

## TRABALHO INTERMITENTE E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

### INTERMITTENT WORK AND THE PRECARIOUSNESS OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

João Victor Maciel de Oliveira<sup>1</sup>  
Ícaro de Souza Duarte<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo primou pela análise dos efeitos da modalidade de trabalho intermitente na vida do trabalhador e nas relações de emprego em geral, considerando os aspectos positivos de flexibilidade e possibilidade de complementação de renda, contrapostos à precarização das relações de emprego, na medida em que as garantias trabalhistas inseridas no contrato de trabalho intermitente não se materializam do mesmo modo como ocorre em um contrato empregatício regular. Nesse sentido, a pesquisa tem como alvo apresentar as características do contrato de trabalho intermitente, compará-las com modalidades semelhantes previstas em legislações estrangeiras, e indicar as vantagens e desvantagens associadas ao contrato de serviço prestado em caráter intermitente. Os resultados obtidos a partir da revisão bibliográfica de legislação, jurisprudência e literatura científica apontam para a necessidade de aprimoramento da legislação voltada à regulamentação do trabalho intermitente, uma vez que há uma tendência de preferência pela contratação dessa modalidade em detrimento dos vínculos empregatícios com jornada e remuneração integral, hipótese que representa uma ameaça à estabilidade do trabalhador, bem como à integridade de suas garantias.

2401

**Palavras-Chave:** Direito do trabalho. Trabalho intermitente. Precarização.

**ABSTRACT:** The present article excelled in analyzing the advances and setbacks of the intermittent work modality in Brazil, considering the positive aspects of flexibility and the possibility of supplementing income, as opposed to the precariousness of employment relations, insofar as the labor guarantees included in the employment contract intermittent work do not materialize in the same way as a regular employment contract. In this sense, the research aims to present the characteristics of the intermittent employment contract, compare them with similar modalities provided for in foreign legislation, and indicate the advantages and disadvantages associated with the service contract provided on an intermittent basis. The results obtained from the bibliographic review of legislation, jurisprudence and scientific literature point to the need to improve legislation aimed at regulating intermittent work, since there is a tendency to prefer hiring this modality to the detriment of employment relationships with regular journey and remuneration, a hypothesis that represents a threat to the worker's stability, as well as to the integrity of their guarantees.

**Keywords:** Labow law. Intermittent work. Precariousness.

<sup>1</sup> Formação acadêmica atual: Bacharel em direito incompleto. Instituição de ensino: Faculdade de Ilhéus – CESUPI. E-mail: jhone673@gmail.com

<sup>2</sup> Formação acadêmica atual: Mestre e Doutorando em Direito. Instituição de ensino: Faculdade de Ilhéus – CESUPI. E-mail: icaroduarte@faculadadedeilheus.com.br

## 1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade recém inserida no sistema laboral brasileiro, e que vem suscitando discussões quanto as consequências que têm proporcionado ao trabalhador e com relação às suas projeções na economia.

Diante da flexibilidade característica desse tipo de prestação de serviço, em virtude da ausência de determinação de horários e jornada, o trabalhador tem a possibilidade de adequar o período de labor à sua rotina e também lhe é permitido o estabelecimento de diversos vínculos dessa natureza, na medida em que os horários não entrem em conflito, o que representa a possibilidade de obtenção de renda extra.

Contudo, os tomadores de serviço têm apresentado preferência por essa modalidade de contratação, tendo em vista a sua adequação a um cenário de instabilidade econômica com conseqüente flutuação de demanda. Considerando o fato de que o pagamento das verbas trabalhistas, no contexto da prestação de serviços em caráter intermitente, se dá de forma proporcional, percebe-se a redução de algumas garantias, situação que enseja o questionamento: o trabalho intermitente tem representado uma ameaça à estabilidade dos vínculos empregatícios regulares, levando à sua precarização?

2402

A fim de elaborar uma resposta à questão acima, o desenvolvimento do presente artigo foi orientado, inicialmente, pela análise histórica do instituto do trabalho intermitente no Brasil, apresentando suas origens e o modo como essa modalidade é regulamentada em outros países. Na sequência, foram apresentados os elementos que caracterizam uma relação de emprego regular, a fim de que o leitor pudesse estabelecer uma comparação com o conteúdo do capítulo seguinte, que tratou da regulamentação do trabalho intermitente no ordenamento jurídico pátrio.

Por fim, foram reunidos fundamentos que demonstram a realidade precária do trabalho intermitente no Brasil, com a indicação de algumas lacunas legislativas e outros aspectos controversos identificados nos contratos de trabalho intermitentes.

Para a construção da estrutura do trabalho empregou-se a metodologia de revisão bibliográfica e documental, através da consulta a legislação, nacional e estrangeira, jurisprudência e literatura científica pertinente ao tema. A apresentação de solução foi desenvolvida a partir do método científico indutivo, observacional e comparativo.

## 2. TRABALHO INTERMITENTE: HISTÓRICO NO BRASIL E LEGISLAÇÕES INTERNACIONAIS

O reconhecimento do trabalho intermitente como modalidade válida no ordenamento jurídico brasileiro se deu no contexto da Reforma Trabalhista, proposta a partir da Lei Federal 13.467/2017.

Até então, outras formas de serviço temporário eram reguladas por modalidades contratuais específicas, a exemplo do contrato de safra, disciplinado no art. 14 da Lei n. 5.889/73, considerado o “embrião do trabalho intermitente no Brasil” (VIEIRA, 2020, *apud* CARVALHO, 2018).

Nesse sentido, a modalidade intermitente assumia características de uma atividade cuja execução estava condicionada a circunstâncias sazonais com ocorrência previsível, conforme dispõe o artigo único do art. 14 da legislação supra.

Contudo, os elementos da “jornada móvel e variável” que caracterizava o trabalho intermitente desenvolvido no contexto agrário foram incorporados por empresas de segmento econômico diverso, cujas atividades essenciais não dependiam de fatores climáticos.

Na situação ilustrada, a jornada de trabalho era acertada com os empregadores com dez dias de antecedência, e a determinação da carga horária semanal variava entre 8h e 44 horas. Todavia, a remuneração correspondia à carga mínima estipulada, de 8h por semana.

A jurisprudência<sup>3</sup> atuante nesse caso optou pelo reconhecimento da patente de invalidade dessa modalidade de contrato de trabalho, apontando para a incongruência com a jornada clássica prevista na Constituição. Além disso, o regime trabalhista analisado mostrou-se como “deletério e incerto”, diante da ausência de efetivação do direito à remuneração mensal mínima da categoria.

Tal questão se tornou objeto de Ação Civil Pública<sup>4</sup>, cuja decisão considerou procedentes os requerimentos do *parquet* trabalhista com relação à substituição de uma “jornada móvel e variável” por “jornada fixa”, por parte da empresa reclamada, consoante previsões constitucionais e infraconstitucionais.

<sup>3</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª TURMA. RR-3990-35.2011.5.02.0421. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT 25/06/2015).

<sup>4</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I. Processo nº: TST-E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. 26/11/2015.

Outros dispositivos que se voltaram à disciplina do trabalho intermitente no Brasil estão contidos no art. 443, § 3º; art. 452-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); e outras previsões dadas pela Medida Provisória n. 808/2017. Porém, a discussão desses dispositivos se dará de forma mais aprofundada em capítulo próprio.

No âmbito internacional, especificamente no cenário europeu, verifica-se a existência de normas que disciplinam modalidades semelhantes ao trabalho intermitente brasileiro. É o caso de dispositivos verificados em legislações portuguesas, espanholas, italianas e inglesas, elencados por Vieira (2020).

O Código de Trabalho Português contempla institutos semelhantes ao trabalho intermitente nos artigos 157 a 160, ao conceituá-lo como uma forma de labor desenvolvida com “descontinuidade ou intensidade variável”, apontando, assim, para atividades essencialmente sazonais, ou cuja sazonalidade se deva a “questões de mercado consumidor ou de matérias-primas” (VIEIRA, 2020, p. 109).

As inovações trazidas pelo dispositivo português podem ser expressas através da previsão de remuneração mínima paga aos empregados nos períodos de inatividade, e pelos institutos do “trabalho alternado e trabalho a chamadas”. No trabalho alternado, a prestação do serviço pode ter duração continuada ou “interpolada”, contudo, há fixação de início e término e duração mínima de seis meses por ano, com o desenvolvimento de atividades por quatro meses consecutivos (VIEIRA, 2020, p. 110).

No “trabalho a chamadas”, não há fixação de datas para começo e fim da prestação de serviço, sendo estas determinadas no ato da celebração do contrato. Contudo, há a estipulação da antecedência mínima para convocação ao labor, sendo esta de, no mínimo, vinte dias (VIEIRA, 2020, p. 110).

Na Espanha, o trabalho intermitente é previsto no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, ao abordar o contrato de trabalho do tipo “fixo-descontínuo”. Essa modalidade de contrato tem como elemento essencial a “imprevisibilidade”, uma vez que não é possível pré-fixar uma periodicidade para a prestação de serviços, mesmo em circunstâncias de funcionamento regular da empresa. A possibilidade de pré-fixação de períodos para a prestação de labor implicaria na descaracterização do trabalho enquanto fixo-contínuo e o converteria para a modalidade de contrato de trabalho em regime parcial, de acordo com fundamentos da legislação espanhola (VIEIRA, 2020, p. 110).

O trabalho do tipo fixo-contínuo apresenta alguns requisitos para sua formalização contratual, quais sejam: forma escrita, indicação de duração estimada da prestação laboral, carga horária, e estipulação de horários de início e término. Importante considerar que esse tipo de contrato “pressupõe a existência de um fato aleatório imponderável”, que fundamenta a impossibilidade de estipulação prévia da sua periodicidade (VIEIRA, 2020, p. 110).

Quanto à hipótese de contrato de trabalho por tempo parcial, a legislação espanhola apresenta semelhanças com a brasileira, na medida em que essa modalidade contratual se aplica a atividades que podem ser desenvolvidas sem o comprometimento da carga horária mensal máxima. Contudo, devem apresentar “previsibilidade e periodicidade” na sua execução, a fim de permitir o cálculo de horas a serem trabalhadas (VIEIRA, 2020, p. 110).

No contexto italiano, o trabalho intermitente, é tomado enquanto prestação de serviço em caráter descontínuo, e se encontra regulado pelo Decreto Legislativo nº 276/2003. O diferencial do tratamento jurídico italiano em relação ao brasileiro e ao espanhol, por exemplo, diz respeito à fixação prévia de períodos determinados, estabelecidos em norma coletiva (VIEIRA, 2020, p. 111).

A legislação trabalhista italiana prevê que a duração do vínculo intermitente deve ter tempo mínimo de “400 dias a cada 3 anos civis”, de maneira que, qualquer prestação que ultrapasse essa determinação pode ser convertida em contrato de trabalho em tempo integral (VIEIRA, 2020, p. 112).

Com essa determinação, o legislador objetivou a prevenção de adoção de prestação de serviço intermitente para atividades contínuas, além de impedir que empregados em exercício do seu direito de greve sejam substituídos. Outro critério identificado na legislação italiana para a celebração de contratos de trabalho intermitente considera a avaliação dos riscos associados ao desenvolvimento da atividade laboral. Tal critério fundamenta uma das exigências para a formalização da modalidade de contrato intermitente, ao considerar, além do local de trabalho e da hipótese que autoriza a vinculação intermitente, a “forma escrita, indicação da duração e forma como ocorrerá a convocação” (VIEIRA, 2020, p. 112).

Essa última condição permite a indenização do trabalhador em razão tempo em que o trabalhador esteve à disposição do empregador, tendo em vista o fato de a legislação italiana exigir um dia como período de antecedência mínima para a convocação ao labor.

Desse modo, a hipótese de indenização pelo tempo à disposição deve constar no contrato, bem como a previsão da obrigatoriedade de atendimento à convocação fora do tempo de expediente (VIEIRA, 2020, p.112).

A legislação italiana prevê, ainda, a redução das contribuições previdenciárias dos trabalhadores intermitentes, tendo em vista o fato de só trabalharem 10 dias por mês. Assim, as aposentadorias de prestadores de serviços descontínuos correspondem ao percentual de 30% do salário médio (VIEIRA, 2020, p. 112).

Uma inovação controversa que despontou no cenário britânico após os anos 2000 diz respeito à figura “contrato zero-hora”, e se refere a um modelo de jornada “ultra flexível”, caracterizada pela prestação descontinuada de serviços, dentro de um vínculo temporário, condicionado por demandas eventuais (MAEDA, 2017).

O instituto tem sido alvo de discussões, sobretudo no plano acadêmico, onde muitos teóricos propõem questionamentos sobre a legalidade e licitude deste tipo de contrato. A proposta de flexibilidade de horários é apresentada de forma atrativa para o trabalhador, contudo, a cláusula de exclusividade e de disponibilidade contida na maioria desses contratos vai de encontro à sua liberdade e dignidade, na medida em que precariza o serviço e coloca muitos trabalhadores em condição de insegurança financeira, por não haver previsão de direitos e garantias de benefícios ou de deveres do empregador (MAEDA, 2017).

2406

Sobre essa modalidade de contrato, cuja expansão tem sido verificada no mercado de trabalho europeu, Maeda (2017) alerta para as suas consequências: “criação de subempregos flexíveis; flexibilidade unilateral voltada ao empregador; grande assimetria de partes no contrato, falta de transparência, falta de efetivação da liberdade contratual do trabalhador pela cláusula de exclusividade” (MAEDA, 2017, s.p).

A fim de proceder à análise da modalidade do vínculo empregatício intermitente e compreender as consequências elencadas acima, analisaremos os requisitos da relação formal de emprego, dispostos no capítulo em sequência.

### 3. REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é mencionada no artigo 442 da CLT enquanto objeto do contrato individual de trabalho. Considera-se importante a distinção entre trabalho e emprego, já sugerida no *caput* do referido dispositivo legal, e trazida por Delgado (2016) a

partir da consideração da relação de trabalho enquanto uma “modalidade de contratação de trabalho humano”, englobando, desse modo, “as relações de emprego, trabalho autônomo, trabalho eventual, avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor” (2016, p. 295).

Resende (2020) postula que a relação de emprego envolve a subordinação laboral, de um trabalhador por seu tomador de serviços, de modo que, nesta relação, estão presentes, cumulativamente, os requisitos específicos de: pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica, alteridade e não eventualidade (2020, p. 207).

### **3.1 Pessoalidade**

A pessoalidade refere-se à impossibilidade de transferência da prestação de serviço, uma vez que caracteriza uma obrigação vinculada à pessoa do trabalhador, sendo considerada, por algumas vertentes, com “infungível” (RESENDE, 2020, p. 210).

Desse modo, o empregado deve ser pessoa física e a prestação de labor é considerada personalíssima, tendo em vista o fato de que a “pessoalidade é o fator pelo qual o empregador escolhe seus empregados” (D’AMORIM, 2018, p. 17).

2407

### **3.2 Onerosidade**

O caráter oneroso da relação de emprego está associado a uma contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado, em virtude da prestação de seus serviços (D’AMORIM, 2018, p. 17).

A onerosidade é uma das características do contrato de trabalho, indicado por Resende (2020) como “bilateral, sinalagmático e oneroso”, haja vista a obrigação principal do trabalhador consistir no fornecimento de sua força de trabalho, e a obrigação principal do empregador ser a remuneração pela prestação de serviços (2020, p. 216-217).

### **3.3 Alteridade**

A alteridade é um princípio extraído do art. 2º da CLT, e representa a prestação de serviço por conta alheia, por parte do trabalhador. Conforme o dispositivo citado, é o empregador (empresa, individual ou coletiva) que assume “os riscos da atividade econômica”, e não o empregado (RESENDE, 2020, p. 226).

Desse modo, a alteridade é fundamental para a caracterização da relação de emprego, uma vez que, “se não houver alteridade, haverá autonomia, e, logo, mera relação de trabalho”. Essa compreensão se alinha a uma das competências do empregador, disposta no supracitado art. 2º da CLT, qual seja, a direção da prestação pessoal do serviço (BRASIL, 1943; D’AMORIM, 2018, p. 18).

### 3.4 Não-eventualidade

Para que a relação de emprego seja devidamente configurada, a prestação de serviços deve se dar de modo contínuo e não eventual. O disposto no art. 3º da CLT, ao conceituar o empregado, se refere ao prestador de serviço “permanente e habitual”, não necessariamente diário, mas com o desenvolvimento da atividade laboral em “trato sucessivo”. A periodicidade de prestação do serviço pode variar entre diária, semanal, quinzenal ou mensal (D’AMORIM, 2018, p. 18).

Resende (2020) propôs uma definição da não eventualidade do prestador de serviços vinculado em relação de emprego: “o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente” (2020, p. 211).

2408

### 3.5 Subordinação

A subordinação é a manifestação do poder diretivo do empregador sobre o prestador de serviços, de maneira que a definição do “tempo e do modo de execução do serviço a ser prestado” cabe ao primeiro (D’AMORIM, 2018, p. 18).

Desse modo, a subordinação jurídica existe em razão das obrigações estabelecidas no contrato de trabalho. Resende (2020) *apud* Delgado (2014) apontam três dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural.

A subordinação clássica se manifesta através do referido poder diretivo do empregador sobre o trabalhador, sendo, portanto, expressão direta da subordinação jurídica ou contratualmente prevista. A subordinação objetiva considera a “integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento tomador dos serviços”, e a subordinação estrutural, por fim, refere-se à vinculação do trabalhador “à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços” (RESENDE, 2020, p. 220).



#### 4. A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente se apresenta, segundo Hirase (2018), como uma possibilidade intermediária, que compreende aspectos da prestação autônoma e eventual de um serviço e também a disponibilidade e subordinação, presentes na relação de emprego (2018, p. 2).

Essa modalidade deriva do “modelo toyotista”, que orienta a produção segundo a demanda e objetiva a “redução de custos do processo produtivo”. Desse modo, não considera “sobras” de investimentos ou de mão-de-obra, razão pela qual o contrato “por escala”, ou “sob demanda”, se apresentou como uma modalidade de prestação de serviço alinhada ao propósito de otimização da produção (HIRASE, 2018, *apud* VIEGAS, 2017).

Ainda no entendimento de Hirase (2018), a disponibilidade do empregado, prevista no art. 4º da CLT, admite a possibilidade de tempo ocioso daquele, hipótese que, no modelo de produção toyotista, representa perda financeira para o empregador (2018, s.p.).

Assim, a prestação de serviço intermitente se dá de forma pontual, com remuneração previamente acordada e proporcional ao tempo de trabalho. Essa circunstância se mostra favorável ao empregador, uma vez que “minimiza os prejuízos do tempo ocioso” do prestador de serviços que se coloca regularmente à sua disposição (2018, s.p).

2409

Essa modalidade de trabalho é apontada por Hirase (2018) como “atípica”, em razão da adaptação da legislação às “exigências de produção não determináveis no tempo, porque dependentes das flutuações da demanda” (HIRASE, 2018, *apud* COLUMBU, 2017, p. 2).

A tutela do trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro é disciplinada pela Portaria nº 349/2018, e pelos artigos 442-A e 443, *caput* e §3. As disposições destes últimos seguem *in verbis*:

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

§ 3. 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 (grifo nosso).

Dá-se ênfase ao fato de a realização da atividade ser realizada de modo descontínuo pelo empregado, e ao seu desenvolvimento ser intercalado por períodos (de horas, dias ou

meses) de inatividade. Hirase (2018) aponta para dois aspectos fundamentais da prestação de serviço intermitente: a descontinuidade e a alternância entre períodos de labor e de inatividade.

Alguns autores consideram a permanência ou habitualidade da prestação do trabalho como critérios necessários à configuração da relação de emprego. Este último, inclusive, aponta críticas quanto à prestação de serviço em caráter eventual, tendo em vista a antinomia observada em relação ao art. 3º da CLT, em razão da indicação da não-eventualidade como um dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego (HIRASE, 2018, *apud* DELGADO, 2017, p. 317; DAMASCENO, 2018, p.1).

A subordinação é um requisito presente na prestação de serviço intermitente e na relação empregatícia, e é por essa razão, também, que a primeira é considerada uma modalidade intermediária entre o trabalho autônomo e o emprego.

Todavia, o prestador de serviço autônomo pode desenvolver suas atividades em caráter eventual, estando ausente o elemento subordinativo, uma vez que o modo de execução de seus serviços não é determinado pelo tomador dos mesmos, e a presença de subordinação, nessa relação, implicaria na configuração de um vínculo empregatício - conforme disposto no art. 1º, § 5º, Portaria nº 349/18, segundo o qual: “presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício” (HIRASE, 2018; BRASIL, 2018).

2410

No que toca ao empregado comum, a prestação de seus serviços se dá dentro da não-eventualidade e da subordinação ao empregador, por força do contrato de emprego, que determina a adequação ao poder de direção dos tomadores de serviço (HIRASE, 2018).

O empregado intermitente, contudo, desenvolve suas atividades laborativas de modo descontínuo, assim como o prestador autônomo, ao passo em que também deve acatar as ordens emanadas do tomador de serviços, em condição de subordinação, característica de uma relação empregatícia (HIRASE, 2018).

Com relação às formalidades contratuais, a CLT, em seu art. 442-A, *caput*, e o art. 2º, *caput*, I a III, da Portaria nº. 349/18 elencam algumas exigências, quais sejam: forma escrita, especificação do valor da hora de trabalho, registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), e outras determinações especificadas abaixo.

Art. 452-A, CLT. 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.

Art. 2º, Portaria nº 349/2018 - 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.

A exigência de forma escrita e, portanto, expressa, para o contrato de trabalho intermitente, o difere do contrato individual de emprego, que admite as formas tácita e verbal. Ademais, a especificação da remuneração representa uma garantia para o empregado e uma forma de evitar conflitos, especialmente com a determinação de que o valor proporcional a ser recebido não pode ser inferior ao de demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não, conforme versa a legislação em comento.

Todavia, é admitida a hipótese de remuneração superior em relação ao valor pago aos demais trabalhadores da empresa, cujos contratos têm prazo indeterminado, consoante o §3º do art. 2º da Portaria nº. 349. Outro elemento exigido no contrato de trabalho intermitente diz respeito à menção obrigatória do prazo de pagamento, identificação das partes, assinatura e determinação de domicílio ou sede, além do registro em CTPS, como forma de resguardar os direitos trabalhistas durante o exercício das atividades laborativas.

2411

Os elementos facultativos estão elencados nos incisos I a III do art. 3º da Portaria nº. 349/18, e dizem respeito aos locais e turnos de prestação dos serviços, além das formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação dos serviços (BRASIL, 2018).

É permitido ao empregado celebrar mais de um contrato com empregadores diferentes, conforme autorizam os arts. 452-A, §5º da CLT e o 4º, §1º, da Portaria nº 349/18, de maneira que essa decisão fica a critério do trabalhador.

Art. 452-A, § 5º, CLT - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Art. 4º, § 1º, Portaria nº 349/18 - 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.

A convocação diz respeito ao chamado para a prestação de serviço, realizado pelo empregador, para o trabalhador. Esse chamado deve se dar nos moldes do §1º do art. 452-A da CLT, através de meio de comunicação eficaz, em caso de não ter sido estipulada outra forma em contrato prévio. Nessa oportunidade, deverão ser prestadas informações sobre a jornada de trabalho.

A comunicação da convocação poderá ser realizada por e-mail, ligação, notificação em cartório e aplicativos de mensagens, com antecedência mínima de três dias. O empregado dispõe do prazo de um dia útil para manifestar aceite ou recusa, tendo em vista que a ausência de manifestação implica interpretação de recusa.

O direito à recusa difere da insubordinação, conforme aponta FULANO (ano): “a recusa é para o trabalho, que tem característica intermitente, e não para o desenvolvimento do trabalho, que caracteriza a subordinação” (ANO, p.). Na hipótese de aceitação da convocação e descumprimento posterior sem justa causa, há previsão de multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria paga. A multa incide, também, para o empregador que convoca empregado intermitente e depois o dispensa sem motivo aparente. É a dicção do parágrafo 4º do dispositivo em comento:

§ 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.

Quanto às garantias trabalhistas, os trabalhadores intermitentes também fazem jus às mesmas previstas aos empregados comuns, todavia, sua aplicação se dá de forma proporcional. Essa disposição consta no parágrafo 6º do art. 452-A da CLT, *in verbis*:

Art. 452-A: (...) § 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

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

No que tange à remuneração do décimo terceiro salário e o terço constitucional correspondente às férias, Hirase (2018) aponta que, no caso dos trabalhadores intermitentes, as referidas verbas são integradas à remuneração e pagas de forma proporcional. Cada parcela deve constar discriminada nos recibos de pagamento, consoante determinação do §7º do artigo em comento (HIRASE, 2018, *apud* CARDOSO, 2018).

O recolhimento de valores para a contribuição previdenciária e para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é de responsabilidade do empregador, do mesmo modo como ocorre com empregados comuns. Contudo, no contexto do trabalho intermitente, esses valores são pagos no período mensal e acrescenta-se à responsabilidade do empregador o fornecimento de comprovante do recolhimento das devidas verbas trabalhistas, segundo disposição do §8º do art. 442-A da CLT.

## 5. TRABALHO INTERMITENTE E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A proposta de trabalho intermitente possui aspectos favoráveis e desfavoráveis a serem considerados. Tendo em vista a sua condição particular que comporta elementos da prestação autônoma de serviço e da relação empregatícia, a ponderação dos seus benefícios e prejuízos deve ser realizada, a partir da perspectiva do polo hipossuficiente da relação trabalhista.

No entendimento de Santos (2018), a flexibilidade proporcionada pela prestação de serviço intermitente contempla indivíduos que não têm condições de cumprir uma jornada integral, a exemplo de estudantes, que conciliam as demandas acadêmicas com turnos de labor. Além disso, viabiliza a complementação de renda daqueles que possuem remuneração fixa, em razão dessa modalidade de serviço permitir a prestação de múltiplos serviços, na medida em que não haja conflito de horários, de modo que a gestão desses horários é de responsabilidade do trabalhador.

Os “bicos” eram considerados amostras de “subemprego”, ou atividades pontuais prestadas com o fim de complementação de renda. Exemplos dessas atividades são as desempenhadas por “garçom, vigilante, hoteleiros, pessoas contratadas para eventos em restaurantes, bares, *buffets*”, entre outros (SANTOS, 2018, s.p.).

Nesse sentido, o trabalho intermitente representaria, além da ampliação de oferta de empregos, a “formalização dos bicos”, através da inserção dos trabalhadores na “sistemática estatal”, na tentativa de tutelar as garantias trabalhistas com previsão constitucional. (SANTOS, 2018, s.p.).

Ocorre que o processo verificado em relação aos bicos foi o de “institucionalização” destes a partir dos contratos de trabalho intermitentes, movimento que evidenciou a precarização das relações de emprego, conforme apontado por Farias (2018). Aponta-se, ainda, para a imprevisibilidade dos contratos de prestação de serviços não-contínuos, na

medida em que “transferem para o empregado os riscos da atividade econômica”, conflitando, assim, com o princípio da alteridade e proteção do trabalhador (2018, p. 78).

Nesse sentido, o autor aduz que:

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano, e equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato (FARIAS, 2018, p. 9).

Os reflexos na questão previdenciária são um ponto sensível envolvendo os contratos de trabalho intermitente. Diante da imprevisibilidade do *quantum* salarial mensal, o trabalhador pode não alcançar o valor necessário para o pagamento de contribuição mínima mensal ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (GALVÃO; JÚNIOR, 2018, p. 6).

Uma problemática tocante aos contratos de trabalho intermitentes diz respeito a lacunas observadas nas convocações e foi pontuada por D’Amorim (2018). Em que pese a relativa liberdade de recusa, um trabalhador que decline reiteradamente os chamados estará “vulnerável à subjetividade do julgamento do empregador”, haja vista o fato de a lei não determinar um limite para as convocações. Ademais, a ausência de determinação específica quanto ao meio pelo qual a convocação será comunicada é outra omissão legislativa que pode trazer prejuízos ao empregado (2018, p. 31).

2414

Galvão e Júnior (2018) denunciam a prática de transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado no contexto do trabalho intermitente, indo de encontro ao que dispõe o art. 2º da CLT. Nesse sentido, os autores aduzem que:

O contrato de trabalho intermitente possui um forte elemento aleatório, sendo assim, este transfere para o empregado, mesmo que de forma parcial o risco empresarial, uma vez que, para o empregado ser convocado e conseqüentemente receber a sua remuneração, este fica dependente da variação do setor econômico nacional, ou seja, no contrato de trabalho intermitente, o risco também é assumido pelo empregado, em total desrespeito ao disposto no artigo 2º da CLT (...) (GALVÃO; JÚNIOR, 2018, *apud* SALES *et al.* (2017).

O caráter imprevisível do trabalho intermitente envolve a ausência de determinações de jornada e remuneração. Todavia, no quarto parágrafo do art. 442-A da CLT, há previsão de multa na hipótese de descumprimento após o aceite na convocação. Assim, Galvão e Júnior (2018, p. 5) entendem que a aceitação, por parte de trabalhadores sem nenhum tipo de renda, será incondicional, “a qualquer trabalho oferecido”, inclusive “submetendo-se a prolongamentos excessivos de jornadas”.

Os autores apontam, ainda, para resultados do Dossiê da Reforma Trabalhista, do CESIT/IE/UNICAMP, com relação à modalidade de trabalho intermitente e seus reflexos “nefastos” em outros países. Diante da falta de submissão a um regime normal e previsível, os trabalhadores acabam por “dedicar a integralidade de sua vida às demandas de curto prazo das empresas” (GALVÃO; JÚNIOR, 2018, p. 5).

## CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar o histórico, a evolução, tratar do conceito e discutir, de forma fundamentada, os efeitos que o contrato de trabalho intermitente trouxe para a vida do empregador e empregado, verificando se as promessas de redução das taxas de desemprego do país e da retirada do trabalhador da informalidade – que foram utilizadas como argumento para justificar a criação do instituto – realmente se concretizaram.

Diante de todo o exposto, chega-se, então, à conclusão de que o Trabalho Intermitente, nos moldes como é aplicado hoje, carrega consigo um risco iminente ao trabalhador que, com o anseio de melhorar de vida, acaba se submetendo ao mesmo. Entretanto, o que encontra é a insegurança, causada pela inversão do risco do empreendimento e pela incerteza, já que não tem a garantia de quando será convocado para trabalhar (se é que vai), e conseqüentemente, de quando e em quanto será remunerado.

2415

A ameaça que essa modalidade de trabalho pode representar às relações de emprego tradicionais reside na eventual preferência dos tomadores de serviço em relação a uma contratação mais rápida e economicamente viável, que lhes confere maior segurança jurídica a partir do afastamento da possibilidade de vinculação efetiva de um empregado.

Ademais, a ideia de a adesão dos trabalhadores à prestação de serviços em caráter intermitente está associada à redução das taxas de desemprego mostra-se frágil frente à realidade: a existência de um contrato de trabalho dessa modalidade não traz consigo as garantias trabalhistas de um vínculo empregatício regular, com rendimentos mensais fixos, o que aponta para a figura dos desempregados formais, refletida nas circunstâncias econômicas.

Nesse sentido, aponta-se para uma redução meramente estatística dos índices de desemprego, e para uma tendência de aumento nos percentuais de pobreza, tendo em vista a precarização das garantias trabalhistas verificada nos contratos de trabalho intermitente.

Por fim, o que se propõe é uma revisão da legislação pertinente ao tema, a partir da promoção de debates e da criação de um espaço no qual seja viabilizada a participação ativa do polo hipossuficiente da relação de trabalho: o trabalhador, representado por sindicatos e outros interlocutores sociais, a fim de evitar que a tendência dos empregadores à preferência por contratações intermitentes em detrimento do compromisso com vínculos empregatícios formais se concretize.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei n. 5.542, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 de ago. de 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Lei da Reforma Trabalhista**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018. **Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2018.

2416

D'AMORIM, M. C. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia. Salvador, Bahia, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>> Acesso em 31 de maio de 2022.

DAMASCENO, Luiza Mascarenhas. **Comentários quanto à modalidade do contrato de trabalho intermitente previsto na lei 13.467/2017**. Revista de Direito do Trabalho, v. 191, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FARIAS, L. P. **Análise crítica sobre o trabalho intermitente**. Revista JurES, v.11, n. 20, 2018. Disponível em: <<http://periodicos.estacio.br/index.php/juresvitoria/article/viewFile/6296/47965442>> Acesso em 31 de maio de 2022.

GALVÃO, A. F.; JÚNIOR, R. L. M. **A TRANSFERÊNCIA DO RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA AO EMPREGADO NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INSTITUÍDO PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**. Anais do VI Congresso em Desenvolvimento Social: Desafios à Democracia, Desenvolvimento e Bens Comuns. Agosto de 2018. Disponível em: <[https://congressods.com.br/sextos/anais\\_sextos/ARTIGOS\\_GT11/A%20TRANSFEREN](https://congressods.com.br/sextos/anais_sextos/ARTIGOS_GT11/A%20TRANSFEREN)



CIA%20DO%20RISCO%20DA%20ATIVIDADE%20ECONOMICA%20AO%20EMPR  
EGADO%20NO%20CONTRATO%20DE%20TRABALHO%20INTERMITENTE.pdf.>  
Acesso em 1 de junho de 2022.

HIRASE, J. H. O. **Aspectos Gerais do Contrato de Trabalho Intermitente**. ETIC – Encontro de Iniciação Científica, v. 14, n. 14, 2018. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7364/6764768>> Acesso em 01 de junho de 2022.

MAEDA, P. **Contrato de trabalho intermitente: importação do modelo britânico e seu potencial precarizante**. Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod\\_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf)>. Acesso em 30 de maio de 2022.

NASCIMENTO, A. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SANTOS, B. G. G. **Trabalho intermitente: benefícios e desvantagens para o empregado**. Revista do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo, v. 16, n. 16, 2021. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/1036353/8024>> Acesso em 1 de junho de 2022.

2417

VIEIRA, P. G. **Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182653>>. Acesso em 29 de maio de 2022.