

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**CURSO DE DIREITO**

**MARIA CHIRLENILDE VARAO MENEZES**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

**ARACAJU**

**2019.1**

**MARIA CHIRLENILDE VARAO MENEZES**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: Prof. Charles Robert Sobral Donald

**ARACAJU**

**2019.1**

MENEZES, Maria Chirlenilde Varão.

M543i            A Inconstitucionalidade Do Trabalho Intermitente No Brasil /  
Maria Chirlenilde Varão Menezes; Aracaju, 2019. 48p.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e  
Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador: Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald

1. Contrato de trabalho intermitente 2. Direito comparado 3.  
Inconstitucionalidade 4. CLT I. Título.

CDU 349.235(813.7)

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

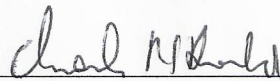
**MARIA CHIRLENILDE VARÃO MENEZES**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

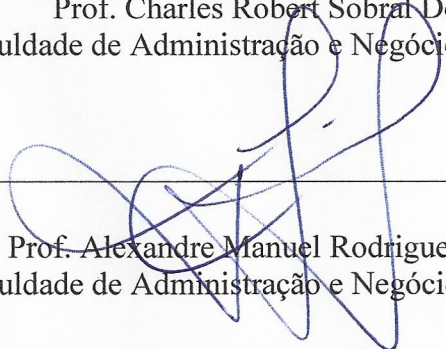
Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 11/06/2019.

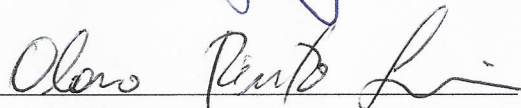
**BANCA EXAMINADORA**



Prof. Charles Robert Sobral Donald  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Alexandre Manuel Rodrigues Pereira  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Prof. Olavo Pinto Lima  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Dedico esta monografia a meu esposo Fernando Menezes e aos meus filhos Fernando e Yan, obrigado por estarem presentes durante todo esse processo, sem vocês por perto os resultados não seriam os mesmos.

## AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus e a todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste feito.

Agradeço ao meu esposo Fernando Menezes e aos meus filhos Fernando Varão e Yan Varão, por estarem sempre ao meu lado, sendo meu alicerce e por serem os maiores incentivadores, amo todos incondicionalmente.

A minha mãe Eliene que sempre acreditou no meu potencial e me deu forças e coragem para continuar.

As minhas irmãs, e aos meus sobrinhos que também sempre acreditaram em mim, até mais do que eu.

Agradeço também até aos que não acreditaram em mim, isso me fez correr atrás e mostrar que sou capaz, ou melhor quando queremos somos capazes, basta querer.

Agradeço também aos mestres que se dedicaram a compartilhar todo o conhecimento.

Aos colegas de trabalho que me incentivavam a continuar e de forma indireta me fizeram seguir adiante, e a PERBRAS a qual foi fundamental para a escolha deste curso.

Um agradecimento especial ao professor Charles Robert, que fez toda a diferença na orientação da minha monografia.

O analfabeto do século XXI não será aquele que não sabe ler e escrever, mas aquele que não consegue aprender, desaprender e reaprender.

( Alvin Toffer )

## RESUMO

O presente trabalho tem como principal objetivo analisar a mais nova modalidade de contratação, o trabalho intermitente, inserida no nosso ordenamento jurídico através do artigo 452-A da CLT, pela Lei 13.467 de 2017, até então inexistente no ordenamento jurídico brasileiro, onde o trabalho sob vínculo de emprego, com jornada e salário variáveis, conforme a demanda do empregador, analisando as lacunas existentes na nova legislação e repercussão na vida do empregado brasileiro.

Diante disso, realizou-se uma pesquisa por meio do método dedutivo, uma pesquisa bibliográfica e exploratória, em especial à Consolidação das Leis Trabalhistas, além de analisar os diversos posicionamentos, de forma que a fundamentação teórica é sustentada e baseada na doutrina, no direito comparado e nos enunciados aprovados da ANAMATRA. Por ser um tema relativamente novo, não há jurisprudências consolidadas sobre o tema.

Ao final, chega-se à conclusão que, nos moldes em que foi inserido na CLT, o contrato de trabalho intermitente tem imenso potencial de precarização, uma vez que não é certa a obtenção de renda pelo empregado. Deste modo, vem mascarando o número de desemprego no país, precisando as lacunas existentes serem supridas de forma a trazer melhorias para minimizar os impactos nas relações de emprego.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho Intermitente; direito comparado, Inconstitucionalidade; CLT.

## ABSTRACT

The present work has as main objective to analyze the new modality of contracting, the intermittent work, inserted in our legal system through article 452-A of the CLT, by Law 13.467 of 2017, until then nonexistent in the Brazilian legal system, where work under employment relationship, with variable hours and salary, according to the demand of the employer, analyzing the existing gaps in the new legislation and repercussion in the life of the Brazilian employee.

Therefore, a research was conducted through the deductive method, a bibliographic and exploratory research, especially the Consolidation of Labor Laws, in addition to analyzing the various positions, so that the theoretical basis is supported and based on doctrine, law compared and in ANAMATRA's approved statements. Because it is a relatively new topic, there is no consolidated jurisprudence on the subject.

At the end, it is concluded that in the way it was inserted in the CLT, the intermittent employment contract has immense potential for precariousness, since it is not certain to obtain income by the employee. In this way, it masks the number of unemployment in the country, pointing out that the existing gaps are supplied in order to bring improvements to minimize the impact on employment relations.

**Keywords:** Intermittent Work Contract; comparative law, Unconstitutionality; CLT.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MP – Medida Provisória

MTB – Ministério do Trabalho e Emprego

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil

PL – Projeto de Lei

PR – Partido Republicano

TRT – Tribunal Regional do trabalho

TST – Tribunal Superior do trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>MODELOS DE CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1</b>	<b>Relação de trabalho e relação de emprego.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2</b>	<b>Relação de emprego e contrato de trabalho.....</b>	<b>16</b>
2.2.1	Contrato de trabalho por tempo indeterminado.....	18
2.2.2	Contrato de trabalho por tempo determinado.....	18
2.2.3	Contrato de trabalho temporario.....	20
2.2.4	Contrato de trabalho em regime de tempo parcial .....	21
2.2.5	Contrato de trabalho por teletrabalho.....	21
2.2.6	Contrato de trabalho autônomo.....	23
<b>3</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>Requisitos legais do contrato de trabalho intermitente.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2</b>	<b>Da jornada do trabalho ilintermitente.....</b>	<b>28</b>
<b>3.3</b>	<b>Da remuneração do trabalho intermitente .....</b>	<b>29</b>
<b>3.4</b>	<b>Das férias no contrato de trabalho intermitente.....</b>	<b>30</b>
<b>3.5</b>	<b>Das verbas rescisórias no trabalho intermitente.....</b>	<b>31</b>
<b>3.6</b>	<b>Dos prejuízos com o fim da MP 808/2017.....</b>	<b>31</b>
<b>4</b>	<b>DIREITO COMPARADO .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Contrato de trabalho intermitente aplicado em Portugal.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Contrato de trabalho Intermitente aplicado na Itália.....</b>	<b>34</b>
<b>4.3</b>	<b>Contrato de trabalho intermitente aplicado na Espanha.....</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>DA INCONSTITUCIONLIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>38</b>
<b>5.1</b>	<b>Do posicionamento do ANAMATRA.....</b>	<b>38</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>45</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT<sup>1</sup> é do ano de 1.943, portanto, com 76 anos, carecia de uma atualização, visto que ao longo do tempo não conseguiu acompanhar o dinamismo e as transformações do mercado globalizado. Estas atualizações devem, sobretudo, acontecer de modo coerente a atender os anseios da classe trabalhadora e não somente do empresariado, assim como devem estar de acordo com a Constituição Federal, nossa lei maior, o que não aconteceu na nossa reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/2017.

A justificativa para a introdução do contrato de trabalho intermitente encontra-se fundamentado no PL nº 3.785/2012, de autoria do Deputado Federal Laercio Oliveira, do PR de Sergipe, sendo uma delas a justificativa de atender ao mercado globalizado e gerar empregos, assim como diminuir o número de desempregados no Brasil como, além de interesses de pessoas que pretendiam trabalhar de forma esporádica, não se prendendo de forma integral a jornada tradicional de 44 horas semanais e voltado para alguns setores da economia como hotéis, restaurantes e bares, levando em consideração os modelos de Portugal, Itália e Espanha.

A problemática a ser abordada engloba, sobretudo, os efeitos causados na vida do empregado com a inclusão do trabalho intermitente no nosso ordenamento jurídico, da insegurança na relação de trabalho, como também alguns posicionamentos da ANAMATRA e de alguns TRTs sobre a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente aplicado no Brasil.

Este trabalho tem como principal objetivo analisar um dos pontos mais polêmico da Reforma Trabalhista, o artigo 452-A, da CLT, referente ao contrato de trabalho intermitente. Esta modalidade de contratação foi uma das inovações trazidas pela Lei 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, com tamanha incongruência e cheias de lacunas ao ponto que logo após a sua vigência, mais precisamente três dias imediatos posteriores, em 14 de novembro do 2017, foi regulamentado pela Medida Provisória 808/2017, sendo chamada de reforma da reforma, com a finalidade de preencher tais lacunas como também esclarecer pontos

---

<sup>1</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 01 maio 1943.



divergentes, sendo que a mesma não perdurou por muito tempo; em 23 de abril de 2018 perdeu sua vigência.

E, mais uma vez em curto período de tempo de vigência, o Ministério do Trabalho entra em ação por meio da Portaria 349 de 23 de maio de 2018, que diferente de uma Medida Provisória não tem o poder de alterar texto da CLT, com o objetivo de somente regulamentar e disciplinar alguns aspectos que ficaram obscuros com a perda da vigência da MP 808/2017.

O motivo de tamanha rejeição ou dúvidas quanto a este artigo, é o fato de que, além de lacunas deixadas, ele fere alguns princípios constitucionais do direito do trabalho, em especial o Princípio da Proteção ao Salário, princípio este subdividido em mais 4: o princípio de garantia ao salário mínimo, o princípio da irredutibilidade salarial, o princípio da isonomia salarial e a proibição de diferenças de salários, todos previstos na CF/88.

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;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Esta análise terá como base metodológica a pesquisa exploratória, a partir do método dedutivo e comparativo, com uso dos estudos bibliográficos e de posicionamentos de doutrinadores sobre o contrato de trabalho intermitente; na análise do direito comparado, verificar como é aplicado em alguns países, criando-se um link ao ordenamento jurídico brasileiro com a finalidade de compreender a natureza do trabalho intermitente, sua aplicabilidade e adequação ao âmbito nacional para, finalmente, questionar sua inconstitucionalidade a partir do elemento da precarização dos direitos trabalhistas.

Este trabalho é dividido em capítulos e aborda, a princípio, uma análise conceitual e uma revisada nos princípios constitucionais e infraconstitucionais

presente na relação de trabalho e emprego, dando ênfase no princípio de proteção ao salário e no princípio da proteção ao empregado.

No segundo capítulo abordar-se-á uma singela apresentação dos modelos clássicos de contrato de trabalho e a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, como também os elementos essenciais para que configure uma relação de emprego, sendo de suma importância para entender o tema proposto.

O terceiro capítulo estará dedicado ao tema primordial deste trabalho: o contrato de trabalho intermitente, fazendo uma abordagem conceitual, apresentando seus requisitos e uma breve comparação entre os contratos de trabalhos clássicos e o contrato de trabalho intermitente, como no caso da remuneração, das férias, da jornada, da quitação por término do contrato de trabalho e o que aconteceu com o fim da vigência da MP 808/2017.

Adiante, no capítulo quarto, no tocante do direito comparado, uma abordagem sobre o contrato de trabalho aplicado em outros países, em especial aos países de Portugal, Itália e Espanha, que serviram de modelo e parâmetros para implementação aqui no Brasil.

O quinto e último capítulo será voltado para o posicionamento da ANAMATRA sobre a inconstitucionalidade deste artigo, analisando os enunciados aprovados na 2ª jornada de direito material e processual do trabalho, que teve como tema a Reforma Trabalhista e seus reflexos na justiça do trabalho.

## **2. MODELOS DE CONTRATO DE TRABALHO**

No ordenamento jurídico trabalhista brasileiro há uma variedade de contratos de trabalho e a reforma trabalhista inovou e trouxe, além do contrato de trabalho intermitente, mais três modelos de contratos de trabalho, a saber: o regime parcial de trabalho, o teletrabalho/home office e o trabalho autônomo.

Em tal contexto é de suma importância identificar as principais diferenças existentes entre relação de trabalho e relação emprego, assim como também conhecer os contratos de trabalhos clássicos no nosso ordenamento jurídico, o que segue abaixo:

### **2.1. Relação de trabalho e relação de emprego**

Na verdade, vale registrar que nem todo trabalhador é empregado. Existe relação de trabalho sempre que alguém despende energia de trabalho em favor de outrem, seja com pessoalidade ou não, com onerosidade ou não, com habitualidade ou não, com subordinação ou não e, neste contexto que difere a relação de trabalho da relação de emprego, faz-se necessário apresentar a distinção existente entre trabalho e emprego.

Em suma, nas palavras de Saraiva e Tonassi Souto (2018, p. 35), “Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Neste viés de raciocínio, ainda de acordo Saraiva e Tonassi Souto (2018, p. 35), “podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie”.

Consoante assinala Delgado (2017, p. 310) acrescenta que a primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Segundo o referido autor, a relação de emprego, do ponto de vista técnico jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

Consoante informa Leite (2019, p. 243)

De tal arte, desvendar a essência do elo existente entre contrato de trabalho e relação de emprego está a depender da corrente a que se filia o intérprete. Se anticontratuálista, dirá que a relação de emprego é que instaura o vínculo entre empregado e empregador. Se contratuálista, como nós, sustentará que o contrato é que dá origem à relação empregatícia.

Nas lições de Romar, (2018, p. 145) “O trabalho desenvolvido com pessoalidade, com não eventualidade, com subordinação e mediante remuneração leva à caracterização de uma relação de emprego. ”

## 2.2 Relação de emprego e contrato de trabalho

Assevera Resende, (2016 p. 128), a relação de emprego continua sendo, ao menos por enquanto, a mais difundida e importante dentre as relações de trabalho. Por isso, é espécie que tem merecido maior proteção do ordenamento jurídico. A relação de emprego é a relação de trabalho sob subordinação, ou seja, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são: a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Na visão de Delgado ( 2017, p. 312)

Assim, a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual) Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Consoante assinala Romar (2018, p.129), “a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário”.

Destarte, para que seja considerado uma relação de emprego, devem estar presentes cumulativamente os seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e a subordinação, de acordo com o artigo 3º da CLT.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Conforme citado, o trabalho deve ser prestado por pessoa física e com personalidade, ou seja, o empregado não pode se fazer substituir, enviando outra pessoa em seu lugar e devendo, acima de tudo, que seja oneroso. Deve também as partes estipularem uma contraprestação pela prestação de serviço, que é o salário, que precisa ser habitual. Por fim, o empregado deve estar sujeito às ordens do empregador, ou seja, deve haver subordinação jurídica. Em razão disso, os riscos do negócio correm por conta do empregador.

Assim como qualquer outro contrato, o contrato de trabalho é o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou não, a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

O conceito de contrato de trabalho está presente no art. 442 da CLT da seguinte forma: “Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Esse conceito é bastante criticado por grande parte da doutrina que, além de opinar que foi empregada a expressão “contrato de trabalho” para designar o que seria o “contrato de emprego”, argumenta também que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica.

De acordo com Delgado (2018, p. 574),

Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.

Comungando do mesmo pensamento, Resende (2016, p. 375), defende que:

Contrato de trabalho, por sua vez, é o contrato qualificado pela presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Logo, o contrato de trabalho pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.

Destarte, o contrato de trabalho é um instrumento de acordo entre as partes, empregador e empregado, correspondente a uma relação de emprego.

### **2.2.1 Contrato por tempo indeterminado**

Em regra, presume-se que todos os contratos de trabalho sejam pactuados na modalidade indeterminando, ou seja, sem limite de tempo estipulado. Porém, isso não quer dizer que estejam vinculados para sempre, e sim devido aos fundamentos do princípio da continuidade da relação de emprego, sendo exceção à regra o contrato por prazo determinado e o contrato temporário.

O contrato de trabalho, em regra, deve ser pactuado sem determinação de prazo, passando o empregado a integrar, permanentemente, a atividade empresarial, contribuindo com seu labor para o crescimento da empresa, (SARAIVA E TONASSI SOUTO, 2018, p. 93),

Consoante informa Martinez, (2016, p. 187), se um contrato de trabalho por prazo determinado for violado, o mesmo será convertido em contrato de trabalho por prazo indeterminado, como no caso de passar dos 90 dias o período de experiência ou de sucessivas prorrogações.

Como se percebe, o contrato de trabalho indeterminado é mais vantajoso para o empregado, onde o mesmo tem direito às seguintes verbas: saldo de salário; aviso prévio; 13º salário proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3, se houver; férias proporcionais, acrescidas de 1/3; indenização de 40% dos depósitos do FGTS.

### **2.2.2 Contrato de trabalho por tempo determinado**

À luz da CLT, no artigo 443 § 1º, contrato de trabalho por tempo determinado é aquele cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, ou seja, o seu término é conhecido pelas partes.

Segundo Romar ( 2018, p. 280), Caracterizando -se como exceção à regra geral de contratação por prazo indeterminado, os contratos de trabalho por prazo determinado (ou contratos a termo) dependem de previsão legal para validade de sua pactuação, ou seja, somente podem ser celebrados regularmente nas hipóteses expressamente previstas em lei.

Também já consolidado por meio da Súmula 188, TST: “O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias”.

Apoiado no dispositivo da CLT, assevera Resende ( 2018, p. 399) a contrato por prazo indeterminado pode ocorrer de três formas, como segue abaixo:

termo certo, ou seja, com dia marcado para término. É o caso, por exemplo, do contrato de experiência;  
termo incerto, pela execução de serviços especificados. Seria o caso, por exemplo, da organização do departamento de pessoal da empresa, hipótese em que o trabalho se encerra quando a tarefa acabar. Da mesma forma, na contratação de trabalhadores para uma obra, não se sabe ao certo o dia do término da obra, mas há previsão aproximada para tal. Em qualquer caso, nesta hipótese, o importante é a especificação do serviço ou obra, podendo o termo permanecer incerto. Assim, se o empregador contrata por prazo determinado, mas não especifica o motivo ensejador desta modalidade de contratação, considerar-se-á que o empregado foi contratado por prazo indeterminado, que é a regra geral;  
termo incerto, pela realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada. É o caso do contrato de safra, evento cujo término tem apenas previsão aproximada, e cujo objeto não é especificado. O trabalho do safrista, com efeito, é semelhante ao trabalho objeto do contrato por prazo indeterminado, porém é admitida a contratação a termo, tendo em vista a sazonalidade da atividade.

Como se percebe, de acordo com o artigo 445 da CLT, o contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser renovado uma única vez e com duração máxima de 2 anos.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451  
 Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Somente em algumas hipóteses a contratação por contrato por prazo determinado é permitido de acordo com o § 2º do artigo 443, da CLT:

- a) serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo;
- b) atividades empresariais de caráter transitório;
- c) contrato de experiência;

Também são contratos por prazo determinados o contrato de trabalho de estágio e o contrato de trabalho de jovem aprendiz, ambos voltados para estudantes. No tocante, o primeiro direcionado aos estudantes regularmente matriculados em

universidades, e não possuindo vínculo empregatício; o segundo para estudantes entre 14 e 24 anos, matriculados em escolas técnico-profissional e ensino fundamental ou médio, estes possuindo vínculo empregatício e, tanto o contrato de estágio, quanto o de jovem aprendiz, com a duração máxima de dois anos.

### **2.2.3 Contrato de trabalho temporário**

Esta modalidade de contrato de trabalho está prevista na Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, conceituando o contrato de trabalho temporário no seu artigo 2º e sendo vedado, ou seja, proibido esta forma de contratação para substituição de seus empregados em caso de greve.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.  
§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

Vale registrar que nesta modalidade de contratação há dois limites de períodos de contratação; no caso de substituição transitória, com o prazo de até 9 meses, e atender extraordinariamente, de até 6 meses de acordo com Portaria MTE n. 789, de 2 de junho de 2014.

Art. 2º Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o contrato poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações:

I – quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II – quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Parágrafo único. Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses (destaque negrito não constante do original).

Art. 3º Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, será permitida prorrogação do contrato de trabalho temporário por até três meses além do prazo previsto no art. 10 da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

Em suma, nas palavras de Nascimento (2018, p. 1019) não confundir o temporário como empregado por contrato de trabalho por prazo certo.



Temporário não é empregado. Presta serviços para uma empresa de locação de trabalho temporário. E esta é a empresa que cede serviços para outras, de modo que o trabalhador temporário está subordinado imediatamente à empresa de trabalho temporário da qual recebe a remuneração pela atividade desenvolvida no âmbito de interesse do “tomador” ou “cliente” da empresa de trabalho temporário.

Portanto, para que o contrato de trabalho temporário seja válido, deve haver uma espécie de triângulo na relação contratual entre a empresa tomadora de Serviço, a empresa de trabalho temporário e o empregado.

#### **2.2.4 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial**

Está presente no artigo 58-A da CLT, onde o empregado pode prestar seus serviços limitado a 30 horas semanais, sendo vedado a prestação de horas extras ou jornada parcial, não podendo ultrapassar as 26 horas semanais; porém, podendo prestar até 6 horas extras por semana e ser compensadas na semana seguinte ou pagas com acréscimo de 50% e com status e direitos dos demais empregado.

Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Vale registrar que o salário a ser pago no regime de tempo parcial será proporcional à jornada em relação aos demais empregados na mesma função e com jornada integral.

#### **2.2.5 Contrato de trabalho por teletrabalho**

O teletrabalho ou home office é uma forma de contrato de trabalho prevista no artigo 75-A da CLT, onde os serviços serão prestados pelo empregado fora das dependências do empregador e mesmo assim não é considerado trabalho externo. O comparecimento nas dependências do empregador de forma eventual não o descaracteriza, os serviços serão prestados com uso de tecnologias da informação, equipamentos e/ou recursos, os quais deverão estar expressos explicitamente no contrato quem serão os responsáveis e, caso seja do empregador, os mesmos não integram à remuneração de acordo com o artigo 75-D.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

No que tange a segurança do trabalho, o empregador deverá orientá-lo quanto aos cuidados com saúde e medicina do trabalho, ou seja, com a segurança e saúde do empregado, assim como os demais empregados. Este deve também ser acompanhando e treinado, ambos estando comprovados por meio de termo de compromisso de acordo com o artigo 75-E da CLT.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Assim como também já está previsto no artigo 6º da CLT, que não há distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, o difícil vai ser a gerência por parte do empregador na questão de produtividade, uma vez que não terá controle quanto a sua jornada diária de trabalho.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

E, de acordo com o artigo 75-C, para atender aos contratos de trabalhos já firmados anteriormente à reforma trabalhista, ou seja, no modelo tradicional de contrato de trabalho, os mesmos poderão ser alterados de presencial para teletrabalho desde que seja de comum acordo entre as partes, com o consentimento do empregado. Por outro lado, para alteração do teletrabalho para o presencial o empregado não participa, pois é uma determinação, uma imposição do empregador;

o empregado conta apenas com um prazo de 15 dias para que se organize para esta nova rotina de trabalho.

### **2.2.6 Contrato de trabalho autônomo**

O contrato de trabalho autônomo está expresso no artigo 442-B, também advindo da reforma trabalhista, possibilitando a contratação de trabalho autônomo; este, porém, sem status de empregado.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação

De acordo com Cassar, (2018, p. 50)

Autônomo não é empregado, seja porque corre os riscos do seu próprio ofício ou profissão ou porque não é subordinado. Normalmente este tipo de trabalhador não tem exclusividade, pois presta serviços para diversos tomadores.

Assim, de acordo com o exposto, pode se concluir que o trabalhador autônomo não é considerado empregado, por ser um profissional autônomo sem subordinação, cabendo ao próprio profissional o poder de organizar e controlar suas atividades, explorando assim, em proveito próprio, sua força de trabalho assumindo os riscos destes.

### 3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Além das modalidades de contrato de trabalho já mencionadas acima, a Lei nº 13.467/2017 inovou e trouxe mais uma forma de contratação especial, até então inexistente no ordenamento jurídico brasileiro: o contrato de trabalho intermitente, sendo considerado um dos pontos mais polêmicos e contravertidos da reforma trabalhista.

Tal contrato vem amparado no artigo 443 da CLT, e sua previsão legal no âmbito jurídico brasileiro, enquanto que a sua definição, está no § 3º deste mesmo artigo.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 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.

São vários os pontos que batem de frente com outros artigos da CLT. Um deles é o artigo 3º, que conceitua a figura do emprego, onde para ser considerado empregado os serviços prestados devem ocorrer de forma contínua, não eventual e sob subordinação, enquanto que o trabalho intermitente configura os serviços que são prestados de forma eventual a depender das necessidades do empregador, como também o fato do empregado poder recusar uma oferta para prestar seus serviços, respondendo ou silenciado ao chamado.

Outro ponto carente de informação é quanto ao período de inatividade, que é aquele em que o empregado fica aguardando o chamado para prestar os serviços e não recebe nada por estas horas ou dias em que fica aguardando; esse período configura um certo tipo de sobreaviso. Já em Portugal, onde também vem sendo utilizado o contrato de trabalho intermitente, o trabalhador tem direito a 20% da remuneração base, a pagar pelo empregador pelas horas de inatividade.

Um dos pontos que também o diferencia dos demais contratos é que o contrato de trabalho intermitente somente poderá ser celebrado por escrito e

registrado na CTPS, diferente dos demais contratos que podem ser, além de verbal, expresso ou tácito.

Para Barzotto (2017) um ponto que merece atenção é a forma de comunicação para convocação ao trabalho. Alerta ainda que é importante que o contrato de trabalho explicita, de forma mais detalhada possível, os aspectos dessa comunicação, uma vez que a legislação é omissa quanto a essa especificação.

Conforme Cassar (2018, p. 261), em referência à criação do contrato de trabalho intermitente, afirma que:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (“bico”), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. O art. 452-A da CLT só atende aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores

Pelas abordagens explicitadas, há evidências de que a intenção da criação desse tipo de contrato foi macular as estatísticas de emprego, artifício utilizado pelo então Presidente da República, Michel Temer<sup>2</sup>, em razão do alto número de desemprego, que segundo o IBGE chegava em torno de 13 milhões. Também tinha como promessa a geração de empregos, de modo a tornar o país mais competitivo, o que na realidade não aconteceu. O problema não foi resolvido, visto que nesta modalidade de contratação o empregado pode estar estatisticamente constando na lista de novos empregados criados, de acordo com a CAGED, por estar com a CTPS assinada, porém sem renda, uma vez que só recebe se de fato for convocado para o trabalho e aceitar, podendo ficar dias e meses sem receber salário, em caso de não ter sido chamado.

Na visão de Silva (2017 p.49) entende-se que:

A figura é assustadora porque poderá resolver os índices de desemprego do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada (nem vamos falar de dignidade assegurada, pois isso já seria ir longe demais). Suponha, por hipótese, que um buffet costuma ter vaga para 20 garçons extras em eventos de finais de semana, e, para sair da zona cinzenta em que se encontra no campo trabalhista, faça cadastro com 100 garçons e os contrate sob a modalidade do contrato-zero. Esses 100 garçons estarão no rol das pessoas empregadas – com registro em carteira – mas até as mesas do salão já sabem que não haverá espaço para as cem pessoas de uma só vez. O

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25858-veja-o-que-mudanas-relacoes-trabalhistas>.

propósito do registro é apenas blindar a empresa da alegação de mão de obra clandestina e facilitar a comunicação com os garçons cadastrados.

O que leva este artigo a ser considerado inconstitucional por grande parte dos doutrinadores é a razão pela qual o funcionário pode chegar a receber mensalmente menos que um salário mínimo, o que é inconstitucional de acordo com o artigo 7º IV, da CF/88<sup>3</sup>, como também pode chegar a não receber nada, o que é chamado contrato zero hora; neste cenário o empregado fica horas, dias, semanas ou meses sem demandar trabalho e salário, uma vez que só terá salário se trabalhar. Este tipo de contrato de trabalho não resolve o problema do desemprego no Brasil.

TRT PR (2017 p.130) alerta que:

Este projeto de lei nada em sentido contrário na medida em que visa a piora da condição social, na medida em que a consequência prática será maiores jornadas com redução salarial, desrespeito à isonomia e a possibilidade de contratação intermitente e as tão nefastas “jornadas zero”.

Já na visão de Volia (2018, p.5)

O conteúdo da Lei 13.467/2017, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individualmente e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho. Já Para Jorge Luiz Souto Maior (2017), o trabalho intermitente significa a precarização do trabalho, pois o trabalhador se verá obrigado a se vincular a mais de um empregador, de forma a ficar à disposição de todos e, conseqüentemente, vendo-se impedido de organizar a sua vida e de voltar as suas atenções à família e ao lazer.

O TST, mesmo antes da reforma trabalhista, já tinha o entendimento pela ilegalidade da jornada móvel, hoje o equivalente a jornada do trabalho intermitente. Isso devia-se não ao fato de haver lei que o regulamentasse, mas sim pelo fato do empregado não saber previamente o horário em que prestaria os serviços e que não deve ser diferente, depois da reforma, pelo mesmo motivo.

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador

---

<sup>3</sup> BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1988.

a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017).

Para o TST esse tipo de jornada é ilegal, uma vez que o risco da atividade econômica é transferido para o empregado, indo de encontro ao artigo 2º da CLT, que diz ser do empregador tais riscos; o empregado fica dependendo da vontade do empregador e com a incerteza de sua remuneração mensal, trazendo sérios problemas à sua vida financeira e econômica.

### **3.1 Requisitos legais do contrato de trabalho intermitente**

Para a celebração do contrato de trabalho intermitente é um pouco mais complexa e mais criteriosa, em razão das particularidades estabelecidas. Para que tenha validade, diferentemente das demais formas de contrato de trabalho, vale lembrar que para ter validade, em ambos os casos devem estar presentes os elementos essenciais de todos os contratos de acordo com o artigo 104 do Código Civil:

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

O artigo 452-A da CLT é omissivo quanto a formalidade do contrato de trabalho intermitente; deixa apenas expresso que só pode ser celebrado por escrito, não dando margem a outra formalidade, como o tácito ou verbal, comum aos demais contratos de trabalho.

Neste caso deve conter o valor da hora ou do dia de trabalho; vale ressaltar que não pode ser menor que a hora/dia do salário e nem menor que a hora/dia dos demais funcionários que exerçam a mesma função.

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

Assim como acontece nos demais contratos de trabalho, devem estar presentes os mesmos requisitos da pessoalidade, da subordinação, onerosidade, ficando comprometido o requisito da não eventualidade, pois, neste caso, os serviços são prestados de forma eventual, o que fere o artigo 3º da CLT, que considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não sem que isso configure insubordinação nos termos do artigo 452-A, §§ 2º e 3º.

### **3.2 Da jornada de trabalho do contrato de trabalho intermitente**

Nesta modalidade de contrato de trabalho a jornada não é definida, ou seja, não é necessário que o empregado cumpra a tradicional jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou 220 mensais, comum aos demais contratos de trabalho. A novidade é que os serviços serão prestados de forma esporádica, ou seja, de forma alternada a depender da necessidade do empregador, de acordo com a artigo 452-A, e o empregado poderá aceitar ou recusar este chamado.

§ 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.

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

O lado ruim é que o empregado só recebe pelas horas e/ou dias trabalhados e o período em que não for convocado não conta como tempo à disposição do empregador, o que o torna vulnerável nesta relação, podendo chegar ao final do dia, mês ou ano sem nenhuma remuneração por parte deste empregador e, no futuro, pode ter problemas para conseguir os benefícios do INSS, assim como a aposentadoria, uma vez que as horas, os dias ou meses em que fica aguardando o chamado não contam como tempo a disposição do empregador, podendo chegar no final do mês sem remuneração ou menor que um salário mínimo.

O diferencial também desta modalidade de contrato é que, caso o funcionário seja convocado para o trabalho, ele pode dizer não sem que isso configure insubordinação nos termos do artigo 452-A, §§ 2º e 3º.

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



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

Outro ponto que merece atenção é quando o empregador solicita o serviço e o empregado aceita; caso um dos dois, sem justo motivo deixa de cumprir, seja o empregador, seja o empregado, nestes casos ambos ficam condicionados a uma multa de 50% do valor ao qual seria devido, no prazo de 30 dias, podendo ser compensado mais adiante.

§ 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.

Para Barzotto (2017) um ponto que merece atenção é a forma de comunicação para convocação, devendo que no contrato de trabalho explicita de forma mais detalhada possível os aspectos dessa comunicação, uma vez que a legislação é omissa quanto a essa especificação.

### **3.3 Da remuneração do contrato de trabalho intermitente**

Enquanto que nos contratos anteriores à reforma o salário é pago levando em consideração os 30 dias corridos de trabalho, inclusive aqueles em que o empregado fica em casa, o chamado descanso remunerado, e o pagamento poderá ser feito até o quinto dia subsequente ao mês em que foram prestados o serviço, no contrato de trabalho intermitente o pagamento deverá ocorrer logo após a prestação dos serviços e com todas as parcelas bem discriminadas, não permitindo salário compressivo, ou seja, aquele recibo do valor total a receber, sem evidenciar que verbas estão embutidas no valor geral, de acordo com o §§ 6º e 7º.

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

I - remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

E, no final do mês, esta remuneração servirá de base para o cálculo do FGTS e das contribuições previdenciárias, devendo o empregador fornecer recibos que comprovem o cumprimento dessas obrigações ao empregado.

### **3.4 Das férias no contrato de trabalho intermitente**

Outro ponto bastante polêmico e carente de esclarecimentos são as férias, pois, de acordo com o § 9º, o empregado não terá férias remuneradas, indo de encontro ao ordenamento jurídico, tanto da CLT quanto a Constituição Federal, uma vez que essa verba já vem sendo quitada juntamente com os demais verbas ao término de cada prestação de serviços. A portaria 349 do MTB regulamentou somente sobre a fruição em até 3 períodos, ficando igual aos demais contratos de acordo com os § 1º do artigo 134 da CLT, enquanto que o artigo 452-A diz, ao contrário, que deveria gozar os 30 dias sem poder ser chamado, na seguinte redação:

(...)

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

Enquanto os empregados dos contratos comuns recebem férias remuneradas acrescidas de 1/3, assim como preza a CLT, e ainda de acordo com o artigo 143 da CLT poderá o empregado converter 1/3 das férias em abono pecuário, conhecido como venda de 10 dias férias, enquanto que no contrato de trabalho intermete isso não será permitido.

As férias no Brasil passaram a ser de ordem obrigatória com a criação da CLT, em 1943, e somente a partir da CF/88 passou a ter direito a 1/3 sobre o salário das férias, sendo este período dedicado para o descanso físico e/ou mental das jornadas sucessivas de trabalho, ficando este período para recompor as energias e lazer. De acordo o artigo 452-A, ele não terá descanso e muito menos lazer, já que não terá remuneração neste período, tornando assim a precarização do trabalho, sendo tema de vários debates entre os magistrados de todo o Brasil e considerado como sendo o ponto mais perverso da reforma.

ANAMATRA (2018 p. 45) entende que:

FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE

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

Como se observa, as férias gozadas na forma acima não atinge o seu objetivo, que é assegurar o repouso e proteger a saúde física e mental do empregado.

### **3.5 Das verbas rescisórias no contrato de trabalho intermitente**

A reforma trabalhista foi omissa com relação a rescisão contratual do trabalho intermitente. A MP 808/2017 ainda tentou corrigir alguns pontos, porém, com a perda de sua vigência, a portaria 349 do MTB no seu artigo 5ª, mais uma vez de forma tímida tenta disciplinar e preencher esta laguna.

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.

Portanto, como se verifica, não ficou estabelecido se o empregado tem direito ou não ao seguro desemprego, e nem quais verbas tem direito. Por analogia, o que vem sendo aplicado aos términos de contrato de trabalho intermitente são as mesmas aplicadas aos demais empregados quanto ao término dos contratos, quais sejam: saldo de salário; aviso prévio; 13º salário proporcional; férias proporcionais, acrescidas de 1/3; indenização de 40% dos depósitos do FGTS e seguro desemprego, isto desde que a dispensa seja sem justa causa e por iniciativa do empregador.

### **3.6 – Dos prejuízos com o fim da MP 808/2017**

O fim da MP 808/2017, que trazia significativos esclarecimentos e corrigindo alguns pontos do texto original da lei 13.467/17, que colocam os empregados em

situações vulneráveis, como também corrigindo alguns erros crasso como o pagamento de multa de 50% pago pelo empregado em caso de aceitar a convocação e não comparecer ao serviço; regulamentava, em caso do empregado ficar sem ser convocado por mais de 12 meses, o contrato sendo rescindido automaticamente. Outro ponto seria o de evitar que os empregadores demitissem os funcionários antigos para contratar nesta modalidade menos favorável ao empregado, limitando um período para contratação na modalidade intermitente, dentre outros absurdos encontrados neste artigo que, infelizmente, a partir de 23 de abril de 2018, passa a valer somente o texto original da lei 13.467 de 2017, com a perda da vigência da MP.

O Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Juiz Guilherme Feliciano, fez um desabafo quanto ao fim da vigência da MP 808/2017:

“A caducidade da MP por decurso de prazo representa claro descaso para com a preservação do patrimônio jurídico social legado pela Constituição Federal de 1988 e confirma o epílogo funesto do processo de desconstrução do Estado Social que segue caminhando, agora com braços abertos para a própria tese do ‘enxugamento’ da Justiça do Trabalho, que já volta a ser entoado por parte da grande mídia. O cidadão deve estar alerta para isto”.

Neste contexto, com o fim da MP 808/2017, nota-se uma enorme insegurança jurídica, ficando a Justiça do Trabalho encarregada de aplicar a melhor interpretação às mudanças introduzida na Legislação Trabalhista.

## 4 – DIREITO COMPARADO

O projeto de lei – PL nº 3.785 de 2012, de autoria do Deputado Federal Laercio Oliveira pelo PR-SE, para elaboração de tal projeto levou em consideração o direito comparado, em especial o modelo aplicado em alguns países da Europa, especialmente Portugal, Itália e Espanha, com finalidade de atender às demandas do setor econômico, sobretudo nos setores de hotelaria, restaurantes e bares, e remunerando somente quando forem convocados e com a efetiva contraprestação do trabalho.

### 4.1 Contrato de trabalho intermitente em Portugal

Em Portugal o contrato de trabalho intermitente já vem sendo aplicado desde 2009 e está disciplinado nos artigos 157 a 160 do Código do Trabalho<sup>4</sup>; porém, ao contrário do direito brasileiro, tem algumas garantias e vantagens, como o pagamento de uma recompensa de no mínimo 20% da remuneração base nas horas de inatividade e com restrições de alguns ramos de atividade, permitindo somente nas atividades de hotelaria e restaurantes, ou seja, nas atividades de intensidade e descontinuidade de serviços, e no contrato de trabalho que também deve ser escrito, devendo conter o número de horas ou de dias anuais, os contratos não podendo ser inferiores a 6 meses.

#### **Artigo 157.º**

Admissibilidade de trabalho intermitente

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

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

#### **Artigo 158.º**

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

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

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

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

<sup>4</sup> Disponível em <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl1.htm>. Acesso em: 18 de abril 2019.

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

**Artigo 159.º**

Período de prestação de trabalho

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

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.

4 - Constitui contra ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

**Artigo 160.º**

Direitos do trabalhador

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

2 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

3 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade.

4 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5 - Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Portanto, bem diferente da nossa realidade, onde foi excluindo somente os aeronautas por terem legislação própria, ficando omissos quanto as demais categorias que também têm sua legislação própria, como no caso dos petroleiros, que é regulamentado pela Lei 5.811/72, e possui uma jornada diferenciada e com alto risco de acidente nível (4) como também é exigido alto nível de conhecimentos técnicos e, neste entendimento, o MPT do Rio de Janeiro firmou o termo de conduta que uma empresa de Cabo Frio, reconhecendo a incompatibilidade do trabalho intermitente como trabalho embarcado.

## 4.2 Contrato de trabalho intermitente aplicado na Itália

Na Itália, outro país que já vem sendo aplicado o contrato de trabalho intermitente, esta forma contratual teve início por meio do Decreto Legislativo nº 276

de 2003<sup>5</sup> nos artigos 33 ao 37, e atualmente vem regulamentado nos artigos 13 ao 18 do Decreto Legislativo<sup>1</sup> de 2015<sup>6</sup>, sendo um pouco mais favorável ao trabalhador, como no caso do empregado for convocado, é devido o pagamento mesmo sem o efetivo trabalho, só pelo fato de estar à disposição.

Não é permitido esse tipo de contratação para substituir grevistas, assim como não é permitido para empregadores que nos últimos 6 meses dispensaram coletivamente seus empregados; é tido como uma forma de trabalho inclusivo permitido somente aos trabalhadores de idade inferior a 24 anos e superior a 55 anos, por estarem mais suscetíveis ao desemprego, e seu conceito consta no artigo 13.

#### Definição e casos de uso de trabalho intermitente

##### Artigo 13: Definição e casos de uso de trabalho intermitente

1. O contrato de trabalho intermitente é o contrato, mesmo por um período fixo, pelo qual um trabalhador torna-se disponível para um empregador que pode usar o desempenho do trabalho de forma descontínua ou intermitente de acordo com as necessidades identificadas pelos acordos coletivo, também com referência à possibilidade de executar os serviços em períodos predeterminados ao longo do período semana, mês ou ano. Na ausência de um acordo coletivo, os casos de uso de trabalho intermitente são identificados por decreto do Ministro do Trabalho e Políticas Sociais.

2. O contrato de trabalho intermitente pode ser firmado com indivíduos com menos de 24 anos de idade, desde que a prestação laborativa se desenvolva até a idade completa de 25 anos de idade e com mais de 55 anos;

3. Em cada caso, com exceção dos setores de turismo, empresas destinadas a serviços direcionados ao público, e de espetáculos, o contrato de trabalho intermitente é admitido, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período complessivamente não superior a quatrocentas jornadas de trabalho no arco temporal de três anos solares. No caso de superamento de tal limite, o contrato se transforma em contrato de trabalho a tempo indeterminado;

##### Art. 14 Proibições

1. O uso de trabalho intermitente é proibido:

- a) para a substituição de trabalhadores que exercem direito de greve;
- b) nas unidades de produção em que procedemos, nos seis meses anteriores, os despedimentos colectivos nos termos dos artigos 4.º e 24.º da lei de 23 de Julho de 1991, n. 223, que dizia respeito aos trabalhadores que lhes eram designados deveres a que o contrato de trabalho intermitente se refere, ou nas unidades de produção em que operam uma suspensão do trabalho ou uma redução no tempo sob o regime de redundância, que são de interesse trabalhadores afectados às tarefas a que o contrato se refere trabalho intermitente;
- c) empregadores que não realizaram a avaliação riscos na aplicação da legislação de proteção saúde e segurança dos trabalhadores.

(...)

##### Art. 17 - Princípio da não discriminação

<sup>5</sup> Disponível em italiano no link: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>. Acesso em 20/04/2019

<sup>6</sup> Disponível em italiano no link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/06/24/144/so/34/sg/pdf>. Acesso em: 21/04/2019.

1. O trabalhador intermitente não deve receber, por períodos trabalhados e com as mesmas funções exercidas, um tratamento geral econômico e regulatório menos favorável ao trabalhador do mesmo nível

Um ponto interessante é que caso o empregado, no período de 3 anos, ultrapassar 400 chamadas pelo mesmo empregador, ele passa de trabalho intermitente para a condição de empregado por prazo indeterminado, de acordo com o artigo 13.

### 4.3 Contrato de trabalho intermitente aplicado na Espanha

O contrato de trabalho fixo descontínuo aplicado na Espanha, chamado de “trabajo fijo discontinuo”, está celebrado no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores, que acontece em duas modalidades, sendo uma em que o empregado tem data certa para o trabalho e a outra em momentos esporádicos. Ambos são voltados para as áreas de hospedagens e turismo, sendo o diferencial a permissibilidade que o funcionário desligado tenha acesso ao seguro desemprego, o empregado não tem direito a receber pelo período de inatividade. Contudo, por meio de convenções coletivas, tem um número mínimo de dias de atividades por mês, garantindo assim um mínimo mensal de salário por parte de cada empregador.

Artigo 16. Contrato de contrato fixo-descontínuo<sup>7</sup>.

1. O contrato por um período indeterminado fixo-descontínuo deve ser organizado para realizar trabalho que tenha o personagem de fixo-descontínuo e não repetido em determinadas datas, dentro do volume atividade normal da empresa. Para os pressupostos de obras descontínuas que serão repetidos em determinadas datas serão de aplicação o regulamento do contrato tempo parcial realizado pelo tempo indefinido.

2. Os trabalhadores fixos-descontínuos eles serão chamados na ordem e forma determinado no respectivo acordo coletivo, o trabalhador, em caso de incumprimento, reclamar em processo de demissão perante os tribunais sociais, começando o prazo para isso a partir do momento em que ele tinha conhecimento da falta de convocação.

3. Este contrato deve ser formalizado necessariamente por escrito no modelo que é estabelecido e nele deve haver uma indicação sobre a duração estimada da atividade, bem como sobre a forma e ordem de recurso que estabelece o acordo coletivo aplicável, informando também, de forma indicativa, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição de tempo.

4. Acordos coletivos setoriais podem acordar, quando as peculiaridades da atividade do setor, que justifique, a celebração a tempo parcial de contratos a fixo-descontínuos, bem como os requisitos e especialidades para a conversão de contratos temporários em contratos fixo-descontínuo.

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 14 de abril de 2019.



Como se verifica, o Brasil adotou o contrato de trabalho intermitente e, mesmo usando como base alguns países da Europa, não trouxe a parte protetiva dos direitos e vantagens presentes nos demais, o que vem precarizando o trabalho. A reforma trabalhista já conta com mais de um ano de sua implementação e as taxas de desemprego continuam estáveis, ou seja, não surtiu os efeitos prometidos em razão da insegurança jurídica tanto por parte dos empregadores, quanto por parte dos empregados.

## **5. DA INCONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE**

A inconstitucionalidade pode ser formal e material, como o próprio nome já diz. A formal se configura quando algum dos requisitos procedimentais da elaboração normativa são desrespeitados na forma, como no caso de competência para disciplinar a matéria, enquanto que a material configura quando a matéria se apresenta com violação ao conteúdo da Constituição Federal, dizendo ser inconstitucional por afrontar conteúdo de fundamentos da República. Tal inconstitucionalidade persistiria mesmo que a norma seguisse todas as etapas formais do processo legislativo.

Para solucionar tal inconstitucionalidade é utilizado a Ação Direta de Inconstitucionalidade, a chamada de ADI, que tem por finalidade declarar que uma lei, ou parte dela, é contrária a Constituição Federal.

Boa parte da doutrina e da jurisprudência vem se posicionando com relação a inconstitucionalidades da reforma trabalhista e parte dela, sendo uma delas o artigo 452-A, em que disciplina o contrato de trabalho intermitente. As críticas são referentes a quase todos os parágrafos deste artigo.

O contrato de trabalho intermitente já é motivo de várias ADIs, como as de números 5950, 5806, 5826 e 5829 entre outras, todas ainda em fase de julgamento.

### **5.1 Do posicionamento da ANAMATRA**

Preocupada com os rumos que a justiça do trabalho poderia tomar, a ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho<sup>8</sup>, realizou a 2º jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, entidade que consta mais de 4 mil juízes do trabalho com tema dedicado exclusivamente para debater e interpretar a reforma trabalhista, com ênfase maior ao trabalho intermitente, por considerar este artigo - o 452-A - o ponto mais cruel da reforma trabalhista.

Este evento contou com a participação de mais 600 juízes, representantes do Ministério Público e advogados trabalhistas, com objetivo de unificar o entendimento e, na ocasião, foram aprovados cerca de 125 enunciados.

---

<sup>8</sup> Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp> acesso em 12 de abril de 2019.

O evento foi realizado por comissão, ficando a comissão de número 6 para tratar do teletrabalho, contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho a tempo parcial e terceirização.

Os enunciados abaixo - 73 e 74 - já aprovados e com entendimento consolidado, atestam a inconstitucionalidade do artigo 452-A por afrontar a Constituição Federal no que se refere aos direitos fundamentais do trabalhador, assim como o fato do empregado chegar a receber menos que o salário mínimo nacional, infringindo o artigo 7º nos incisos II, VII e VIII da CF/88.

**Enunciado 73** da Anamatra – Contrato de trabalho intermitente: inconstitucionalidade:

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, II e VIII da constituição da república e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

**Enunciado 74** da Anamatra – Contrato de trabalho intermitente: salário mínimo.

A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VIII, da constituição da república, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

Já nos enunciados de 84 e 85 o entendimento consolidado foi sobre a inconstitucionalidade, por violar tanto a Constituição, quanto o Código Civil, no tocante ao artigo 166 II, por omissão dos períodos ou estimativa de jornada às quais o empregado terá que laborar, tornando o objeto indeterminado e conseqüente o negócio jurídico nulo.

**Enunciado 84** da Anamatra – Contrato de Trabalho Intermitente carga horária.

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

**Enunciado 85** da Anamatra – O Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil não corresponde ao Zero-Hours Contract britânico.

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

Enquanto que no enunciado 86, considerado o trabalho intermitente inconstitucional em especial ao § 9º que trata das férias, visto que a cada final de prestação de serviços o empregado recebe as férias proporcionais mais um terço e, no período do gozo, o empregado nada recebe, visto que já recebeu esta verba antecipadamente, ferindo a Constituição no artigo 7º XVII, que dispõe que as férias devem ser remuneradas, sendo devido no momento da fruição.

**Enunciado 86** da Anamatra – Férias e trabalho intermitente.

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

No tocante ao enunciado 87, considera inconstitucional a multa aplicada ao empregado por afrontar os princípios constitucionais da dignidade humana, assim como o enunciado 88, que considera inconstitucional o trabalho intermitente em atividades de risco, os quais deveriam ser excluídos e não somente os aeronautas.

**Enunciado 87** da Anamatra – Contrato de Trabalho Intermitente, salário mínimo e piso profissional, multa, inconstitucionalidade.

A multa prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

**Enunciado 88** da Anamatra – Trabalho Intermitente e risco para terceiros.

O trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros.

Os enunciados 89 a 91 estabelecem que o tempo aguardando chamado é tempo à disposição do empregador e o mesmo deverá ser computado e pago; no enunciado 90, que foi aprovado, o mesmo já surtiu efeito e foi recentemente aplicado pelo o TRT 3º região, de MG, (acórdão nº 0010454-06.2018.5.03.0097) em que julgou inválido o contrato de trabalho intermitente na Magazine Luiza, em que contratou nesta modalidade para substituir posto de trabalho regular.

**Enunciado 89** da Anamatra - Contrato de Trabalho Intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço. Contrato de trabalho intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço. No contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-Aa, § 5º, da CLT, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas.

**Enunciado 90** da Anamatra - Contrato de Trabalho Intermitente e demandas permanentes.

1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa.

2. é ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente.

3. o empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada.

4. presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador

**Enunciado 91** da Anamatra - Dia e hora incertos para labor e risco exclusivo do empregador. Tempo à disposição é de efetivo serviço.

No contrato de trabalho intermitente, o período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. Ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador.

Portando, resta evidenciar que esta modalidade de contratação afronta a constituição, uma vez que precariza o trabalho, deixando o empregado em situação de extrema miséria e sujeito a aceitar essa condição na esperança de obter algum chamado no dia, mês ou ano, devendo o mesmo contar com a sorte, visto ser a parte mais vulnerável nesta relação.

Neste mesmo sentido, a OAB<sup>9</sup> se manifestou sobre a inconstitucionalidade da reforma trabalhista, e um dos itens é sobre o trabalho intermitente, com o seguinte teor:

J) Trabalho intermitente (art. 443 e § 3º, CLT): prevê o chamado “trabalho intermitente”, que corresponderia àquele “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”. Trata-se de modalidade contratual com pouquíssima possibilidade de aplicação prática, uma vez que não há previsão de regramento específico sobre sua execução. Não obstante, trata-se de instrumento de precarização relativamente ao paradigma empregatício vigente, pois, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda

<sup>9</sup> Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-demais-pontos-abordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>. Acesso em: 26 de abril de 2019.

empresarial, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana, denunciada na Revolução Francesa, que é dos maiores símbolos da precarização e retrocesso sem precedentes. Assim a inconstitucionalidade mostra-se na afetação de direitos previstos na Constituição Federal, pois somente serão fruíveis a partir de determinada carga laboral, como, por exemplo, as férias e o décimo terceiro salário, os quais só serão devidas a partir de 15 dias trabalhados no mês. Sendo assim, em razão da possibilidade de limitação ao exercício de tais direitos e garantias mínimas, entende-se a afronta ao texto constitucional, previsto no art. 7º, IV e VIII. De outro modo, ainda existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada, podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregador

Resta evidente da preocupação da maior parte dos doutrinários, dos magistrados, assim como a OAB, ou em forma de nota técnica ou por meio de enunciados, quanto a inconstitucionalidade da reforma trabalhista, somente quanto ao trabalho intermitente.

## 6 CONCLUSÃO

O objetivo primordial da presente pesquisa foi o de analisar o artigo 452-A, recentemente inserido na CLT, com a reforma trabalhista que trata sobre o contrato de trabalho intermitente, assim como fazer correlação ao direito comparado, visto que serviram de base para tal implementação, em especial os países de Portugal, Itália e Espanha, os quais já vêm adotando esta modalidade de contratação há alguns anos, como também analisar sobre a sua inconstitucionalidade nos moldes aplicados no Brasil.

Diferentemente do que acontece nos outros países, onde a proteção ao trabalhador é bem maior, aqui no Brasil o trabalhador fica à mercê da demanda do empregador, devendo ficar de prontidão sem nada receber, visto que só recebe pelas horas, dias ou meses em que teve o efetivo trabalho, como também deixando em aberto a possibilidade de todos os ramos de atividade a utilizar desta modalidade, visto que só excluiu os aeronautas com argumento que tem lei própria, esquecendo das demais categorias, um dos maiores erros.

Por meio das pesquisas realizadas permite-se concluir que, nos moldes atuais, o contrato de trabalho intermitente tem potencial inegável de precarização do trabalho e a inversão da lógica de proteção ao trabalhador com diversas contradições em seu texto e inúmeras lacunas, o que o tornou um artigo bastante criticado por ir na contramão do ordenamento jurídico e daquilo que se entende por inclusão socioeconômica e trabalho digno.

Pelo exposto, a reforma trabalhista, no que se refere ao trabalho intermitente, trata-se de verdadeiro retrocesso no âmbito do Direito do Trabalho, visto que o trabalhador que possua um contrato de trabalho intermitente ativo não estará efetivamente desempregado, já que a CTPS assinada é apenas uma expectativa de emprego e, nestes casos, os índices de desemprego serão afetados, maquiando a realidade brasileira, mostrando empregados formais com rendimentos, ou seja, índices de desemprego reduzidos com altos índices de pobreza.

Feitas estas considerações, para resolver o problema de desemprego no Brasil é necessário implementar políticas públicas de geração de trabalho e renda, as quais dependem muito mais de uma alteração legislativa.

É nítida e gritante a rejeição por boa parte dos doutrinários, assim como os magistrados trabalhistas, por considerarem inconstitucional o trabalho intermitente no

formato brasileiro e explicitamente publicados nos enunciados aprovados na 2ª jornada, que servirão como entendimento consolidado os seus julgados. Na medida em as demandas trabalhistas forem acontecendo, deverão aparecer súmulas para corrigir e consolidar tais entendimentos.

Conclui-se, por derradeiro, que o contrato de trabalho intermitente precisa sofrer muitos ajustes de modo que reduza efetivamente a taxa de desemprego no país e atenda não só os empregadores, como os anseios dos empregados, gerando assim empregos de verdade e não simplesmente expectativas de trabalho. Espera-se que no futuro construam-se ambientes sustentáveis para a ponta mais frágil da ligação empregatícia: o empregado.



## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. Enunciados aprovados na 2ª Jornada. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema> > Acesso em: 19 de abril de 2019.

ANAMATRA. **Reforma trabalhista: queda da MP 808 indica descaso com o legado social da Constituição e traz insegurança jurídica.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26384-reforma-trabalhistacaducidade-da-medida-provisoria-808-2017-indica-descaso-com-legado-social-daconstituicao>. Acesso em 10/04/2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **O Controvertido Contrato de Trabalho Intermitente.** In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Org). **Desafios da Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo.** – 8. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. – (Coleção sinopses jurídicas; v. 28).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 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: 11.abril de .2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 02 de abril de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467** de julho de 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: 20 de abril de 2019.

BRASIL. **Medida provisória nº 808**, de 14 de novembro de 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: 21 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.** Disponível, em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)> Acesso em: 20 de abril de 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 3785/2012**, pelo Deputado Laercio Oliveira (PR-SE), que: "Institui o contrato de trabalho intermitente" Disponível, em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=543121>> Acesso em: 20 de abril de 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Empresa firma acordo reconhecendo incompatibilidade de contrato intermitente com trabalho embarcado. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/empresa-firma-acordo-reconhecendo-incompatibilidade-de-contrato-intermitente-com-trabalho-embarcado>> Acesso em: 20 de abril de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349**. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P349\\_18.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P349_18.html)> Acesso em: 29 de abril de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região- MG. Anula contrato intermitente do Magazine Luiza. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-mg-anula-contrato-intermitente.pdf>>. Acesso em: 09 de abril 2019.

BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 188**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_151\\_200.html#SUM-188](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-188)>. Acesso em: 09 de abril 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 5.806**. Med. liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=INTERMITENTE&processo=5806>>. Acesso em: 10 de abril 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 5.826**. Med. liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília. 2018. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5826&processo=5826\\_](http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5826&processo=5826_)>. Acesso em: 10 de abril 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 5.829**. Med. liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5829&processo=5829>>. Acesso em: 10 de abril 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 5.950**. Med. liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5950&processo=5950>>. Acesso em: 10 de abril 2019.

CASSAR, Volia Bomfim. **Comentários a Reforma Trabalhista**. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

ESPAÑA. Estatuto de los trabajadores de España. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>> Acesso em 22 de abril de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** — 16. ed. rev. e ampl. São Paulo. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: Comentários à Lei n. 13467/2017. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERRARI, Irandy. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FILHO MARTINS, Ives Gandra da Silva **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. Nascimento. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho** – 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

ISTOÉ DINHEIRO. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/temer-diz-que-reforma-trabalhista-trara-empregos-e-deixara-pais-mais-competitivo/> Acesso em; 02 de abril de 2019.

ITALIA. Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale”, n. 144 del 24 giugno 2015 - Serie generale.. Disponível em: <<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/06/24/144/so/34/sg/pdf.>>. Acesso em: 21 de abril de 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante - **Direito do Trabalho** – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. — 7. ed. — São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho— 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

OAB. Nota Técnica. **Projeto de Lei da Reforma Trabalhista**. Disponível em: < <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-detalhes-pontos-bordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>>. Acesso em:23 de abril de 2019.

PORTUGAL. **Código do Trabalho de 2009**. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl1.htm>>. Acesso em:13 de abril de 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. – 6. ed. rev., atual. e ampl.- Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. – 5. ed.– São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: Método, 2018.

SCHIAVI, Mauro **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17.** — 1. ed. — São Paulo: LTr Editora, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** 1. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017a.

SILVA, Homero Batista Mateus da – **Comentários à Reforma Trabalhista** - 2. ed. -- São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018b.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017) 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.