

A photograph of two business people shaking hands over a desk. The person on the left is wearing a grey suit and a red tie. The person on the right is wearing a dark suit. The desk has several documents and a pen. The background is slightly blurred, showing a window with a grid pattern.

Contrato de trabalho intermitente

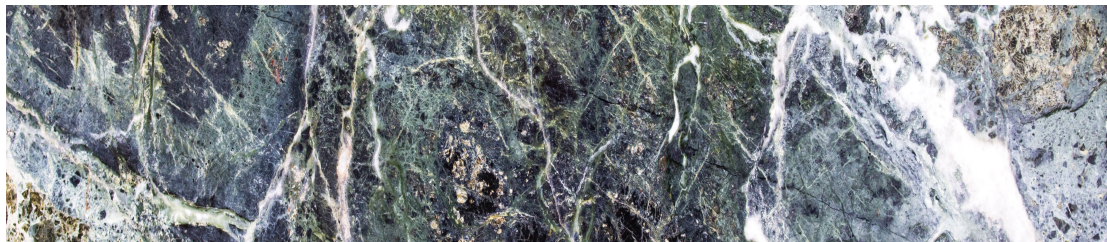
Por Gustavo Jonasson de Conti Medeiros

IOKROI

ADVOGADOS

A Crítica ao Processo Legislativo e a Necessidade de Aperfeiçoamento de um Instrumento Eficiente à Redução do Desemprego

Trata-se de análise das premissas pelas quais o contrato de trabalho denominado intermitente foi inserido no ordenamento jurídico, indicando as distorções que ocorreram ao longo do processo legislativo até a conclusão do texto final e dos requisitos de validade desta modalidade contratual. O percurso da elaboração legislativa e os debates revelam importantes reflexões em torno da possível interpretação objetivando uma proposta cujo desafio pretende sanar as falhas consideradas no texto final.



INTRODUÇÃO

O Brasil sofreu profundas transformações na segunda metade da década de 2010, atribuídas, boa parte, à crise econômica que o país atravessou naquele momento e, em especial, o receio de retorno dos tempos de inflação crônica e índices crescentes de desemprego.

A época foi marcada por uma sequência de decisões judiciais proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, no âmbito no Direito do Trabalho que, não raro, divergiam de entendimentos antes assumidos pelo Tribunal Superior do Trabalho.

A exemplo das decisões proferidas em sede de medida cautelar nos autos da ADPF nº 323/DF, que suspendeu os efeitos da Súmula nº 277, ou então a antecipação de um provável reconhecimento de inconstitucionalidade dos termos da Súmula nº 331, como se vê do voto do Ministro Luiz Fux, nos autos do RE 760.931-DF.

Sobre o tema, o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, publicou artigo no qual discorre sobre as divergências entre os Tribunais, em trabalho no qual se propõe a fazer uma "análise psicológica do Direito", diante da disputa entre os Tribunais.



Já no campo político, o Brasil passava por uma crise muito grave que culminou no *impeachment* da Presidente da República, Dilma Rousseff. O cargo foi assumido pelo então vice, Michel Temer, sob os protestos de boa parte da imprensa, que o acusa até hoje da articulação de um golpe para a deposição da mandatária.

Todos esses fatores permitiram que o Brasil se tornasse palco de uma sequência de medidas com o objetivo claro de alteração do modelo, até então adotado, no âmbito do Direito do Trabalho. Exemplos muito nítidos destes novos tempos são a edição da Lei nº 13.429, que rompeu barreiras no tocante à terceirização e, principalmente, o advento da Lei nº 13.467, alcunhada como “Reforma Trabalhista”.

O presente estudo visa refletir, no âmbito do processo legislativo, exatamente sobre uma – de tantas outras – parte não menos polêmica da Reforma Trabalhista, qual seja o chamado **contrato de trabalho intermitente**, que, embora seja um modelo muito experimentado em outros países, no Brasil acabou tendo o tratamento de mera regulamentação dos chamados “bicos”.





SUMÁRIO

0 1	A inclusão do tema no projeto de lei.....	6
0 2	Dos posicionamentos favoráveis e contrários ao contrato de trabalho intermitente.....	10
0 3	O contrato de trabalho intermitente.....	14
0 4	Das particularidades do contrato de trabalho intermitente...	17
0 5	Outras questões relevantes envolvendo o contrato de trabalho intermitente.....	26
5.1	Igualdade salarial.....	27
5.2	A inclusão dos trabalhadores em trabalhos intermitentes na Previdência Social.....	29
5.3	A compatibilização na medidas de prevenção contra doenças ocupacionais nos contratos de trabalho intermitente. Acidentes de trabalho.....	31
5.4	Garantias de emprego e o contrato de trabalho intermitente.....	32
5.5	Utilização de trabalhadores intermitentes em substituição ao empregados em greve.....	34
5.6	Empregado Público.....	35
5.7	Cumprimento de cotas. Pessoas com deficiência e aprendizagem.....	37
0 6	Conclusão.....	40



01

A inclusão do tema no projeto de lei

01

A inclusão do tema no projeto de lei

A introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento legal não foi objeto de um projeto concebido com essa finalidade específica, pois a redação original do PL nº 6.787/2016, protocolada em 23/12/2016, de autoria do Deputado Ronaldo Nogueira de Oliveira (PTB-RS), não dedicava uma linha sequer para o tema.

Somente em 22/03/2017, com a Emenda nº 655/2017, de autoria do Deputado Zé Silva (SD/MG), é que o assunto foi incluído na pauta de debates da Comissão Especial da Reforma Trabalhista da Câmara Legislativa.

A referida emenda ao projeto de lei tinha como propósito inserir ao ordenamento jurídico o contrato de trabalho intermitente em âmbito circunscrito a um ramo de atividade econômica, conforme se extrai da seguinte passagem da justificativa apresentada:

“...O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação se insere neste novo contexto do trabalho da economia conhecimento, que é também compartilhado com outros setores. Assim sendo, entendemos que os aperfeiçoamentos ora propostos buscam a melhoria geral do ambiente de negócios, no qual as relações laborais têm expressiva relevância.

Pelo reconhecimento do caráter cíclico do desenvolvimento de projetos tecnológicos – caracterização da figura do trabalhador intermitente.

Os projetos de tecnologia têm natureza cíclica e a sua demanda varia de acordo com as fases de desenvolvimento, maturação e implementação requeridas pelo cliente. Há também situações em que contratos são descontinuados, caracterizando a natureza desse mercado como de alta alternância. Assim, a possibilidade de contratação de trabalhadores intermitentes para endereçar picos de demanda promoverá maior dinamismo para as empresas de tecnologia do Brasil, possibilitando o uso dos recursos que hoje são destinados a atender requisitos legais para as atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação. Esse fenômeno poderá representar aumento por mão de obra qualificada e de altos salários, além de reduzir os custos da sociedade a bens e serviços que promovem o bem-estar. (grifo do original)



Ocorre que o projeto de lei inicialmente concebido exclusivamente para um só ramo de atividade econômica, passou a não ter mais um destinatário específico sendo aplicável indistintamente. Paradoxalmente, a redação – de autoria do Deputado Federal Ronaldo Marinho (PSDB-RN) aprovada pelo Congresso acabou excluindo tão somente os aeronautas. Havia uma preocupação voltada para com a velocidade de tramitação e a votação do projeto de lei da Reforma Trabalhista nas duas casas legislativas, razão que, talvez, tenha prejudicado a melhor elaboração do texto final aprovado que, entre a apresentação do projeto inicial (inclusão de 883 emendas ao projeto, 457 emendas ao projeto inicial (inclusão de 883

emendas ao projeto, 457 emendas ao projeto substitutivo, 145 requerimentos, elaboração de pareceres) e a promulgação da lei, passaram-se apenas 202 dias. Vale lembrar, nesse particular, que, por força de lei, as sessões legislativas são realizadas somente entre 2 de fevereiro a 17 de julho e de 1º de agosto a 22 de dezembro. Reforçam a afirmação de açodamento as seguintes passagens do Parecer do Senado Federal nº 34, de 2017, de Relatoria do Senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES), e até mesmo explicitam que já havia um acordo com a Presidência da República para depuração do texto após a aprovação, mediante a edição de Medida Provisória:

“...Sem dúvida, uma das principais inovações desta proposta é a criação do trabalho intermitente, feita pelos arts. 443 e 452-A da CLT, na forma do projeto. Não concordamos com os argumentos colecionados pelos opositores da proposta de que ela transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregador, violando a função social da propriedade prevista na Constituição e tratando o trabalhador como um insumo qualquer. Pelo contrário, esta é uma medida destinada a reduzir nossos altos índices de rotatividade e a permitir a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e idosos, que têm maior dificuldade de cumprir a jornada “cheia”.

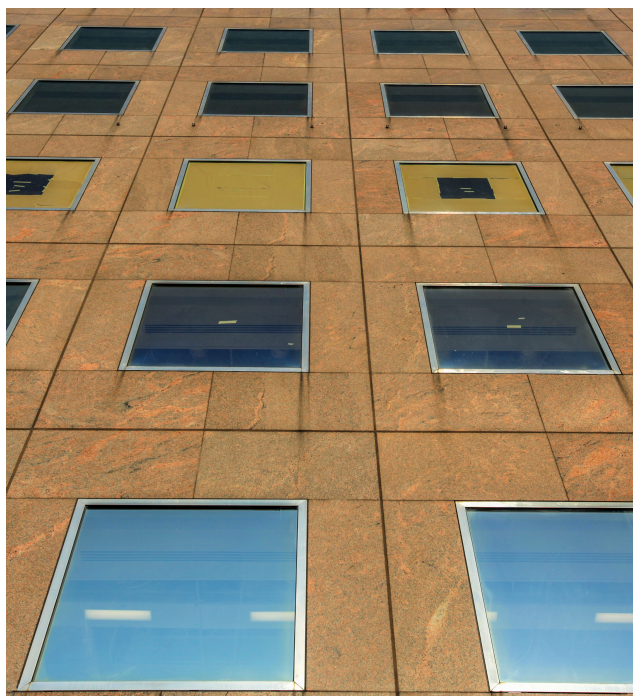
Entretanto, é necessária cautela. Esta mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez delimitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item. Desta forma estaremos também prestigiando os sensíveis argumentos colocados na Emenda nº 51 pelo Senador Armando Monteiro, que é relator do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, que se aprofunda sobre esta questão. Também caminham na direção do que decidimos os anseios do Senador Cristovam Buarque, autor da Emenda nº 58; da Senadora Kátia Abreu, autora da Emenda nº 185; do Senador Humberto Costa, autor das Emendas nºs 125 e 130; do Senador Lindbergh Farias, autor da Emenda nº 151;

do Senador José Pimentel, autor das Emendas nºs 24, 35 e 101 esta última com o Senador Paulo Paim; e da Senadora Vanessa Grazziotin, autora da Emenda nº 3. 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". (grifos nossos)

De fato, após aprovação do projeto, sobreveio a Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, a qual não foi convertida em lei e teve a vigência encerrada em 23/04/2018, ocorrendo a ripristinação da redação original, que prevalece até os dias atuais e, cujos termos serão analisados detalhadamente adiante.



A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip, symbolizing a business agreement or partnership. The background is blurred, showing other people in business attire. The number '02' is overlaid in the center in a white, outlined font.

02

**Dos posicionamentos favoráveis e contrários
ao contrato de trabalho intermitente**

02

Dos posicionamentos favoráveis e contrários ao contrato de trabalho intermitente

Desde a inclusão do trabalho intermitente no projeto de lei que introduziu a Reforma Trabalhista, a questão divide posições dos estudiosos e também é objeto de fundada e firme divergência na jurisprudência. Em sentido favorável à estipulação do contrato de trabalho intermitente, assim se defendeu:

“O trabalho intermitente é realidade produtiva incontornável em alguns setores da economia. Negar tal realidade tem como efeito levar um grande contingente de trabalhadores para a informalidade, diante da inexistência de outra figura jurídica contratual apta a regulamentar tal tipo de prestação de serviços” (BATALHA, 2018, p.136).

E, no lado diametralmente oposto:

“O contrato de trabalho intermitente viola normas internacionais ratificadas pelo Brasil que garantem o direito à remuneração digna e à existência decente, além de afrontarem a Constituição, pois “bico” nenhum garante trabalho e muito menos renda mínima para assegurar alimentação, moradia, saúde, educação, previdência e transporte. Dirão os defensores da maximização dos lucros empresariais, maquiada de modernidade, que o trabalhador não precisa ficar dependente desse empregador, pois pode ter vários contratos de trabalho nesse formato”.





Ora, e como o trabalhador irá se planejar? Quantos vínculos intermitentes precisará manter? Poderá ter outras atividades ou sua vida resumir-se-á a aguardar convocações para trabalhar em qualquer dia e horário? E se não puder responder ao chamado no prazo porque está trabalhando para outro contratante, ainda que tivesse disponibilidade no período proposto? E se ao final do mês não obtiver o suficiente para pagar o aluguel, a luz e as demais contas, que não admitem intermitência?" (ZIMMERMANN, 2017).

Na jurisprudência também não há consenso, embora o Tribunal Superior do Trabalho - reformando a decisão tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - já tenha se posicionado por uma de suas Turmas, pela constitucionalidade da lei.

Vale transcrever o seguinte trecho da ementa do acórdão, de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho:

"(...) 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa". 5. **Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê.** 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como "intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria" (§ 3º).

Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A).

7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica.

8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.

9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido”.

Há ainda pendente o julgamento da ADI 5826, de relatoria do Ministro Edson Fachin, que se posicionou pela inconstitucionalidade dos dispositivos legais que introduziram o contrato de trabalho intermitente na CLT. Já se manifestaram nesses autos, em sentido oposto, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes. Até o momento deste estudo, o julgamento encontrava-se suspenso, diante do pedido antecipado de vistas formulado pela Ministra Rosa Weber.



03

O contrato de trabalho intermitente

03

O contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente tem o conceito legal previsto no artigo 443, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assim dispõe:

“Art. 443 (...) §3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.

Depreende-se do texto legal que o contrato de trabalho intermitente é marcado pelos seguintes elementos: (a) subordinação jurídica; (b) ausência de continuidade na prestação de serviços; (c) aplicação indiscriminada a qualquer atividade, com exceção da categoria dos aeronautas, expressamente excluídos. De imediato, o dispositivo legal

trouxe uma grande inovação no campo das relações de trabalho, pois passou a admitir a existência de vínculo empregatício em hipótese na qual não estão presentes, de forma concomitante, todos os requisitos previstos no artigo 3º, da CLT, elastecendo o conceito, até então pacificado, na legislação e na jurisprudência.

A subordinação jurídica na relação de trabalho sofreu considerável inversão de sua presença na relação de emprego pois sua existência depende do empregado. Há uma inversão da prática tradicional em que a celebração do contrato era suficiente para gerar a subordinação do empregado contratado. No trabalho intermitente, a recusa pelo empregado não se caracteriza como ato de indisciplina e o contrato segue incólume, tornando inquestionável a transformação conceitual trazida pelo trabalho intermitente.

A respeito da subordinação, a melhor doutrina observa:



“A subordinação jurídica sempre foi o aspecto mais relevante de sobrevivência do Direito do Trabalho na afirmação da proteção na relação de emprego e da relação de emprego. A subordinação permite ao empregador o exercício dos poderes disciplinar e diretivo, comandos típicos e decorrentes do próprio contrato de trabalho e valerá na relação de trabalho intermitente de forma condicionada à aceitação da convocatória do empregador” (JOÃO, 2017).

Sobre a ausência de continuidade na prestação de serviços, do ponto de vista semântico, a expressão “intermitência” diz respeito à ocorrência de determinado fenômeno em intervalos periódicos. Ocorre, porém, que a legislação não estabelece

períodos mínimos de prestação de serviços e, nessa perspectiva, “se a continuidade do contrato de trabalho intermitente for muito espaçada, o elemento da continuidade do contrato de trabalho deixa de existir”, o que sugere que a nomenclatura adotada pelo legislador foi imprecisa, isso porque o contrato de trabalho intermitente pode se dar independentemente da intermitência. E, de fato, o contrato de trabalho intermitente “não é um aglomerado de pequenos contratos de trabalho determinado, mas um único contrato por tempo indeterminado que é caracterizado pela alternância entre períodos de atividade e inatividade”.

Ainda sobre a ausência de continuidade, Francesca Columbu, leciona que “a duração do contrato é indiferente à modalidade de exercício da prestação: a duração do contrato poderá ou não ter prazo definido, é que prestação que será exercida de forma descontínua no tempo”.

Por fim, no tocante à indistinção sobre o destinatário da norma, a legislação não se apegou a determinadas atividades que têm natureza transitória. Com exceção dos aeronautas, o contrato é admitido em todas as demais atividades profissionais.

A man in a blue suit, white shirt, and patterned tie is smiling and talking on a mobile phone. He is holding a silver laptop and a red folder. The background is a blurred city street with buildings and a person walking. The number '04' is overlaid in white outline font.

04

**Das particularidades do contrato de
trabalho intermitente**

04

Das particularidades do contrato de trabalho intermitente

Dispõe o *caput*, do art. 452-A, da CLT que:

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

De fato, o referido dispositivo legal trata de indicar que a forma escrita é requisito “ad solemnitatem” do contrato de trabalho intermitente. A jurisprudência, de forma maciça, já confirmou esta posição.

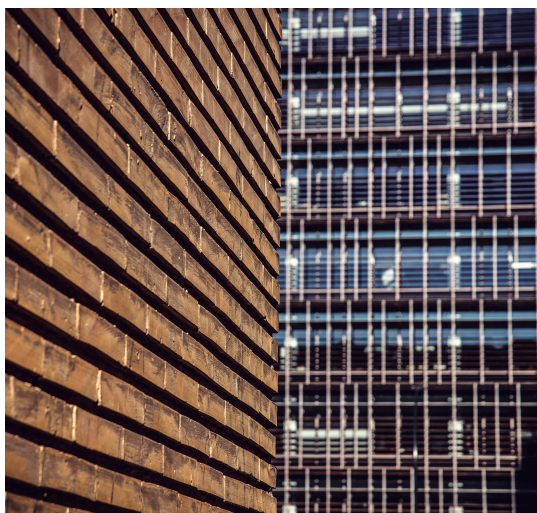
Por sua vez, o art. 2º, da Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, do extinto Ministério do Trabalho, tratando da forma do contrato de trabalho, foi além; e, além disso, estabeleceu expressamente o dever de anotação do contrato de trabalho intermitente na Carteira de Trabalho e Previdência Social:

“Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.





Quanto ao meio de comunicação para a convocação pelo empregador e eventual recusa pelo trabalhador, os parágrafos 1º e 2º, ambos do artigo 452-A, da CLT, estabelecem que:

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

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

Sérgio Pinto Martins adverte que: “Meio eficaz é um tipo aberto. Deve ser um meio de comunicação eficiente que fique comprovado que o empregado tomou ciência da comunicação. Poderá ser escrito, por carta, por telegrama, por notificação em cartório etc”.

Sobre a recusa, é importante dar destaque ao parágrafo 3º, do art. 452-A, da CLT, posto que o dispositivo legal ao estipular que “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”, acabou por quebrar um paradigma no Direito do Trabalho, pois flexibilizou o poder diretivo do empregador.

E neste ponto é tranquila a doutrina:

“A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente: Aqui há uma mudança significativa de rota, pois o empregado que não é intermitente, não pode recusar a convocação para os serviços, sem justificativa legal, sob consequência de estar sujeito ao poder disciplinar do empregador” (SCHIAVI, 2021. p. 420).



o qual, inclusive, havia sido revogado por ocasião da edição da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, mas, dada a perda de vigência da lei precária e a reconstituição do texto original, a legislação atual prevê expressamente essa hipótese.

A doutrina manifesta perceptível indignação: Em obra conjunta, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, tratam a questão com perceptível indignação:

Já o parágrafo 4º, do art. 452-A, da CLT, instituiu a fixação de multa ao contratante que, após aceita a oferta, descumpra o contrato estipulado. Trata-se, aqui, pois, de aplicação do dever ao princípio de boa-fé objetiva dos contratantes. Assim dispõe o referido dispositivo legal:

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

Efetivamente, a possibilidade de imposição de multas aos trabalhadores é um dos temas mais polêmicos na redação da lei,

“A previsão é chocante.

Partindo das premissas segundo as quais o salário é intangível por constituir-se no meio de sobrevivência do trabalhador, e o empregador pode exercer o poder disciplinar sob variadas formas para sancionar infrações contratuais, o Direito do Trabalho repudia a aplicação de multas ao empregado.

No ordenamento pátrio, houve amparo legislativo para imposição de multas apenas em relação aos atletas profissionais (...)

Idêntica conclusão impõe -se em relação à multa prevista no art. 452-A, §4º, da CLT. Sua admissão implicará uma agressão fatal à intangibilidade salarial. Não tardará até que novas modificações legislativas ampliem o campo de incidência das multas sobre empregados no contrato de trabalho” (FERNANDEZ, 2020. p. 148-149)

sição especial expressamente consignada.

E, por sua vez, o artigo 4º, da Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, conceitua o período de inatividade e veda expressamente a realização de pagamento de qualquer quantia neste interregno:

“Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

A jurisprudência já decidiu que a ausência de descontinuidade e inexistência de períodos de inatividade acabaram por invalidar o contrato de trabalho intermitente, que passaria se ser contrato por tempo indeterminado.

Constituem elementos do contrato de trabalho intermitente a existência de períodos de atividade e de inatividade. Sobre a inatividade, o parágrafo 5º, do art. 452-A, da CLT, expressa que o período “não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

Trata-se, aqui, de mais uma novidade no Direito do Trabalho, notadamente uma exceção às disposições constantes do art. 4º, caput, da CLT, que assim dispõe:

“Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo dispo-



A legislação ainda estabeleceu no parágrafo 7º, do art. 452-A, da CLT, o dever de “recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal”.

Sobre a forma de cálculo dos encargos, a doutrina assim leciona:

“O texto legal foi genérico em relação às contribuições previdenciárias, não especificando quais quotas deveriam ser quitadas pelo empregador, e para não pairarem dúvidas a respeito, o tema foi reiterado no art. 6º da Portaria MTB 349/2018: “Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias

próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.”

Dessa forma, as contribuições previdenciárias devidas devem ser calculadas com base nas verbas salariais pagas durante o mês e pagas no dia 02 do mês subsequente ao trabalhado, como prevê o art. 30, I, “b”, da Lei Federal 8.212/1993:

“Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas: (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 1993).

I - a empresa é obrigada a:

a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;

b) recolher o produto arrecadado na forma da alínea anterior, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, inclusive adiantamentos, aos segurados empregados, empresários, trabalhadores avulsos a seu serviço, no dia 2 do mês seguinte ao de competência, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário; (Redação dada pela Lei nº 9.063, de 1995)”. E em relação aos depósitos fundiários, o prazo para recolhimento deve ser o dia 07 de cada mês, como prevê o art. 15 da Lei Federal 8036/1990:



serviços ao mesmo empregador.

Já o art. 2º, §1º, da Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, prevê a possibilidade de fracionamento do período de gozo de férias em até 3 (três) períodos, aplicando analogicamente ao contrato as disposições dos §§ 1º e 3º, da CLT

Aqui pensamos se tratar de uma questão que merece melhor reflexão:

“Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965” (SANTOS, 2017).

O parágrafo 9º, do art. 452-A, da CLT, estabeleceu o direito de o trabalhador intermitente fruir férias a cada doze meses de trabalho, cujo descanso deverá se dar nos doze meses subsequentes, quando o trabalhador não poderá ser convocado para prestar

“Entende-se por férias o direito de o empregado interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável a cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres da restauração orgânica e da vida social” (GOTTSCHALK, 1956. p. 14).



Ao estipular a possibilidade de o empregado manter múltiplos contratos de trabalho intermitente, todos independentes entre si, sem qualquer vinculação no tocante aos prazos de férias, parece-nos que o legislador não atentou quanto à necessidade de restauração orgânica do trabalhador. Isso porque os períodos de gozo de férias em múltiplos contratos poderão não coincidir e, assim, o objetivo da norma poderá não ser alcançado, o que também já era observado nos casos de múltiplos empregos.

Outro ponto relevante é um aparente conflito entre o disposto nos parágrafos 6º e 9º, ambos do art. 452-A, da CLT, uma vez que, se o pagamento das férias proporcionais deve ser feito ao término de cada prestação de serviços, o traba -

lhador já teria, toda antecipada, a remuneração no momento da fruição das férias e nada receberia no momento de interrupção do contrato de trabalho.

Por fim, em relação à rescisão contratual, o parágrafo 6º, do art. 452-A, da CLT, estabelece que "ao final de cada prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

Para apuração dos haveres rescisórios, o art. 5º, da Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, estabelece a base de cálculo e os períodos a serem observados:



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

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

Subsiste no momento da rescisão, o dever de o empregador entregar o recibo de pagamento das verbas rescisórias, cujo documento “deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas” rescisórias.

Pensamos que o prazo para a quitação das rescisórias e entrega dos documentos rescisórios é de 10 (dez) dias, contados do término da prestação de serviços, por aplicação do disposto no art. 477, parágrafo 6º, da CLT, diante da ausência de disposições específicas neste particular.



05

**Outras questões relevantes envolvendo o
contrato de trabalho intermitente**

05

Outras questões relevantes envolvendo o contrato de trabalho intermitente

Como visto anteriormente, a introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, implicou a quebra do modelo de contrato de trabalho clássico e colocou em “xeque” a interpretação do Direito do Trabalho, como um todo.

5.1

Igualdade Salarial

Dispõe o inciso XXX, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988, que é proibida a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

Na linha do dispositivo constitucional, o art. 461, *caput*, da CLT, ressoa o princípio de igualdade salarial, ao assim dispor:

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

O legislador ordinário trouxe ainda o conceito de “trabalho de igual valor”, conforme estipula o parágrafo 1º, do art. 461, da CLT:

“§1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”.

De seu lado, a jurisprudência contribuiu fortemente para a interpretação do referido princípio constitucional, conforme se extrai do enunciado dos itens II e III, da Súmula de jurisprudência nº 6, do Tribunal Superior do Trabalho:



“II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação”.

Seguindo o mesmo princípio, a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, incluiu o parágrafo 12, ao artigo 452-A, da CLT, disponha que “§12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função”.

Tendo encerrado a vigência da Medida Provisória, o Poder Executivo editou a Portaria nº

349, de 23 de maio de 2018, cujo parágrafo 3º, do art. 2º, aparentemente segue em direção totalmente oposta ao assim dispor:

“§3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado”.

Entendemos que a intenção do Poder Executivo foi claramente prestigiar o trabalhador em trabalho intermitente e resguardar o direito de este trabalhador não receber salário inferior aos demais empregados. Entretanto, o dispositivo, s.m.j, não seria capaz de impedir que, se constatado o pagamento de salários superiores aos trabalhadores em trabalhos intermitentes, os empregados contratados a prazo indeterminado, exercendo as mesmas atribuições, possam reclamar equiparação salarial.

5.2

A inclusão dos trabalhadores em trabalhos intermitentes na Previdência Social

De acordo com a atual redação do art. 9º, alínea “s”, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, é segurado obrigatório da Previdência Social, o empregado “contratado como trabalhador intermitente para a prestação de serviços, com subordinação, de forma não contínua, com alternância de períodos de serviços e de inatividade”.

Aparentemente, portanto, os trabalhadores em trabalhos intermitentes estão inseridos no sistema de proteção da Previdência Social. O decreto acima mencionado estipula, inclusive, que estes trabalhadores terão “identificação específica em instrumento de prestação de informações à previdência social, de forma a permitir a identificação dos períodos de prestação de serviços e dos períodos de inatividade”, como faz clara a redação do parágrafo 10º, do art. 19.

Além disso, para as trabalhadoras gestantes, em contrato de trabalho intermitente, o legislador cuidou

de se preocupar com os critérios para o pagamento do salário-maternidade, conforme se infere do art. 100-B, do mesmo dispositivo legal, abaixo transcrito:

“Art. 100-B. O salário-maternidade devido à empregada intermitente será pago diretamente pela previdência social, observado o disposto no art. 19-E, e o valor da contribuição previdenciária será deduzido da renda mensal do benefício, nos termos do disposto no art. 198, e não será aplicado o disposto no art. 94. § 1º O salário-maternidade de que trata este artigo consiste na média aritmética simples das remunerações apuradas no período referente aos doze meses que antecederem o parto, a adoção ou a obtenção da guarda para fins de adoção. § 2º Na hipótese de empregos intermitentes concomitantes, a média aritmética a que se refere o § 1º será calculada em relação a todos os empregos e será pago somente um salário-maternidade”.



Entretanto, a despeito da aparente proteção, o fato é que não basta aos trabalhadores em trabalhos intermitentes terem um contrato de trabalho firmado, pois o regime previdenciário brasileiro é obrigatório, porém, contributivo.

Em parecer encomendado pelo Fonacate – Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas do Estado – assim se tratou o caráter contributivo do regime previdenciário:

“Todos devem contribuir segundo o esforço que se espera de cada qual para que, ao fim e ao cabo, todos tenham a plenitude da cobertura que o sistema de proteção social está apto a lhes oferecer, nos termos constitucionais” (BALERA, 2019. p. 03).

Disso sobressai, portanto, a possibilidade de haver trabalhadores, com seus contratos de trabalho devidamente registrados em CTPS, que possam apesar disso, ter dificuldades em acessar os benefícios da lei previdenciária.

A situação certamente demandará esforços da jurisprudência especializada, que até então seguia em sentido contrário, conforme pode ser constatado no enunciado da Súmula nº 75, da Turma Nacional de Uniformização da Justiça Federal, que assim dispõe:

“A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à qual não se aponta defeito formal que lhe comprometa a fidedignidade goza de presunção relativa, formando prova suficiente de tempo de serviço para fins previdenciários, ainda que a anotação de vínculo de emprego não conste no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS)”.

5.3

A compatibilização na medidas de prevenção contra doenças ocupacionais nos contratos de trabalho intermitente. Acidentes de trabalho

Parece não haver dúvidas de que as informações constantes dos prontuários médicos se tratam de dados pessoais sensíveis, aos quais é atribuído o dever de sigilo, em respeito ao direito de inviolabilidade, à intimidade e à vida privada dos cidadãos.

Nesse cenário, causa-nos preocupação a hipótese de determinado trabalhador em trabalho intermitente, manter múltiplos de contratos de trabalho e, por não ser possível o compartilhamento de informações entre os empregadores, haver risco de comprometimento da saúde do empregado.

Referimo-nos a eventual prejuízo nas análises individualizadas dos trabalhadores, previstas na Norma Regulamentadora nº 7, com redação trazida pela Portaria nº 6.734, de 9 de março de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que instituem o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, em especial, se a

concomitância de empregos possa implicar o agravamento de risco ocupacional, pela prática de atividades profissionais incompatíveis entre si.

Outra questão que nos aflige e demandará solução pela jurisprudência, é a hipótese da ocorrência de acidente de trabalho que incapacite, total ou parcialmente, o trabalhador intermitente com múltiplos contratos ativos. A incapacidade, naturalmente, trará reflexos não apenas na relação empregatícia em que o acidente se deu, reverberando em todos os demais contratos ativos.



5.4

Garantias de emprego e o contrato de trabalho intermitente

De forma sintética, a melhor doutrina diferencia os institutos de estabilidade e de garantia provisória de emprego:

“Os trabalhadores brasileiros desfrutam da chamada, impropriamente, “estabilidade provisória” ou “estabilidade especial”, a qual garante o empregado, dentro de limites temporais, em virtude de interesse da categoria ou circunstâncias especiais. Muitas dessas “estabilidades provisórias” foram criação da jurisprudência e estão até hoje inseridas em leis. A rigor, as hipóteses são de garantia de emprego, pois, se é provisória, não poderá ser estabilidade, embora a expressão seja muito utilizada pela doutrina e pela jurisprudência” (BARROS, 2012. p. 774).

A relevância do estudo das garantias de emprego no contexto do contrato de trabalho intermitente se dá diante de algumas questões fáticas, que tornam absolutamente inócua a existência do direito em questão.

Referimo-nos, especificamente, acerca da possibilidade de existir um determinado contrato ativo, no qual não haja a convocação do empregado e, portanto, permaneça o trabalhador, detentor da garantia de emprego, sem qualquer rendimento no período. Sobre o tema, a reflexão da doutrina:



**“Qual a utilidade prática de assegurar um vínculo empregatício em que a empresa sequer tem o dever de convidar o obreiro para a prestação de serviços? Lamentavelmente, como produto de um déficit civilizatório, em muitos casos, os trabalhadores e trabalhadoras amparados por uma dessas espécies de garantias de emprego ainda são considerados indesejáveis em determinadas organizações. Qual a expectativa concreta, então, de que essas pessoas sejam convidadas para o labor durante esse período?
Uma das saídas possíveis seria a conversão do contrato intermitente em um contrato de trabalho indeterminado convencional, buscando inspiração no entendimento consolidado acerca da aquisição de garantia de emprego da gestante e do acidentado nos contratos por prazo determinado”
(FERNANDEZ, 2020. p 157).**

Efetivamente, essa é uma questão que merecerá esforços da doutrina e da jurisprudência, na medida em que a natureza do contrato de trabalho intermitente já admite que o liame seja estabelecido por prazo indeterminado, o que não resolveria o problema da ausência de convocações e, por conseguinte, a inexistência de garantia de rendimentos ao trabalhador.

5.5

Utilização de trabalhadores intermitentes em substituição aos empregados em greve

Dispõe expressamente o parágrafo 2º, do art. 6º, da lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que é “vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento”.

Na mesma linha, o parágrafo único, do art. 7º, do referido dispositivo legal, estabelece que é “vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos (...)”.

Também no mesmo sentido, o parágrafo 1º, do art. 2º, da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas preceitua que é : “proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.”.

Parece-nos, claro, pois, que a intenção do legislador ordinário,

ao proibir a rescisão de contratos de trabalho e a contratação de temporário ou vedar a prática de quaisquer atos que visem criar entraves ao movimento paredista, tem como objetivo assegurar a efetivação do direito de greve, previsto no art. 9º, caput, da Constituição Federal de 1988.

Diante dessas premissas, nossa conclusão é que a contratação de trabalhadores em contrato de trabalho intermitente ou, mesmo, a convocação de empregados em inatividade para substituição daqueles que aderem ao movimento grevista, não é admitida pelo direito.



5.6

Empregado Público

Por disposição expressa do inciso II, do art. 39, da Constituição Federal de 1988, “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego”. O preceito é aplicável para a administração direta e indireta.

Para as empresas públicas, o parágrafo 2º, do art. 173 do texto constitucional vigente, reservou tratamento especial, determinado “à sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive, quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários”.

É, pois, corrente que, trabalhadores nas empresas públicas, aprovados em concursos públicos, possam ser contratados em regime celetista, ou seja, como empregados. Acerca do tema, o Tribunal Superior do Trabalho admite até mesmo a possibilidade de dispensa imotivada de empregados públicos, com

exceção daqueles vinculados à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, conforme se infere do enunciado da Orientação Jurisprudencial nº 247, da Subseção de Dissídios Individuais I, daquela Corte.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por meio do item V, da Súmula nº 331, já admitiu a hipótese da terceirização nas atividades da administração direta e indireta, consignando a possibilidade de responsabilização subsidiária da contratante da mão de obra, quando constatada a culpa.



Diante desse cenário, não nos parece, s.m.j., juridicamente impossível cogitar a contratação de trabalhadores intermitentes por entes da administração indireta, com exceção à Empresa de Correios e Telégrafos.

Em sentido contrário, é o entendimento de Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, os quais defendem a possibilidade de ameaça ao princípio da impessoalidade (CF, art. 37, *caput*) “já que o administrador poderia, por

predileção pessoal ou razões mais escusas, beneficiar alguns empregados com o maior número de convocações, em detrimento dos demais”.

Ousamos discordar, respeitosamente, desse entendimento, pelos argumentos já acima expostos, acrescentando que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé”, devendo, quando comprovada a má-fé, haver a punição dos responsáveis, com o rigor da lei.



5.7

Cumprimento de cotas. Pessoas com deficiência e aprendizagem.

A Constituição Federal de 1988, destinou tratamento diferenciado às pessoas com deficiência e aos aprendizes. A legislação ordinária, em atendimento ao comando constitucional, estabeleceu que as empresas deverão reservar percentuais específicos de vagas de emprego voltadas ao atendimento dessas pessoas.

No tocante às pessoas com

deficiência, o art. 93, da Lei nº 8.213/91, assim estabelece:

“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – Até 200 empregados.....2%;
- II – De 201 a 500.....3%;
- III – de 501 a 1.000.....4%;
- IV – De 1.001 em diante.5%.
- V – (VETADO).

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

§ 4º (VETADO).



E a razão da proteção conferida às pessoas com deficiência é muito bem sintetizada pela doutrina:

“A deficiência não pode servir de obstáculo para inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, no meio social. Para o Estado, é uma forma de desvincular-se de encargos previdenciários e fiscais; para pessoa com deficiência, uma maneira de alcançar a plena dignidade.

A determinação de cotas para as pessoas com deficiência é uma maneira rígida, mas eficaz, para a inserção destes trabalhadores ao mercado de trabalho, tendo atuação dos órgão responsáveis, como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, fator fundamental para o seu cumprimento.

O sistema de cotas é uma forma de ação afirmativa que pretende dar eficácia ao direito fundamental ao trabalho (art. 6º da CR) da pessoa com deficiência, e começa a se consolidar a partir da vigência da Lei nº 13.146, de 09.07.2015, que objetiva a inclusão da pessoa com deficiência em todas as dimensões da vida em sociedade, com absoluto respeito à dignidade da pessoa humana”.

(MARTINS, 2016. p. 9)



Em relação aos aprendizes, o art. 429, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 10.097 de 19/12/2000, também denominada Lei de Aprendizagem, estabelece que:

“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

E o objetivo da Lei de Aprendizagem não foi simplesmente estatístico: a legislação determina a inserção do adolescente no mercado de trabalho de maneira responsável, permitindo que ele possa auferir renda, não se exponha a condições que possam prejudicar seu desenvolvimento como cidadão e, ainda, evite a evasão escolar. É o que se extrai da parte final do parágrafo único, do art. 403, da CLT.

Parece-nos, portanto, que a contratação de empregados por contratos de trabalho intermitente para atingimento das cotas de pessoas com deficiência ou aprendizes, não é capaz de atingir o objetivo da legislação, eis que a finalidade social da norma não seria atingida.

A blurred background image of a person in a suit holding a document, with a laptop keyboard visible in the foreground. The overall color palette is cool, with blues and greys.

06

Conclusão

CONCLUSÃO

Respeitando os posicionamentos contrários, entendemos que o contrato de trabalho intermitente advindo da edição da Lei nº 13.467/17, que acrescentou o parágrafo 3º, do art. 443 e art. 452-A na Consolidação das Leis do Trabalho, trata-se de um avanço, na medida em que a flexibilização do requisito da continuidade para o reconhecimento da relação de emprego acaba por resultar na formalização de uma relação de trabalho. É evidente que a legislação tem suas falhas, algumas corrigidas com a edição da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, cujo texto, lamentavelmente não foi convertido em lei; outras, que merecerão melhor estudo por parte da doutrina, ou até mesmo serem sanadas por meio de negociação coletiva.



Parece-nos, porém, que o melhor caminho seria circunscrever os setores econômicos nos quais a legislação poderia ser aplicada, em especial, as atividades que naturalmente sofrem os efeitos de sazonalidade ou também os serviços que são dimensionados a cada contratação. É o caso, respectivamente, das áreas de turismo e de eventos.

Outra questão que nos aflige e que mereceria a atuação direta do Estado, seria a manutenção de uma renda mínima aos trabalhadores no período de inatividade.



07

Referências Bibliográficas



ABDALA, Vitor. **Número de desempregados no Brasil sobe para 12,5% de 2016 para 2017**. Agência Brasil, 2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/numero-de-desempregados-no-brasil-sobe-125-entre-2016-e-2017>>. Acesso em 29/07/2021.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)**. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf> Acesso em 22/08/2021.

BALERA, Wagner. **Parecer solicitado pelo FONACATE – Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas do Estado**. 2019. Disponível em: <<https://fonacate.org.br/wp-content/uploads/2019/12/Parecer-Professor-Wagner-Balera.pdf>> Acesso em 23/08/2021.

BATALHA, Elton. **Trabalho Intermitente: A Reforma Trabalhista Brasileira e a Experiência Estrangeira – Parte I – Direito Individual do Trabalho** In: FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas; MARTINS, Rafael; MIAZARA, Raphael. Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia – Ed. 2018. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo. LTr, 2012.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6787, de 23 de dezembro de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016> Acesso em 29/07/2021.

_____. **Emenda Aditiva ao Projeto de Lei nº 6.787/16 – Reforma Trabalhista**. Inclui no artigo 1º do Projeto de Lei 6.787/16, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, as alterações nos arts. 443, e a inclusão dos arts. 452-A e 459-A. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536517&filename=Tramitacao-EMC+655/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em 29/07/2021.

_____. **Código de Ética Médica**. Instituído pela Resolução CFM nº 2.217 de 27 de setembro de 2018, modificada pelas Resoluções CFM nº 2.222/2018 e 2.226/2019. CFM. Brasília, 2019. Disponível em <<https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf>>. Acesso em 29/07/2021.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 02/08/2021.

_____, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Poder Executivo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02/08/2021.

_____, **Turma Nacional de Uniformização**. Justiça Federal Súmula nº 75. 2013. Disponível em: <<https://www2.jf.jus.br/phpdoc/virtus/listaSumulas.php>>. Acesso em 21/08/2021.

_____, **Lei nº 6.019, de 3 janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm> Acesso em 24/08/2021

_____, **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunicada, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm> Acesso 24/08/2021

_____, **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em 21/08/2021.

_____, **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em 23/08/2021.

_____, **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Poder Executivo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm> Acesso em 02/08/2021.

_____, **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Poder Executivo. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788>. Acesso em 22/08/2021.

_____, **Portaria nº 6.734, de 9 de março de 2020**. Poder Executivo. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.734-de-9-de-marco-de-2020-247886194>>. Acesso em 24/08/2021.

_____, Senado Federal. **Parecer do Senado Federal nº 34 de 2017**. Senador Ricardo Ferraço. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5326353&disposition=inline>> Acesso em 02/08/2021.

_____, Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323**. Processo nº 9960456-52.2014.1.00.0000. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Ata de julgamento publicada no DJE em 30/08/2021. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>>. Acesso em 30/08/2021.

_____, Tribunal Pleno. **RE 760931/DF**. Relatora: Ministra Rosa Weber. Julgamento: 26/04/2017. Publicado no DJE em 12/09/2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur373217/false>>. Acesso em 30/07/2021.

_____, Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826. Processo nº 0014392-60.2017.1.00.000. Relator: Ministro Edson Fachin. Ata de julgamento publicada no DJE em 03/12/2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em 20/08/2021

_____, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10454-06.2018.5.03.0097**. Órgão Judicante: 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Publicado no DJE em 09/08/2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conschsjt=&numeroTst=10454&digitoTst=06&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0097&submit=Consultar>>. Acesso em 22/08/2021.

_____. **Orientação Jurisprudencial nº 247 da Seção de Dissídios Individuais 1**. SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. I – A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade; II – A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução do precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas judiciais. Brasília. DJ 13.11.2007.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/id/355330?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_1N7k_redirect=https%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%3A443%2Fweb%2Fguest%2Ffojs%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_1N7k%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_1N7k_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_1N7k_assetEntryId%3D355330>. Acesso em 21/08/2021.

_____. **Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.** IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. TST, nº 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 20/08/2021.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001554-69.2018.5.02.0703.** Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial - Tribunal Pleno. Relator: Davi Furtado Meirelles. Publicado no DJE em 26/10/2019. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001554-69.2018.5.02.0703/2>>

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Processo nº 0000799-53.2019.5.07.0003.** Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Desembargador Francisco José Gomes da Silva. Publicado no DJE em 17/06/2020. Disponível em: < <https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000799-53.2019.5.07.0003/2>>. Acesso em 20/08/2021.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Processo nº 0000482-31.2020.5.10.0102.** Órgão Julgador: Segunda Turma. Relatora: Desembargadora Elke Doris Just. Publicado no DJE em 08/03/2021. Disponível em <<https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000482-31.2020.5.10.0102/2>>

CURY, Anay; RODRIGUES, Matheus. **Inflação oficial fica em 10,67% em 2015, a maior desde 2002.** Globo.com, 2019. Disponível em < <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/01/inflacao-oficial-fica-em-1067-em-2015.html>>. Acesso em 29/07/2021

COLUMBU, Francesca. **O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira.** Revista dos Tribunais, vol. 984/2017, São Paulo: 2017., p. 277-301.

DELGADO, Maurício Godinho de. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 491

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

GOTTSCALK, Elson G. **Férias Anuais Remuneradas.** São Paulo, Max Limonad, 1956.

INTERMITÊNCIA. In: **Dicionário Michaelis-UOL.** Disponível em: < <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/intermit%C3%Aancia%20/>> Acesso em 22/08/2021

JOÃO, Paulo Sergio. **Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo empregatício.** Portal Migalhas. Publicado em 28/09/2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/266147/trabalho-intermitente--novo-conceito-de-vinculo-empregaticio>>. Acesso em 29/07/2021

MARTINS, Adalberto; WAITMAN, Helena Silveira A. **O trabalho das Pessoas com Deficiência e a Lei nº 13.146/2015.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Brasil. V. 319. p.9-24. Janeiro/2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT,** 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, **Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do direito.** Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, SP, v. 47, n. 217, p. 319-176, maio/jun. 2021.

NOBLAT, Ricardo. **Golpista Acidental. A dupla face de Michel Temer.** Revista Veja. 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/noblat/golpista-acidental/>>. Acesso em 01/08/2021

SANTOS, Jackson Passos. **Contrato de trabalho intermitente**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em:

<<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/351/edicao-1/contrato-de-trabalho-intermitente>>. Acesso em 29/07/2021

SCHIAVI, Mauro. **Consolidação das Leis do Trabalho com emenda**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A Reforma Trabalhista e a regulamentação do “bico”**. Biblioteca do MPT/RN. Publicado em 19/09/2017. Disponível em: <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2017/09/19/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-bico-cirlene-luiza-zimmermann/>> Acesso em 29/07/2021.



IOKROI
A D V O G A D O S