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/894c860b-46fc-4d9b-9854-41de3a8683af/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+1-2017)>



Agora, um ano após a entrada em vigor da Lei 13.467/17, importa fazer uma análise mais moderada do contrato de trabalho intermitente, analisando as qualidades e defeitos deste objeto, focando na maneira em que foi estipulado em nosso ordenamento jurídico.

#### 4.1 ARGUMENTOS FAVORÁVEIS

Um dos bordões da Reforma Trabalhista foi modernizar as relações empregatícias sem precarizar. Neste sentido, Andrade<sup>109</sup> reforça que nossa Consolidação das Leis do Trabalho foi escrita há mais de sete décadas, quando a realidade da economia global era outra. Através da Lei nº 13.467/17, as relações trabalhistas seriam mais flexíveis, permitindo que o ambiente laboral se molde à vontade dos contratantes. Segundo o autor, o mercado internacional passa por uma quarta revolução industrial, que exige menos interferência do Estado.

Por esse motivo, a CLT passou a abarcar novas formas de realização do labor, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, de tal forma que a empresa não precisa manter todos seus funcionários presentes 44 horas por semanas, especialmente nos intervalos de ociosidade, mas apenas quando houver real necessidade por tarefas específicas. De certa forma, é uma valorização do *jus variandi* empresarial, facultando ao empregador o gerenciamento do quantitativo de obreiros de acordo com a quantia de demanda produtiva.

Do lado do empregado, há quem defenda que se ganha mais liberdade para dispor sobre sua jornada laboral, uma vez que o obreiro pode aceitar convites de trabalho ou pode optar por investir mais tempo em atividades pessoais. Assim, estudantes poderiam dividir seus dias entre o primeiro emprego e os estudos, enquanto pessoas mais velhas podem recusar alguns trabalhos para passar mais tempo com a família<sup>110</sup>.

Ademais, argumenta-se que o trabalhador não fica limitado a um local de prestação de serviço, podendo trabalhar para qualquer empregador em qualquer lugar, ignorando antigas barreiras geográficas. Estes entraves se reduzem ainda mais se imaginarmos um trabalho intermitente realizado em regime de teletrabalho – modalidades compatíveis<sup>111</sup>.

---

7+-+PLS+218-2016+-+Jornada+Intermitente.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1485293121151>.  
Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>109</sup> ANDRADE, Gilda Figueiredo Ferraz de. Reforma trabalhista consolida avanços, mas traz dúvidas, inconsistências e inconstitucionalidades In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, 2017. p. 102-115. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>110</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 127-148. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>111</sup> PRETTI, Gleibe. Trabalhador intermitente na prática – conforme a reforma trabalhista – São Paulo, SP : LTr, 2018, p. 22-26.

Desta maneira, criam-se possibilidades de jornadas variáveis, baseadas na capacidade de gestão da empresa e no poder de recusa dos trabalhadores à proposta inicial de serviço – recordando que, após o aceite, deve-se comparecer ao trabalho (CLT, art. 452-A, § 4º).

Alteradas as horas laborais, altera-se a remuneração simetricamente, em honra ao princípio da proporcionalidade. Neste sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 358, do TST, é citada como garantia da legalidade do pagamento proporcional à jornada reduzida:

358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016  
 I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.  
 II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.<sup>112</sup>

Na mesma linha, o art. 58-A, § 1º da CLT, que trata do trabalho em regime de tempo parcial, já falava em remuneração de acordo com a proporcionalidade da jornada. Assim, o trabalhador receberá em proporção ao tempo que investir laborando, o que é julgado como legal – no parecer da Câmara na ADIn nº 5.806, é citado que a ilegalidade estaria em dar salários iguais para obreiros que trabalham 44 horas semanais e outros com jornadas menores.

É preciso recordar que o trabalho intermitente não é causa necessária de redução da renda, na teoria. Segundo Baron, através do trabalho intermitente os trabalhadores mais experientes teriam, em tese, condições de negociar salários maiores por seus serviços mais qualificados. Por conseguinte, com a realização de ofícios mais primorosos, aquele trabalhador receberá mais ofertas de emprego, por sua *expertise*. Assim, sustenta o autor que o trabalho intermitente acaba beneficiando os obreiros com mentes empreendedoras – modelo hollywoodiano, em que se roteiristas mais criativos têm mais propostas de serviço<sup>113</sup>.

Logo, fica transparente o apelo do trabalho intermitente, apoiado por alguns, em promover jornadas mais flexíveis para os empregados – queiram menos tempo de trabalho ou oportunidades remuneratórias melhores – e redução de custos para as empresas, através da diminuição de seu quadro de empregados fixos a tempo integral.

Outrossim, é preciso recordar um dos argumentos mais reafirmados quando se fala em trabalho intermitente: a redução do desemprego. Voltando ao relatório do deputado Rogério

<sup>112</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 358. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_341.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_341.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>113</sup> BARON, Maite. 5 reasons why zero-hour contracts are the future of work. 2014. Disponível em: <<https://www.entrepreneur.com/article/235568>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

Marinho no trâmite da aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/16, foi afirmado que o contrato de trabalho intermitente poderia gerar quatorze milhões de empregos em dez anos – no setor do comércio, especificamente, cerca de três milhões de postos laborais<sup>114</sup>.

O exemplo inglês do contrato zero-hora mostra que, a cada ano, milhares de pessoas são contratadas em regime de trabalho descontínuo. Desta maneira, os números oficiais de desempregados diminuem cada vez mais – menores índices desde 1975<sup>115</sup>.

Não se pode esquecer, ainda, que o trabalho intermitente é um canal para legalizar a situação de obreiros que trabalham em condições informais, em tese. Pesquisas revelam que 40% da força laboral no Brasil é composta de obreiros irregulares, sem carteira assinada<sup>116</sup>. De acordo com Pazzianotto, com o contrato intermitente há a expectativa de regularização de diversos serviços informais, de bico, como garçons e músicos<sup>117</sup>.

Neste sentido, a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) destaca que, em períodos festivos, incluindo feriados no fim do ano, o contrato intermitente é uma opção interessante para suprir as demandas consumeristas. Segundo a associação, pesquisa realizada com a Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas revela que 26% das empresas planejam contratar empregados intermitentes nas festividades no final de 2018<sup>118</sup>.

Por fim, é preciso lembrar que os pareceres da AGU e da PGR nas ações diretas de inconstitucionalidade propostas contra o trabalho intermitente reforçam que o intuito original desta nova modalidade de contrato individual a prazo indeterminado não é prejudicar o trabalhador, mas oferecer-lhe uma via de emprego mais flexível. Inicialmente, não é esperado que as empresas substituam a maioria de seus empregados fixos por intermitentes, ou que os trabalhadores intermitentes não sejam convocados, ou que não recebam ao menos um salário mínimo por mês – a expectativa inicial é positiva, para estas duas instituições.

<sup>114</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787/16. PRL 1 PL678716, p. 50. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

<sup>115</sup> ZOGBI, Paulo. Reforma trabalhista: como é o “trabalho intermitente” e quais suas consequências nos países onde já existe. Infomoney, 2017. Disponível em: <[www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises](http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises)>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>116</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma trabalhista completa um ano de vigência sem cumprir promessas. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27188-reforma-trabalhista-completa-um-ano-de-vigencia-sem-cumprir-promessas-do-governo>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

<sup>117</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Os trabalhistas, 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>118</sup> ABRASEL. Trabalho intermitente é opção para admissões de fim de ano. Disponível em: <<http://abrasel.com.br/component/content/article/7-noticias/6572-6112018-trabalho-intermitente-e-opcao-para-admissoes-de-fim-de-ano.html>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

Caso algum destes usos danosos seja verificado na prática, só então será possível questionar a legalidade de tal uso abusivo – em outras palavras, estas instituições não consideram que haja uma inconstitucionalidade originária. Assim, não caberia um juízo de constitucionalidade preventivo, com base em confabulações acerca do art. 443 da CLT, sendo matéria de controle futuro e eventual. Nesta linha, Mendes ensina que

A doutrina admite a caracterização da inconstitucionalidade da lei tendo em vista significativa alteração das relações fáticas.

Assim, a norma legal que não podia ser acoimada de inconstitucional, ao tempo de sua edição, torna-se suscetível de censura judicial em virtude de uma profunda mudança nas relações fáticas, configurando o processo de inconstitucionalização (...).<sup>119</sup>

Por tudo isso, resta claro que, na teoria, a finalidade inicial do contrato de trabalho intermitente é garantir a modernização e flexibilização das relações trabalhistas, permitindo que as empresas contratem conforme o fluxo de demanda e que os obreiros elaborem suas jornadas, tendo condições de negociar serviços mais vantajosos. Aspira-se ainda pela regularização do cenário brasileiro de trabalhos informais, substituindo os bicos por empregos com CTPS assinada, como argumentam os defensores desta modalidade contratual.

## 4.2 ARGUMENTOS CONTRÁRIOS

Apesar de instituições e figuras do governo manifestarem o intuito positivo do contrato intermitente, os artigos 443 e 452-A, em conjunto com outros tópicos da Reforma Trabalhista, atraem diversas opiniões contrárias ao trabalho de prestação descontínua.

É necessário apontar, preliminarmente, que o que foi vendido como flexibilização favorável ao empregado pode ser igualmente visto como uma busca desenfreada das empresas por mais lucro<sup>120</sup>. Ao mesmo tempo em que há trabalhadores que desejam jornadas laborais mais maleáveis, há outros que são forçados a aceitar medidas exploratórias impostas pelo empregador – daí, o que foi vendido como opção seria mais uma imposição patronal.

Tal ideal de aumentar a lucratividade das empresas, nem que seja através da diminuição de benefícios trabalhistas e sindicais, a fim de modernizar o mercado e propiciar maior competitividade, é característica marcante do pensamento capitalista neoliberal.

<sup>119</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional – 12. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2017, p. 1135.

<sup>120</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Uma das novidades da reforma trabalhista: o contrato intermitente In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região / Escola Judicial do TRT da 21ª Região*, v. 25, n. 18, Natal/RN, abr. 2018. p. 251-257. Disponível em: <<http://ead.trt21.jus.br/mod/resource/view.php?id=2558>>. Acesso em: 28 out. 2018.

Compete mencionar que o capitalismo brasileiro – bem como o de outras nações – é baseado em condições de desigualdade, desprezo por direitos sociais e submissão a tendências estrangeiras<sup>121</sup>. Em benefício à economia, não há receios em ignorar elementos de dignidade dos obreiros, colocando estes em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e voraz, com menos postos de empregos estáveis e bem remunerados.

A Reforma Trabalhista vem nesta onda capitalista, pouco democrática, já que a tendência é ouvir mais os interesses do patrão do que o dos operários. Nesta linha, Beltramelli Neto delata que o PL nº 6.787/16 foi aprovado em tempo recorde, não dando um espaço efetivo para a opinião do povo, destinatário da nova legislação<sup>122</sup>. Semelhantemente, Toledo Filho acusa a Reforma de ter sido forçada à população, a toque de caixa, recriminando que tantas transformações no cenário trabalhista tenham sido implementadas tão subitamente<sup>123</sup>.

Vale citar que a Lei nº 13.467/17 não é a única medida flexibilizatória na agenda neoliberal do governo: a Emenda Constitucional nº 95/2016 trouxe o congelamento dos gastos públicos; a Lei 13.429/17 viabiliza a terceirização de atividades-fim; a idade de aposentadoria segue subindo, ao mesmo tempo em que há debates sobre reformas previdenciárias.

Em suma, são medidas estatais, em amparo a anseios empresariais, que apontam que o trabalhador deve se esforçar mais, apesar de ter menos direitos. Daí, há quem compare muitos destes instrumentos de flexibilização – incluindo o trabalho intermitente – como reflexos ou continuidade de um processo de escravidão<sup>124</sup>.

Nesta linha, Bueno<sup>125</sup> relembra de normas elaboradas pelo MTE que, sintetizadas, conceituam como trabalho análogo à condição de escravo qualquer ofício que não garante um rol mínimo de direitos ao obreiro, ou que o submeta a constrangimentos ou condições excessivamente fatigantes – coisificação do trabalhador, em outras palavras. Segundo a autora, é como se estivéssemos voltando 130 anos no tempo, quando era plenamente lícito

<sup>121</sup> ALVES, Giovanni. O minotauro brasileiro. Reforma trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no Brasil. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 97-100. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>122</sup> BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 183-202. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>123</sup> TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Reforma trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 61-68. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>124</sup> SILVA, Ana Paula Fernandes da. Políticas neoliberais na flexibilização dos direitos trabalhistas. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 13-18. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>125</sup> BUENO, Letiane Corrêa. Flexibilização da jornada de trabalho: a “reforma trabalhista” e o aumento da configuração do trabalho escravo contemporâneo. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 9-10. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

submeter alguém a circunstâncias de trabalho indignas, sem garantir-lhe uma remuneração mínima ou obrigando-o a estar a todo o momento atento a uma convocação de seu patrão.

Independente de todas as críticas às justificativas da Reforma Trabalhista, esta foi aprovada legalmente, atingindo profundamente o Direito do Trabalho, ramo criticado por alguns por obstar o acúmulo de capital pelas empresas e por barrar tendências mercadológicas. Em resposta, a Lei nº 13.467/17 obrigou o Direito Trabalhista a aceitar o barateamento da mão de obra; novas modalidades contratuais; novos mecanismos de dispensa; distanciação entre o empregado e o tomador de seus serviços; etc<sup>126</sup>.

É neste contexto de temor de exploração dos trabalhadores e de derribada de direitos trabalhistas que foi aprovado o trabalho intermitente, modalidade contratual que enseja que o empregado não saiba quantas vezes no mês irá trabalhar, sem ideia, por conseguinte, de quanto irá receber. Portanto, por mais que, na prática, não se configure um real uso abusivo desta espécie de trabalho, é evidente que ela gera receios totalmente compreensíveis.

Neste sentido, cumpre tratar das possíveis violações a normas constitucionais, especialmente em relação ao art. 7º da CF/88, que trata dos direitos trabalhistas. Este artigo é pautado pelo princípio da proteção, garantidor de condições de igualdade ao trabalhador, parte hipossuficiente na relação empregatícia. O princípio da proteção é fortalecido pelos valores da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), da valorização do trabalho (art. 1º, IV), da construção de uma sociedade igualitária, livre e justa (art. 3º, I) e da erradicação da pobreza (art. 3º, III)<sup>127</sup>.

Tais ideais são reforçados por convenções da OIT; muitas delas recepcionadas pelo Brasil, como a convenção nº 117 e a 155, que reforçam que o trabalho é política social básica, a ser implementada através de ambientes laborais seguros e saudáveis.

Em entendimento conexo, Souza<sup>128</sup> ensina que a relação trabalhista é baseada em um contrato social-existencial, por ter por objeto algo necessário à sobrevivência humana, devendo observar três princípios: garantia de um mínimo existencial; respeito à situação da parte contratante mais vulnerável; foco no sujeito humano como elemento essencial.

<sup>126</sup> TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 31-42. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>127</sup> LEAL, Luana Angelo; MIRANDA, Renata Ferreira Spindola de; SANTOS, Nathalia Marbly Miranda; REIS, Tainá. A reforma trabalhista altera o princípio protetor? In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 17-19. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>128</sup> SOUZA, Roberta de Oliveira. Trabalho intermitente x contrato existencial. *Mettacursos*, revista 6, 2018.

Assim, uma espécie de trabalho que coloca o trabalhador em um estado contínuo de insegurança e desigualdade, com remunerações mutáveis a cada mês, acaba violando o direito constitucional previsto no art. 7º, inciso VII à garantia de um salário nunca inferior ao mínimo, bem como choca com a dignidade humana<sup>129</sup>.

Vale citar que a OIT já recomendou que leis sobre contratos de trabalho com jornada descontínua devem estipular jornadas e remunerações mínimas<sup>130</sup>. Afinal, a dignidade do trabalhador só é mantida se ele receber ao menos um salário-mínimo por mês, sendo-lhe assegurado um número básico de convocações ao labor<sup>131</sup>.

Se o trabalhador rotineiramente chamado ao serviço já não sabe quanto receberá ao fim do mês, imagine o empregado que fica dias ou meses sem convocação. Villatore e Lopes defendem que a ausência de convocações a longo prazo enseja a quebra contratual e até multa, pois a empresa coloca o obreiro em estado de insubsistência<sup>132</sup> - sem trabalhar, não recebe; sem receber, não se alimenta ou paga contas. Em adição, vale lembrar que é facultado ao empregador ficar até um ano sem chamar o obreiro, até que haja a dispensa indireta.

Desta maneira, o art. 2º, § 3º da Portaria nº 349 do MTE acaba perdendo sentido: de que adianta o trabalhador intermitente poder ter salários maiores do que um empregado fixo se o intermitente não é chamado ao trabalho, sem oportunidades de receber? Isto para não falar do choque desta norma com a vedação a diferenças salariais (CF/88, art. 7º, XXX, , XXXII e XXXIV).

Fica evidente que, por mais que diversas pessoas se tornem empregadas formalmente, na prática estarão em uma situação de subemprego, aguardando desesperadamente uma chamada de suas empresas a fim de auferirem um mínimo salarial. Reitera-se: sem meios de subsistência não há dignidade humana ou justiça social<sup>133</sup>.

A situação é tão precária que pode prejudicar o Estado, indiretamente: já que o trabalhador recebe pouco, ele não tem condições de pagar impostos, diminuindo a arrecadação da Administração. A fim de manter os serviços públicos ativos, o Estado precisa aumentar a

<sup>129</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves. Contrato de trabalho intermitente. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 67-68. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>130</sup> Ibidem.

<sup>131</sup> PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O Trabalho intermitente e as limitações constitucionais e legais. *XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, comissão 3, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

<sup>132</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves. Contrato de trabalho intermitente. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 67-68. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>133</sup> RIBEIRO, Thaísa Juliana Sousa. O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/o-trabalho-intermitente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria-26032018>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

os encargos financeiros daqueles empregados que têm condições de pagar impostos – empregados fixos. Assim, só o empregador é beneficiado, já que o obreiro intermitente não consegue pagar impostos; o empregador de tempo integral paga uma carga tributária maior; e o Estado arrecada menos<sup>134</sup>.

O interessante é que, por mais que agentes políticos repitam que a remuneração horária deve respeitar o salário horário mínimo, o próprio governo sabe que o empregado, ao fim do mês, pode não receber o equivalente a um salário mínimo mensal. Isto ficou evidente no art. 911-A, vigente à época da Medida Provisória nº 808/17, o qual previa que, caso o trabalhador não recebesse mais de um salário mínimo ao mês, teria que recolher a diferença entre o valor do salário mínimo e os subsídios recebidos, para continuar como segurado do Regime Geral de Previdência Social. Em outras palavras: o obreiro teria que pagar uma contribuição equivalente a um salário mínimo, apesar de não ter ganhado tal valor, a fim de continuar tendo a possibilidade de gozar de benefícios previdenciários.

Com o fim da vigência da MPV nº 808/17, o art. 911-A também perdeu eficácia; porém, a redação do artigo ainda pode ser utilizada para comprovar que o governo já imagina que milhares de trabalhadores terão uma renda inferior ao mínimo legal, apesar de formalmente empregados<sup>135</sup>.

Portanto, percebe-se que a remuneração do trabalhador intermitente depende do sucesso de seu empregador: quando a empresa vai bem, o patrão lucra e o obreiro é convocado; já quando os negócios vão mal, o trabalhador não é chamado ao serviço, tendo que correr atrás de outros serviços para se sustentar.

Desta maneira, há uma eliminação do princípio da alteridade, previsto no *caput* do art. 2º da CLT, o qual prevê que os riscos da atividade cabem ao empregador – em outras palavras: se houve um prejuízo empresarial, caberia ao empregador arcar com estes custos. O que se percebe nesta realidade pós-Reforma é que parte dos riscos são transmitidos ao trabalhador, já que este precisa gerenciar sua própria subsistência, além de ser obrigado a se esforçar mais na esperança de que seu chefe lucre e o convoque novamente ao serviço<sup>136</sup>.

O trabalhador acaba ficando vinculado ao triunfo de seu patrão, sua fonte inconstante de subsistência. Porém, por mais que esteja conectado aos superávits da empresa, o obreiro

<sup>134</sup> FLEMING, Peter. There's nothing good about the rise in zero-hours contracts – ban them now. The guardian. set. 2015. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/07/nothing-good-about-zero-hours-contract-abolish-them>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>135</sup> Ibidem.

<sup>136</sup> TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 31-42. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.



não recebe nenhum benefício adicional: o contrato intermitente prevê que o trabalhador recebe apenas pelos períodos efetivamente laborados, sem nenhuma participação nos lucros ou resultados, como cita o art. 7º, XI da CF/88 – vale lembrar que o art. 4º, § 2º da Portaria nº 349/18 do MTE proíbe o trabalhador de receber qualquer gratificação ou indenização no período de inatividade, sob pena de descaracterização do contrato intermitente.

Tendo em vista estes fatos, Bramante<sup>137</sup> julga o trabalho intermitente como o ápice da teoria do tempo efetivamente trabalhado, ao colocar o empregado numa condição de ultraflexiprecarização e retrocesso social, na qual o obreiro só recebe suficientemente bem caso o empregador lhe disponibilize horas suficientes de serviço.

Para além da alteridade, Araripe<sup>138</sup> indica que outros princípios trabalhistas também são atingidos através do trabalho intermitente: no lugar da continuidade da relação empregatícia, o trabalho intermitente sustenta a descontinuidade da prestação de serviços, transpassada por períodos irregulares de inatividade – única garantia do empregado é ter três dias de antecedência entre o chamamento e a execução. Já a irredutibilidade salarial é substituída por remunerações flexíveis, pagas ao fim de cada período laborado em proporção às horas trabalhadas.

Outro efeito interessante do trabalho intermitente é a deterioração do processo de profissionalização do empregado: já que o obreiro só vai ao estabelecimento empresarial ocasionalmente, ele não está em aprendizagem contínua, e nem acompanha todas as etapas de produção da empresa, o que acaba afetando a qualificação do trabalhador e diminuindo sua capacidade produtiva<sup>139</sup>.

Nogueira<sup>140</sup> expõe outra crítica aos períodos de inatividade variáveis: já que o trabalhador não sabe quando será chamado pelo empregador, ele não pode cumprir certos desejos pessoais, como sair em uma viagem, ou ingerir bebida alcoólica; afinal, a qualquer instante seu patrão pode chamá-lo.

<sup>137</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>138</sup> ARARIPE, Liliana Rita Bastos de Alencar. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 79-89. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

<sup>139</sup> FLEMING, Peter. There's nothing good about the rise in zero-hours contracts – ban them now. *The guardian*. set. 2015. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/07/nothing-good-about-zero-hours-contract-abolish-them>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

<sup>140</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 127-148. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

Ora, é razoável que qualquer pessoa que viva neste estado constante de incerteza, sem saber como será o dia de amanhã, acabe enfrentando doses cavalares de ansiedade e *stress*, doenças psíquicas que logo geram sintomas físicos – afinal, o gozo de uma jornada laboral regular, com momentos de repouso e lazer, afeta diretamente a saúde do empregado<sup>141</sup>.

Importa ressaltar que esta vida de trabalhos imprevisíveis e jornadas modulares tende a desgastar mais às mulheres, já que costumeiramente são as responsáveis por chegar em casa e cuidar da família<sup>142</sup>.

Foi com esta preocupação com o bem-estar do obreiro que a OIT promulgou a convenção nº 155, pautando que a saúde do trabalhador depende de um ambiente laboral propício, com intervalos para descanso. Igualmente, Maior<sup>143</sup> reforça que o trabalhador tem oito horas para o labor, oito horas para o lazer e oito horas para dormir; qualquer violação a este sistema, como a preocupação de ser chamado por seu patrão a qualquer momento, acaba impedindo o obreiro de realizar outras tarefas, como estudos e engajamento político.

Assim, uma jornada de trabalho digna é garantia de integridade física do empregado. Se assim não o fosse, a CF/88 não teria fixado jornadas diárias e semanais ordinárias, bem como não haveria horários especiais para certas categorias profissionais.

Sobre este tema, a CLT ostenta uma bizarra contradição: o inciso XVII do art. 611-B proíbe a negociação coletiva sobre normas de saúde e segurança. Porém, o parágrafo único deste mesmo dispositivo afirma que a duração do trabalho e intervalo não são normas de saúde e segurança, permitindo-se, desta maneira, que o trabalhador trabalhe cada vez mais e descanse menos, como se isto não fosse afetar o vigor ou a produtividade do operário<sup>144</sup>. Daí, permite-se também: a redução do intervalo intrajornada (art. 611-A, III); as jornadas 12x36 (art. 59-A); a desconsideração das horas *in itinere* (art. 58, § 2º); a possibilidade de realização de atividade insalubre por gestante (art. 394-A); divisão de férias em três períodos para menores de 18 anos e maiores de 50 (art. 134, § 1º) e a extensão da jornada em locais insalubres por mera negociação coletiva, sem parecer do MTE (611-A, XII).

---

<sup>141</sup> FARIAS, Michelle Cristina. A proteção à jornada de trabalho é também norma de proteção à saúde do/a trabalhador/a. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 101-103. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>142</sup> *Ibidem*.

<sup>143</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Trabalho intermitente e golpismo constante. 2016. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalho-intermitente-e-golpismo-constante>>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>144</sup> BUENO, Letiane Corrêa. Flexibilização da jornada de trabalho: a “reforma trabalhista” e o aumento da configuração do trabalho escravo contemporâneo. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 9-10. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

Cabe fazer um exercício lógico: com jornadas móveis e indefinidas, a saúde do trabalhador já acaba sendo afetada, em face deste estado constante de inquietação. Porém, como a remuneração do obreiro é igualmente indefinida, o trabalhador também pode não ter condições de investir em uma alimentação saudável ou medicamentos para combater seu mal-estar. No fim, sem ter condições de se cuidar, a força laboral do trabalhador perde qualidade, fechando-lhe novas portas de emprego, o que acaba criando um círculo vicioso nocivo<sup>145</sup>.

Para encerrar as críticas sobre os efeitos da jornada intermitente na saúde do obreiro, Segnini recorda que condições de trabalho anormais acabam por ensejar mais acidentes:

“Esse problema é tão antigo e habitual que, segundo dados da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, em 2006, 77% dos acidentes com motociclistas, incluindo motoboys, ocorriam a caminho do trabalho ou na volta para casa e são atribuídos a dois fatores: pressa e cansaço. Os gastos da previdência social com benefícios acidentários pulou de R\$ 9,38 bilhões em 2006 para R\$ 10,72 bilhões em 2007, o que representa incremento da ordem de 9,2%. As lesões por esforço repetitivo são responsáveis por 37,77% dos afastamentos acidentários e 65% das licenças médicas solicitadas por trabalhadores. Ademais, durante o período de 2012 a 2016, foram totalizados cerca de 13,3 mil acidentes de trabalho seguidos de morte no Brasil, valendo salientar que esses dados não levam em consideração os trabalhadores do mercado informal e o índice de subnotificação chega a alcançar até 80% em determinadas atividades.”<sup>146</sup>

No mesmo sentido, Beltramelli Neto reforça que, a fim de evitar acidentes e problemas físicos, o trabalhador deve ter direito a uma rotina de serviço equilibrada, meios de produção seguros e acompanhamento psicossocial, preocupado com o bem-estar mental e sentimental dos operários<sup>147</sup>.

Este doutrinador assinala que a preocupação com a saúde e segurança do trabalhador e de seu ambiente laboral é fruto de um longo processo, que vem do período pós-Segunda Guerra, tendo sido objeto de muitas discussões, até que se tornasse direito expresso na CF de 1988. Assim, cumpre às instituições – em especial ao Ministério do Trabalho – lutar por condições e turnos de serviço que não deteriorem o bem-estar dos trabalhadores.

Por tudo isso, percebe-se que o serviço prestado em jornadas imprevisíveis contraria o art. 7º, XXII da CF/88, o qual prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

<sup>145</sup> ZWICKER, Igor de Oliveira. A “reforma trabalhista” não altera o princípio protetor. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 21-22. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>146</sup> SEGNINI, Carolina Cammarosano. A jornada de trabalho e a proteção da saúde do trabalhador. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 112-113. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>147</sup> BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 183-202. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

É preciso recordar que, além do risco de não ter trabalho suficiente ou de trabalhar em jornadas ultravariáveis, há a possibilidade de o empregado pagar para trabalhar: o art. 452-A, § 4º da CLT ordena que a parte que descumprir uma proposta de serviço deverá indenizar a outra em 50%, admitindo-se a compensação do serviço. Ou seja: em certas ocasiões, o obreiro poderia ter que trabalhar para sanar uma dívida com seu patrão, indo para casa, ao fim do período laboral, sem um centavo.

Outro direito constitucional prejudicado pelo contrato intermitente é o de férias, ao lado do décimo terceiro salário. De acordo com o art. 452-A, § 6º da CLT, estas verbas serão pagas proporcionalmente ao fim de cada período laborado, de tal forma que, quando chega o momento do trabalhador se afastar por trinta dias, suas férias já foram previamente remuneradas. Essencial recordar, de acordo com o § 9º do art. 452-A, que o empregador não pode convocar o obreiro durante suas férias.

Por este motivo, Monteiro e Granconato criticam que o que era uma garantia de descanso remunerado do trabalhador acaba por se tornar um período em que o trabalhador fica trinta dias sem poder prestar serviços a um empregador, sem poder receber nada; é um “direito” a não ter salário por um mês<sup>148</sup>, em evidente atrito com o art. 7º, XVII e VIII da CF.

Ademais, é curioso imaginar como estes valores a título de férias e décimo terceiro podem variar, já que são calculados com base nas últimas remunerações do empregado.

É importante considerar que, além de colidir com valores constitucionais, o trabalho intermitente também gera receios de fraudes trabalhistas. Neste sentido, Carvalho e Salles admoestam que o trabalho intermitente deve ser utilizado para sanar demandas inesperadas e não habituais. Caso o obreiro intermitente realize tarefas contínuas, seu contrato deve ser reconhecido como contrato de jornada fixa a prazo indeterminado<sup>149</sup>.

Há ainda discussões sobre a legalidade da permuta da modalidade contratual de trabalhadores que já estão nas empresas, por tempo fixo, por contratos intermitentes. No XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, foi aprovada a tese nº 28 contra tal hipótese de troca contratual, dizendo que o uso do contrato intermitente deve ser subsidiário, meramente acessório aos serviços realizados por empregados estáveis<sup>150</sup>.

---

<sup>148</sup> MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. Reforma trabalhista – Indaiatuba, SP : Editora Foco Jurídico, 2017, p. 29-34.

<sup>149</sup> CARVALHO, Ana Amélia Silva; SALLES, Flávio Bellini de Oliveira. O contrato de trabalho intermitente: a contratação limitada à intermitência. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 63-64. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>150</sup> CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, XIX, 2018, Belo Horizonte. Comissão 3, tese 26-28. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

Outra promessa falha do contrato de trabalho intermitente está na diminuição dos índices de desemprego. Em primeiro lugar, é preciso identificar que muitos trabalhadores intermitentes podem estar cadastrados como empregados em diversas empresas, mas sem estar realizando nenhum serviço real; ou seja: um obreiro intermitente com dezenas de empregadores pode ainda assim não receber nada – Monteiro e Granconato chamam este fenômeno de contrato de trabalho ativo. Assim, cria-se uma situação contraditória em que as taxas de empregados crescem sem haver, em contrapartida, uma diminuição da pobreza<sup>151</sup>.

Em segundo lugar, é preciso considerar que a redução do desemprego depende de fenômenos econômicos em nível de macroeconomia. Neste sentido, Bramante adverte que a abertura de novos postos de emprego depende de um crescimento financeiro do país que decorre de variáveis mercadológicas e monetárias como taxas de investimento e de câmbio<sup>152</sup>.

Em terceiro lugar, é preciso desmistificar que a flexibilização de direitos trabalhista gera empregos, ideia perpetuada pela teoria do trabalho de exceção, que culpa os trabalhadores e suas garantias por eventuais crises econômicas, sendo que existem pesquisas da OIT que quebram esta relação entre redução de garantias e queda do desemprego<sup>153</sup>.

Cassar<sup>154</sup> levanta mais um questionamento interessante: se a CLT realmente precisasse ser mudada para fomentar a economia do Brasil, o país não teria vivido seu melhor momento econômico entre 2011 e 2013, quando as leis trabalhistas eram as mesmas há décadas.

Cabe notar, em reforço, que já faz um ano de Reforma Trabalhista, sendo que até o momento não houve o prometido impacto aos índices de desemprego. A única promessa cumprida foi a queda no número de ações trabalhistas – comparando o período de janeiro à setembro de 2017 e 2018, houve uma redução de cerca de 800.000 processos<sup>155</sup>.

Logo, a flexibilização das relações trabalhistas não parece ter vínculo direto com a criação de novos postos de emprego. Neste sentido, pesquisas do Cadastro Geral de

<sup>151</sup> MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. Reforma trabalhista – Indaiatuba, SP : Editora Foco Jurídico, 2017, p. 29-34.

<sup>152</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>153</sup> LEAL, Luana Angelo; MIRANDA, Renata Ferreira Spindola de; SANTOS, Nathalia Marbly Miranda; REIS, Tainá. A reforma trabalhista altera o princípio protetor? In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 17-19. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>154</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Uma das novidades da reforma trabalhista: o contrato intermitente In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região / Escola Judicial do TRT da 21ª Região*, v. 25, n. 18, Natal/RN, abr. 2018. p. 251-257. Disponível em: <<http://ead.trt21.jus.br/mod/resource/view.php?id=2558>>. Acesso em: 28 out. 2018.

<sup>155</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445)>. acesso em: 09 nov. 2018

Empregados e Desempregados (Caged) mostram que entre novembro de 2017 e outubro de 2018 foram firmados aproximadamente 36.000 contratos de trabalho intermitente, o que está bem abaixo das expectativas de criação de milhões de empregos<sup>156</sup>.

Essencial reforçar, mais uma vez, que muitos países que incentivaram a aplicação de trabalhos descontínuos, seja com uma regulação mais protetiva ou liberal, passaram a ter que lidar com uma classe de empregados intermitentes que vivem em condições de miséria<sup>157</sup>.

Para além das questões mencionadas, há outras dúvidas em aberto sobre a aplicação do contrato de trabalho intermitente – o que derruba a proposta da Lei nº 13.467/17 de trazer maior segurança jurídica à legislação trabalhista.

Questiona-se, por exemplo, se o trabalho não registrado em contrato escrito, mas dotado de subordinação e descontinuidade pode ser reconhecido como trabalho intermitente, pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma<sup>158</sup>.

Ademais, não se sabe se tal contrato poderá substituir os regimes de sobreaviso utilizados por médicos. No período de sobreaviso, o profissional não está no local de serviço, mas está disponível para ser convocado a qualquer momento, sendo remunerado por isso. Porém, este intervalo remunerado poderia ser substituído pelo serviço intermitente, em tese, não pagando o médico pelo período em que ele aguarda a convocação, mas apenas a partir da hora em que ele adentrar em sua sala para atender a um paciente – interessante como o trabalho intermitente pode afetar de atendentes de fast food até cirurgiões<sup>159</sup>.

Também não se sabe ainda se o trabalho intermitente pode ser utilizado para preencher cotas legais de aprendizes e funcionários com deficiência – seria um meio de fraude, de acordo com alguns juristas, já que tais empregados deveriam ter jornada fixa e integral<sup>160</sup>.

<sup>156</sup> GARCIA, Alexandre. Insegura limita contratações intermitentes no 1º ano da reforma. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/inseguranca-limita-contratacoes-intermitentes-no-1-ano-de-reforma-12112018>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>157</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. In: *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

<sup>158</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. In: *Revista LTr legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, São Paulo: set. 2017. p. 62-67. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129952>>. Acesso em: 29 out. 2018.

<sup>159</sup> KIFER, Luíza Santos; CORDEIRO, Marina Barros González; DAMASCENO, Vitória Costa. Trabalho intermitente: uma análise pós reforma trabalhista com enfoque na situação dos médicos. In: *A reforma trabalhista no Brasil : reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília*. Gabriela Neves Delgado, [organizadora] – Brasília : Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018. p. 25-31. Disponível em: <<https://tinyurl.com/y9kn5gjf>>. Acesso em: 04 nov. 2018.

<sup>160</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 127-148. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

## CONCLUSÃO

A Lei nº 13.467/17 entrou em vigor há pouco mais de um ano, trazendo diversas inovações para a legislação trabalhista brasileira, incluindo o contrato de prestação de trabalho intermitente, legislado pelos artigos 443, § 3º e 452-A da CLT.

Tal modalidade contratual é caracterizada pela prestação não contínua de serviço subordinado, de tal forma que o trabalhador alterna entre períodos de labor e de inatividade.

O trabalho intermitente nasceu com a proposta de regularizar a situação de obreiros que trabalham em condições informais, sem carteira assinada, bem como para criar novos postos de emprego, a fim de diminuir as altas taxas de desempregados no Brasil nos últimos anos. Ademais, tal figura viabilizaria, em tese, que o empregado tenha maior autonomia na construção de sua jornada laboral, permitindo ainda, do lado do empregador, que este contrate profissionais conforme surgirem novas demandas específicas, sem precisar manter um grande quadro fixo de funcionários no ambiente laboral.

Percebe-se que o trabalho intermitente, em sua proposta teórica, oferta propostas realmente interessantes, com utilidade para certos grupos: há segmentos profissionais, como artistas, garçons e pedreiros, que ocasionalmente trabalham em condições informais, nos populares “bicos”. Assim, muitos destes obreiros vivem pulando de um serviço para outro, sem maiores garantias além do pagamento ao fim da atividade – já que o trabalho é informal, pode ser que o contratante dê um calote no final e nem pague todo o valor que fora acordado.

Em contrapartida, o trabalho intermitente é assinado na CTPS, nos termos do art. 452-A, *caput*, da CLT, garantindo que o empregado tenha uma remuneração certa ao fim do ofício. Ademais, o trabalhador intermitente tem direitos trabalhistas próprios de relações empregatícias, como pagamento de férias e décimo terceiro, aviso prévio indenizado, recolhimento de FGTS e contribuições previdenciárias, etc.

O projeto de o empregado poder montar sua escala laboral também é interessante, para alguns. Não é uma situação que seria aceita por todos os empregados, já que afetaria em sua remuneração, mas é válido que exista esta possibilidade para os trabalhadores que não querem ou que não tenham condições de cumprir uma jornada contínua, por motivos pessoais.

Em suma, o trabalho intermitente se destaca quando ele se apresenta como uma opção de trabalho modal, permitindo aos contratantes negociarem jornadas de serviço de acordo com suas necessidades. Porém, é essencial destacar uma palavra nesta frase que deve pautar o uso do trabalho intermitente: opção.

O contrato intermitente deve ser visto como uma alternativa ou uma possibilidade secundária, nas mãos do empregado, em especial, sempre mantendo em vista que a opção principal de contrato individual é o trabalho contínuo e fixo, a prazo indeterminado. Na relação entre empresa e obreiro, sempre se deve buscar que haja pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade da prestação de serviços.

Afinal, este é o entendimento da Constituição Federal, que logo nos primeiros incisos do art. 7º deixa claro que há uma preocupação com a continuidade da relação laboral, considerando que o trabalho é direito social relevante. Portanto, é preciso ter em mente a todo o momento que o contrato individual de trabalho por acordo expresso, escrito e a prazo indeterminado é o paradigma basilar.

Desta maneira, qualquer uso do contrato de trabalho intermitente que contrarie o desejo de uma das partes pela continuidade da relação empregatícia deve ser considerado inconstitucional, ressaltando-se sempre o interesse do polo mais fraco de tal vínculo.

Assim, não parece haver problemas na possibilidade do empregado optar por uma jornada menos rígida a fim de cumprir com tarefas pessoais. Porém, no momento em que o trabalhador é forçado a aceitar uma remuneração menor e variável, há clara violação a direitos sociais constitucionais, como direito à moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, etc.

Desta maneira, a substituição maciça dos contratos de empregados já estáveis nas empresas pela modalidade intermitente, por exemplo, deve ser considerado uso inconstitucional desta figura – lembrando que não há impedimentos pra tal modificação contratual na legislação atual sobre a matéria.

No mesmo sentido, seria ilegal uma despudorada abertura do trabalho intermitente para qualquer atividade em qualquer nível a qualquer tempo. Se tal utilização realmente se moldasse a quaisquer ofícios, que o Governo realizasse uma troca revolucionária de todos os seus servidores estáveis por intermitentes, ou que agentes políticos fossem dispensados e convocados apenas quando surgisse um caso que demandasse sua *expertise*, sem garantia de estabilidade – evidente que o trabalho intermitente não cabe para fins tão exorbitantes.

Essencial notar que a legislação sobre o trabalho intermitente, da maneira que foi feita e no estado em que se encontra, abre espaço para diversas aplicações impróprias. Não há, por exemplo, nenhum dispositivo legal em vigor que vede a citada permuta de trabalhadores fixos por intermitentes. De fato, há um risco nefasto de prejuízos aos obreiros.

Portanto, é indispensável que a matéria seja melhor regulada, sendo que tal iniciativa deve partir daqueles que deram o aval a esta norma.



É claro que o trabalho intermitente pode ser discutido por negociações coletivas, e se espera muito que o Judiciário analise a matéria sobre a ótica da principiologia trabalhista – com foco no princípio da proteção – mas as manifestações destas instituições não tira a obrigação do Executivo e do Legislativo de esmiuçarem este tema, a fim de tirar esse gosto de insegurança jurídica que a Reforma Trabalhista como um todo trouxe ao nosso ordenamento.

Nesta necessária regularização do trabalho intermitente, seria recomendável extrair exemplos dos modelos de outros países: seguindo a lei italiana, poderia se fixar o uso desta modalidade apenas para certas atividades bem específicas; em atenção ao padrão português, poderia haver uma indenização paga ao empregado em seus períodos de inatividade, a fim de garantir que o trabalhador mantenha sua subsistência; com base na experiência alemã, deveria ser estipulado um número mínimo de horas laborais por semana.

Com algumas destas alterações, e outras, seria possível extinguir parte da insegurança que o trabalho intermitente suscita da maneira como se encontra atualmente em nosso ordenamento. Sempre mantendo em foco, vale reforçar, que esta modalidade contratual só pode ser aceita, enquanto constitucional, na medida em que for uma opção que parte do empregado, dentre outras opções laborais mais estáveis – seja lá qual for o motivo que leve o obreiro a desejar uma jornada menor.

Pode parecer que tal uso aqui indicado do trabalho intermitente subverta a justificativa inicial desta figura, excluindo sua premissa de ser uma ferramenta para os empregadores, a fim de diminuir custos empresariais. Porém, é praticamente impossível defender a constitucionalidade de uma figura que não permita que um pai saiba se vai conseguir pagar o aluguel no mês seguinte, ou que obrigue uma mãe a esperar desesperadamente um convite de trabalho dia após dia, hora após hora, a fim de poder comprar algo para seus filhos comerem.

Por tudo isso, é preciso reconhecer a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, ao menos na proposta atual de modalidade contratual livremente aplicável por qualquer empresa a qualquer atividade.

Em que pese os votos da PGR e da AGU no curso das ADIns nº 5.806, 5.826, 5.829 e 5.950, no sentido de que a promessa originária desta figura é em prol da modernização, não se pode fechar os olhos para os sérios riscos que o trabalho descontínuo pode gerar – e que já pode estar gerando, tendo em vista que a realidade pode ser diferente e pior do que os juristas imaginam. Afinal, o lucro de algumas empresas deve pesar menos que a dignidade e sobrevivência de milhões de pessoas, todas merecedoras de um trabalho estável e descente, que garanta a cada um o pão de cada dia.

## REFERÊNCIAS

ABRASEL. **Trabalho intermitente é opção para admissões de fim de ano.** Disponível em: <<http://abrasel.com.br/component/content/article/7-noticias/6572-6112018-trabalho-intermitente-e-opcao-para-admissoes-de-fim-de-ano.html>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

ALVES, Giovanni. O minotauro brasileiro. **Reforma trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no Brasil.** In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 97-100. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

ANAMATRA. **Reforma trabalhista: associações divulgam nota técnica sobre o PLC 38/17.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reforma-trabalhista-associacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

ANDRADE, Gilda Figueiredo Ferraz de. **Reforma trabalhista consolida avanços, mas traz dúvidas, inconsistências e inconstitucionalidades.** In: Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia, v. 25, São Paulo/SP, 2017. p. 102-115. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; FÉLIX, Ynes da Silva. **Contrato de trabalho intermitente sob a ótica do trabalho decente.** In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 59-61. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

ARARIPE, Liliana Rita Bastos de Alencar. **Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta.** In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 79-89. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

ARAÚJO, Silvia Maria de. **Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho.** In: Sociedade e Estado, vol. 28, n. 3, Universidade de Brasília, set./dez. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922013000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000300006)>. Acesso em: 07 nov. 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma trabalhista completa um ano de vigência sem cumprir promessas.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27188-reforma-trabalhista-completa-um-ano-de-vigencia-sem-cumprir-promessas-do-governo>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BARON, Maite. **5 reasons why zero-hour contracts are the future of work.** 2014. Disponível em: <<https://www.entrepreneur.com/article/235568>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral.** In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª

Região, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 183-202. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Contrato intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização**. In: Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia, v. 25, São Paulo/SP, primavera 2017. p. 09-43. Disponível em: <[https://issuu.com/esa\\_oabsp/docs/revista\\_ed25/9](https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.785/12**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=543121>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/16**. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filena me=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filena me=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/16. PRL 1 PL678716, p. 50**. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filena me=Tramitacao-PL+6787/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filena me=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9.467/18**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2167613>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, 14 nov. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm)>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. **Jornada móvel e variável.** MPT, 2018. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/ompt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23?uril=wcm%3Apath%3A/mpt/o+mpt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23?uril=wcm%3Apath%3A/mpt/o+mpt/crj/noticias/94667b76-9535-4802-a4a4-24715ad02c23)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica 1/2017.** Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/894c860b-46fc-4d9b-9854-41de3a8683af/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+1-2017++PLS+2182016++Jornada+Intermitente.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1485293121151](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/894c860b-46fc-4d9b-9854-41de3a8683af/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+1-2017++PLS+2182016++Jornada+Intermitente.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1485293121151)>. Acesso em: 13 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Nota à Imprensa, 25 mai. 2018.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/5975-nota-a-imprensa-2>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **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, 23 mai. 2018. Disponível em: <[http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788](http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788)>. Acesso em: 09 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5.794.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5.806.** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5303585>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5.826.** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=706016728&prcID=5317595#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5.829.** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=706283377&prcID=5319438#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **ADIn nº 5.950**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=744076301&prcID=5468049#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 358**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_341.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_341.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos**. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445)>. acesso em: 09 nov. 2018

BRITO, Marcelo Palma. **Reforma Trabalhista: a portaria mte nº 349/18 e a reserva legal**. mai. 2018. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-a-portaria-mte-n-349-18-e-a-reserva-legal>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BUENO, Letiane Corrêa. **Flexibilização da jornada de trabalho: a “reforma trabalhista” e o aumento da configuração do trabalho escravo contemporâneo**. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 9-10. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

CARVALHO, Ana Amélia Silva; SALLES, Flávio Bellini de Oliveira. **O contrato de trabalho intermitente: a contratação limitada à intermitência**. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 63-64. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Uma das novidades da reforma trabalhista: o contrato intermitente**. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região / Escola Judicial do TRT da 21ª Região*, v. 25, n. 18, Natal/RN, abr. 2018. p. 251-257. Disponível em: <<http://ead.trt21.jus.br/mod/resource/view.php?id=2558>>. Acesso em: 28 out. 2018.

CHU, Bem. **Number of zero-hours contracts rises by 100.000 in 2017, says ONS**. Disponível em: <<https://www.independent.co.uk/news/business/news/zero-hours-contracts-number-ons-gig-economy-latest-a8317646.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Da inexecuibilidade do contrato de trabalho intermitente**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2018/07/30/da-inexecuibilidade-do-contrato-de-trabalho-intermitente/>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma**. In: *Revista LTr legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, São Paulo: set. 2017. p. 62-67. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129952>>. Acesso em: 29 out. 2018.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, XIX, 2018, Belo Horizonte. **Comissão 3, tese 26-28**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

DATAMATICS. **State-by-state reporting time pay laws**. Datamatics, 2017. Disponível em: <<https://www.datamaticsync.com/state-by-state-reporting-time-pay-laws/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 380-381.

FARIAS, Michelle Cristina. **A proteção à jornada de trabalho é também norma de proteção à saúde do/a trabalhador/a**. In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 101-103. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Os trabalhistas, 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

FLEMING, Peter. **There's nothing good about the rise in zero-hours contracts – ban them now**. The guardian. set. 2015. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/07/nothing-good-about-zero-hours-contract-abolish-them>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

FLYNN, Ellie; LOCKETT, Jon. **What are zero-hours contracts, how many uk workers are on them and why do employers use them?**. 2017. Disponível em: <<https://www.thesun.co.uk/news/1736691/zero-hours-contracts-uk-workers-employers-rights/>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

FREITAS, Hyndara. **Um ano após entrar em vigor, reforma trabalhista é alvo de questionamentos no STF**. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/um-ano-apos-entrar-em-vigor-reforma-trabalhista-e-alvo-de-questionamentos-no-stf-11112018>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

GARCIA, Alexandre. **Insegura limita contratações intermitentes no 1º ano da reforma**. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/inseguranca-limita-contratacoes-intermitentes-no-1-ano-de-reforma-12112018>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

KIFER, Luíza Santos; CORDEIRO, Marina Barros González; DAMASCENO, Vitória Costa. **Trabalho intermitente: uma análise pós reforma trabalhista com enfoque na situação dos médicos**. In: *A reforma trabalhista no Brasil : reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília*. Gabriela Neves Delgado, [organizadora] – Brasília : Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018. p. 25-31. Disponível em: <<https://tinyurl.com/y9kn5gjf>>. Acesso em: 04 nov. 2018.

LEAL, Luana Angelo; MIRANDA, Renata Ferreira Spíndola de; SANTOS, Nathalia Marbly Miranda; REIS, Tainá. **A reforma trabalhista altera o princípio protetor?** In: *Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, 2018. p. 17-19. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho intermitente e golpismo constante**. 2016. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalho-intermitente-e-golpismo-constante>>. Acesso em: 29 out. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Ed. Sao Paulo: Atlas, 2009 apud BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADIn nº 5.950. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=744076301&prcID=5468049#>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional** – 12. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2017, p. 1135; 1251-1258.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes. **Reforma trabalhista**. Indaiatuba, SP : Editora Foco Jurídico, 2017, p. 29-34.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 127-148. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

PACHECO, Flávia; MARTINS, Giovana Labigalini; JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil; BENEDITO, Luís Henrique; APARECIDO, Jane Kelli; ALONSO, Ellen; CARDOSO, Iara de Oliveira. **Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros**. In: Revista Científica Faculdade do Saber, Mogi Guaçu, 2017. p. 204-220. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/75313341-Analise-comparativa-normativa-trabalho-intermitente-no-brasil-e-em-diplomas-estrangeiros-1.html>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. **O Trabalho intermitente e as limitações constitucionais e legais**. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, comissão 3, 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática – conforme a reforma trabalhista**. São Paulo, SP : LTr, 2018, p. 22-26.

RIBEIRO, Thaísa Juliana Sousa. **O trabalho intermitente e as consequências na seara previdenciária**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/contraditorio/o-trabalho-intermitente-e-as-consequencias-na-seara-previdenciaria-26032018>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

RINALDI, Leonardo Gianni. **Il contratto di lavoro a chiamata o intermittente, ABC Lavoro**. Lavoro e diritti. mai. 2017. Disponível em: <<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/contratto-di-lavoro-a-chiamata-intermittente>>. Acesso em: 05 nov. 2018.

SCOCUGLIA, Livia. **Portaria do MTE regulamenta contratação de autônomos e intermitentes**. mai. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/mte-portaria-autonomos-intermitentes-24052018>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

SEGNINI, Carolina Cammarosano. **A jornada de trabalho e a proteção da saúde do trabalhador**. In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 112-

113. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli **À procura do trabalho intermitente no campo da música**. In: Revista Estudos de Sociologia, v. 16, n. 30, 2011. p. 177-196. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/3895>>. Acesso em: 07 nov. 2018.

SILVA, Ana Paula Fernandes da. **Políticas neoliberais na flexibilização dos direitos trabalhistas**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 13-18. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

SOUZA, Roberta de Oliveira. **Trabalho intermitente x contrato existencial**. Mettacursos, revista 6, 2018.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. **Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 21, n. 2, Brasília: TRT 10ª Região, 2017. p. 31-42. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 27 out. 2018.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; MORAIS, Gabriela Romeiro Tito de. **A quem interessa a reforma trabalhista**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 22, n. 1, Brasília: TRT 10ª Região, 2018. p. 31-40. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/7>>. Acesso em: 27 out. 2018.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Reforma trabalhista: pressa, atecnia e irresponsabilidade**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, Campinas: jul./dez., 2017. p. 61-68. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

VILLATORE, Marco Antônio César; LOPES, João Maciel de Souza Gonçalves. **Contrato de trabalho intermitente**. In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 67-68. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

ZOGBI, Paulo. **Reforma trabalhista: como é o “trabalho intermitente” e quais suas consequências nos países onde já existe**. Infomoney, 2017. Disponível em: <[www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises](http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6785478/reforma-trabalhista-como-trabalho-intermitente-quais-suas-consequencias-nos-paises)>. Acesso em: 29 out. 2018.

ZWICKER, Igor de Oliveira. **A “reforma trabalhista” não altera o princípio protetor**. In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 21-22. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **A transação, em âmbito coletivo e individual, na seara do contrato de trabalho intermitente**. In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 57-59. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.



\_\_\_\_\_. **Conceito geral e jurídico de trabalho “intermitente”**. In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 65-66. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Há subversão do pressuposto jurídico da não eventualidade no contrato de trabalho intermitente?** In: Jornal LTr 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018. p. 69-70. Disponível em: <[www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)>. Acesso em: 01 nov. 2018.