

# **I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

**ILTON GARCIA DA COSTA**

**LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA**

**SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

#### **Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

#### **Secretarias:**

##### **Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara
  
2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
  
3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva
  
4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima
  
5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.
  
6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.
  
7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.
  
8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

# O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL

## THE INTERMITTENT WORK CONTRACT AND ITS SURFACE IN BRAZIL

Tamires Gomes da Silva Castiglioni <sup>1</sup>

Everton Silva Santos <sup>2</sup>

Viviane Cristina Martiniuk <sup>3</sup>

### Resumo

As mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, provocou uma série de incertezas e dúvidas sobre o futuro do Direito do Trabalho, entre elas se destaca a criação do contrato de trabalho intermitente. Essa nova modalidade de contratação, não oferece nenhuma garantia de renda fixa aos trabalhadores, e viola várias garantias constitucionais. De tal modo, o presente trabalho tem como objetivo o estudo do contrato de trabalho intermitente, que modificou a CLT. O trabalho intermitente gera trabalhos precários, que não oferece nenhuma garantia de renda suficiente para a sobrevivência dos trabalhadores, sendo um dos pontos mais discutidos nessa modalidade contratual.

**Palavras-chave:** Contrato intermitente, Precarização do trabalho, Direitos humanos

### Abstract/Resumen/Résumé

The changes brought about by Law No. 13,467/2017, caused a series of uncertainties and doubts about the future of the Labor Law, among which the creation of the intermittent employment contract stands out. This new type of contract does not offer any guarantee of fixed income to workers, and violates several constitutional guarantees. In this way, the present work aims to study the intermittent employment contract, which modified the CLT. Intermittent work generates precarious work, which does not offer any guarantee of sufficient income for the survival of workers, being one of the most discussed points in this contractual modality.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Intermittent contract, Precarious work, Human rights

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP/SP .

<sup>2</sup> Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP/SP .

<sup>3</sup> Mestranda em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP/SP .

## **1- INTRODUÇÃO**

A Lei nº 13.467/2017 trouxe novos contornos ao Direito do Trabalho nacional e, conseqüentemente, posicionamentos doutrinários favoráveis e contrários às normas instituídas. Diante disso, debruçar-nos-emos sobre o fragmento do texto legal que modificou o art. 443 da CLT e acrescentou o art. 452-A, referente à modalidade jurídica denominada de trabalho intermitente, que inaugura no ordenamento brasileiro o trabalho sem regularidade horária.

De modo a compreender essa nova figura da legislação trabalhista, será analisado o posicionamento do legislador pela flexibilização das relações trabalhistas, explorando a temática dentro do contexto da mudança das relações de trabalho.

Vários questionamentos surgem em relação a esse novo tipo de contratação, principalmente sobre sua segurança jurídica em relação aos direitos anteriormente assegurados aos trabalhadores, assim, o estudo tentará responder a seguinte indagação: O contrato intermitente está em conflito com a legislação pátria? Essa modalidade é um fator de precarização dos direitos trabalhistas? Tendo como objetivo geral, discutir o impacto da adoção do trabalho intermitente no ordenamento nacional, e compreender os novos retratos conferidos às relações de trabalho, para assim, conseguir propor adequações e sugestões.

Este estudo terá como base metodológica a pesquisa exploratória, a partir dos métodos descritivo, dedutivo e comparativo, com uso dos estudos bibliográfico e jurisprudencial como instrumentos recorrentes, fazendo-se remissão frequente ao ordenamento jurídico brasileiro, a partir da análise legislativa, com fim de compreender a natureza do trabalho intermitente, sua aplicabilidade e adequação ao âmbito nacional, para, finalmente, questionar sua exigibilidade a partir do elemento “precarização dos direitos trabalhistas”.

## **2- O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Não podemos iniciar o presente estudo sem se ater ao conceito do trabalho intermitente, sobretudo, quando a temática a ser estudada é, de certa forma, novidade no ordenamento pátrio. Norbim (2017, p.41) conceitua o trabalho intermitente como sendo “aquele em que o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços



contratados sempre que for necessário”. O § 3º do art. 443 da CLT traz a definição legal desse tipo de contrato de trabalho, nos seguintes termos: 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 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.

O contrato de trabalho intermitente é marcado essencialmente pela incerteza do momento exato da necessidade da mão de obra e não pelo número reduzido de horas de trabalho por dia ou semana. Assim, qualquer trabalho empregatício poderá configurar a intermitência, sem necessariamente existir uma regra<sup>1</sup>.

Nas palavras de Nascimento (2011, p.770): “é o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, e os intervalos para descanso ou alimentação”. Desta forma, o trabalho intermitente está vinculado a esse entendimento, uma vez que só há pagamento se existir a prestação de serviço. Nesse viés, baseando na subordinação contratual, ignora o período de trabalho, e leva-se em conta apenas o tempo colocado à disposição do empregador.

Analisando o conceito trazido pelo § 3º do art. 443 da CLT<sup>2</sup>, percebe-se que a intenção do legislador foi alcançar, de uma só vez, os conceitos de “contrato” e “jornada” intermitentes. Ao referenciar que a prestação de serviços se fará em horas, dias ou meses, o artigo nos faz entender que a referência pode estar sendo feita ao serviço dentro de uma jornada intermitente ou aos contratos cujas características é a sazonalidade.

---

<sup>1</sup> Em tese, todo e qualquer trabalho empregatício é intermitente. Em regra, há labor por 8 horas e inatividade nas próximas 16 horas aproximadamente, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em horas”. Da mesma forma, há labor em 5 ou 6 dias, seguidos de intervalo de 24 horas por semana, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em semanas”. Há labor em 11 meses com 1 mês de intervalo (férias), já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em meses”. Ora, sendo assim, não é possível fixar um conceito técnico-jurídico claro, lógico, novo e coerente com o sistema justaltrabalhista brasileiro, se o parâmetro for somente a alternância entre períodos de trabalho e de inatividade.

<sup>2</sup> Art. 443, § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços 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. (BRASIL, 2017).

### **3- CARACTERÍSTICAS**

De acordo com Benevides e Borges (2018, p.124), o trabalho intermitente teve suas origens na técnica do *just in time*<sup>3</sup>, pilar do modelo toyotista de produção, que busca a redução de custos na produção e execução de produtos e serviços por meio da aplicação de recursos conforme a demanda. De tal modo, o trabalhador contratado nesse sistema só será convocado pelo empregador para os dias e horários em que houverem demanda. Assim, o custo com o quadro de funcionários é reduzido, uma vez que os empregados recebem em contraprestações às horas efetivamente trabalhadas, sem ajuste de salário mensal.

A grande justificativa para a implantação do contrato intermitente no Brasil, na visão de França (2017, p.31), é o crescimento da economia por meio da redução de custos de produção e aumento da oferta de emprego, como também a existência da mesma modalidade em outros países.

A intenção do legislador, ao criar essa modalidade, foi a de regular o trabalho informal, reconhecendo o vínculo empregatício e regulamentando o pagamento das verbas trabalhistas a que o trabalhador tivesse direito. Porém, o valor da remuneração incidiria apenas pelo período em que efetivamente prestasse serviço. (NACIF; SOUZA, 2018, p.258-259).

### **4- O TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

As polêmicas em torno da “Reforma Trabalhista” se baseiam nas lacunas não resolvidas, pontos carentes de esclarecimento com regulamentação rasa<sup>4</sup>. De tal modo, analisaremos a partir desse momento o Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017 e as discussões pertinentes ao tema, levando em consideração a prática contratual trabalhista depois da entrada em vigor de tais dispositivos.

---

<sup>3</sup> *Just in time* significa que, em um processo de fluxo, as peças que são necessárias à montagem alcançam a linha de produção somente na quantidade necessária e no momento adequado.

<sup>4</sup> É fundamental ressaltar, contudo, que essa legitimação e incentivo ao incremento da contratação de trabalhadores sob modalidade de trabalho intermitente está condicionada à forma como as instituições de regulação do direito do trabalho interpretarão e aplicarão o texto introduzido pela Reforma Trabalhista no Brasil.

Também serão analisadas as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017 no que tange ao contrato de trabalho intermitente. Será abordada, ainda, a Medida Provisória 808/2017, editada após a Lei nº 13.467/2017, a fim de compreender o seu impacto. Por fim, será apreciado o art. 611-A da CLT que contribui para o enriquecimento do estudo.

#### **4.1-Projeto de Lei nº 6.787/2016 e PLC nº 38/2017**

É de suma importância apresentar o Projeto de Lei e compreender as discussões que o envolvem, visto que os debates que surgiram se realizaram em um cenário de polêmica.

A “Reforma Trabalhista” no primeiro período do governo do presidente Michel Temer, atraiu juristas, sindicalistas, a população e os próprios legisladores, que tomaram posicionamentos distintos durante o processo da elaboração do Projeto e após sua redação. Assim, o Projeto de Lei, durante todo o período de edição e votação pelo Congresso Nacional, sofreu constantes e duras críticas. Segundo Biavaschi *et al.* (2018, p.214), o Projeto de Lei tinha por objetivo a busca da “segurança jurídica”, na medida em que a excessiva judicialização dos conflitos e a atuação da Justiça do Trabalho estariam gerando inseguranças e afastando os investimentos necessários ao desenvolvimento.

Na primeira versão do PL nº 6.787/2016, que deu origem à Lei Ordinária nº13.467/2017, não existia qualquer menção ao contrato de trabalho intermitente. A previsão dessa nova modalidade se deu a partir do primeiro Substitutivo ao Projeto de Lei, acrescentado por Comissão Especial constituída para proferir parecer sobre o PL nº 6.787/2016, tendo como relator o Deputado Rogério Marinho:

Reforçamos que o objetivo que pretendemos alcançar com essa reforma é o de modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade. Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente. (BRASIL, Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016).

De acordo com Pretti (2018, p.3), a “Reforma Trabalhista”, quando ainda estava em tramitação no Congresso Nacional, foi tema de discussão da 106ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2017, tendo a participação da Comissão de Peritos da OIT, que, na oportunidade, alertaram o Brasil de que a redação da “Reforma Trabalhista” contradizia as Convenções nº98<sup>5</sup> e nº151<sup>6</sup> da OIT, identificando ofensas na prevalência “do negociado sobre o legislado”, bem como no desrespeito aos direitos mínimos protegidos pela legislação trabalhista. De igual modo fez o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, quando advertiu expressamente sobre as inconstitucionalidades do trabalho intermitente:

Trata-se de instrumento de precarização relativamente ao paradigma empregatício vigente, pois, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana. [...]. 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 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. (Nota Técnica – Reforma Trabalhista. Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Relações de trabalho. Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Senado Federal) enviada pela Presidência do Conselho Federal da OAB. Memorando nº 059/2017-GPR a Comissão Relatora do Projeto de Lei da Reforma Trabalhista).

Para Biavaschi *et al.* (2018, p.214), o pano de fundo da edição do projeto foi, sem dúvidas, o cenário de crise econômica e a redução do número de desempregos no âmbito nacional. Assim, os argumentos favoráveis à “Reforma Trabalhista” focaram-se na geração de empregos e no aumento de possibilidades no mercado de trabalho.

Criou-se assim, a partir de extensos debates resultantes do movimento reformista governamental, o Projeto de Lei nº 6787/2017, convertida logo após no Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, com sua chegada ao Senado.

---

<sup>5</sup> Trata sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva.

<sup>6</sup> Trata da relação de trabalho na Administração Pública.

A Comissão de Assuntos Sociais do Senado – CAS (2017) reforçou o posicionamento de que a reforma é uma ferramenta de correção de “perversas deformações” que infringe todos os benefícios e vitórias alcançadas pela legislação trabalhista. De acordo com Pretti (2018, p.6), na Conferência Internacional do Trabalho realizada no ano de 2018, o Brasil foi incluído na “*short list*” dos 24 países com suspeita de impor as piores condições de trabalho.

Higa (2017, p.45) explica que o trabalho intermitente foi apresentado sob o “pálido da modernização sem precarização”, a fim de impedir que a rigidez da CLT obstaculize a absorção de milhares brasileiros no mercado de trabalho.

#### **4.2-A Lei nº 13.467/2017 e a Medida Provisória 808/2017**

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, trouxe novos contornos ao Direito do Trabalho e, conseqüentemente, posicionamentos doutrinários favoráveis e contrários às mudanças implementadas, em especial, à modalidade de contratação intermitente. Foi inserido o art. 452-A ao texto da CLT, com objetivo de dispor sobre o instituto do contrato de trabalho intermitente:

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 aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1. 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.

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

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

§ 4. 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.

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

§ 6. 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.

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

§8. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9. 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.

A Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, de acordo com Delgado (2017), atribuiu novo texto ao art. 452-A<sup>7</sup>, que, em suma, tratava dos requisitos legais do trabalho intermitente e melhorava a redação anterior em favor do trabalhador.

A MPV nº808/2017 conforme Alves (2018, p.87) teve por pretensão contornar minimamente os impactos do contrato intermitente. “É que o Senado da República, quando da tramitação do PLC nº38/2017 na casa, destacou diversas inconstitucionalidades no texto enviado pela Câmara”, e ressalta [...] “mas não quis promover alterações para evitar o retorno do projeto à origem”.

Mesmo com os remendos da MPV nº 808/2017, Alves (2018, p.87) explica que o contrato de trabalho intermitente gerou mais dúvidas do que segurança jurídica<sup>8</sup>. No dia 23 de abril de 2018, a MP nº 808/17 foi revogada e, com seu encerramento e não conversão em Lei, por ausência de votação no Congresso Nacional, o texto da “Reforma Trabalhista” voltou a ser original. De tal modo, há menos requisitos para a configuração

---

<sup>7</sup> Logo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467, foi editada a MP nº 808, que alterava novamente a CLT, incluindo diversos artigos que versavam sobre o trabalho intermitente. Os art. 452-B a 452-H dispunham sobre questões como a possibilidade de cláusulas serem inseridas no contrato (art. 452-B), rescisão necessária do contrato em caso de não convocação por mais de um ano seguido (art. 452-D), verbas rescisórias a serem pagas (452-E e 452-F) e vedação à contratação de empregado demitido com quem o empregador possuía contrato por prazo indeterminado após menos de dezoito meses de rescisão até 2020 (art. 452-G).

<sup>8</sup> A Medida Provisória nº 808 tratou da extinção do contrato em regime de intermitência, referindo que, decorrido o prazo de um ano sem convocação pelo empregador, o contrato estaria encerrado de pleno direito, sendo devido, pela metade, o aviso prévio indenizado (que seria calculado com base nos valores percebidos na vigência do contrato) e a indenização sobre o saldo do FGTS, sendo devidas as demais parcelas trabalhistas na integralidade. A percepção pela metade do aviso prévio e da indenização do FGTS contrariam completamente o aplicável às relações de emprego, uma vez que o poder de convocação ao trabalho é do empregador, de modo que, ao não chamar o trabalhador para prestar serviço, está, pouco a pouco, rescindindo o contrato de trabalho, não havendo qualquer razão para que as referidas verbas fossem pagas pela metade, como ocorre na culpa recíproca. Reputamos, inclusive, que deveria haver uma penalidade ao empregador, tendo em vista que, mesmo não desejando manter a relação de emprego, não dispensa o empregado, mantendo-o à sua disposição por um ano, sem que ele perceba qualquer remuneração. A Medida Provisória nº 808/2017 ainda destacou a previsão para que, até 2020, seja respeitado o período de 18 meses entre a demissão de um empregado em jornada convencional e a recontração como trabalhador intermitente. Ainda, possibilitou a previsão da possibilidade do parcelamento das férias em três períodos, desde que haja acordo entre as partes.

de tal modalidade, o que consequentemente dá margem a várias irregularidades que ferem a CF/88 e a dignidade da pessoa humana (NACIF; SOUZA, 2018).

Como esclarece Menezes e Almeida (2018, p.498), a Medida Provisória perdeu sua validade, voltando a existir uma legislação precária e com várias lacunas, que torna o trabalho intermitente desumano e violador a princípios constitucionais.

Será apresentado, a seguir, um quadro comparativo que facilita o entendimento das alterações ocorridas com a entrada da MP nº 808/17 e logo após o seu encerramento:

**Quadro 1 – Comparação da Lei nº 13.467/17 x MP nº 808/17**

| Redação – Lei nº 13.467/2017   | Alterações – MP nº 808/2017   | Situação atual a partir de 23/04/2018 |
|--|---|---------------------------------------|
| 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. | Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:                                       | Prevalece a Lei 13.467/2017           |
| -  | I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;   | Texto sem validade – MP 808           |
| -  | II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e | Texto sem validade – MP 808           |
| -  | III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.  | Texto sem validade – MP 808           |

**Fonte:** Elaborada pelos autores, a partir das informações extraídas da CLT.

Ainda que os incisos I, II e III do art. 452-A da CLT (inseridos pela MP) não estejam mais vigentes, nada impede o empregador de utilizá-los no contrato de trabalho intermitente, uma vez que apenas garante os direitos e obrigações para ambos os lados, nos termos do art. 444 da CLT.

De acordo com Sales *et al.* (2017, p.63), as alterações feitas pela Medida Provisória 808/2017 teve validade do período de 14 de novembro de 2017 a 22 de abril de 2018. A partir do dia 23 de abril de 2018, os contratos intermitentes foram formalizados nos termos da Lei nº 13.467 de 2017. É importante ressaltar que o empregado contratado dentro da vigência da MP nº 808/2017, poderá ter seu contrato mantido nos termos da referida MP, sem prejuízo às partes.

## Quadro 2 – Comparação da Lei nº 13.467/17 x MP nº 808/17

| Redação – Lei nº 13.467/2017   | Alterações – MP nº 808/2017   | Situação atual a partir de 23/04/2018 |
|--|---|---------------------------------------|
| Art. 452-A. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência.  | -   | Mantido a Lei 13.467/2017             |
| § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.   | § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.   | Prevalece a Lei 13.467/2017           |
| § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.  | Retirada pela MP  | Prevalece a Lei 13.467/2017           |
| § 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% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.   | Retirada pela MP  | Prevalece a Lei 13.467/2017           |
| § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.   | Retirada pela MP  | Prevalece a Lei 13.467/2017           |
| § 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-reposou semanal remunerado; e V-adicionais legais. | § 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: I-remuneração; II-Férias proporcionais com acréscimo de um terço; III-décimo terceiro salário proporcional; IV-reposou semanal remunerado; e V-adicionais legais. | Prevalece a Lei 13.467/2017           |
| § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.   | -   | Mantido a Lei 13.467/2017             |
| § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.  | -   | Mantido a Lei 13.467/2017             |
| § 9º A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de Férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.   | -   | Mantido a Lei 13.467/2017             |

**Fonte:** Elaborado pelos autores, a partir das informações extraídas da CLT.

Sobre o quadro 2, percebe-se que os §§§ 3º, 4º e 5º foram suprimidos pela MP nº 808/17 como forma protetiva ao trabalhador, assim como a exclusão do pagamento da multa de 50% em caso de descumprimento de oferta para o comparecimento ao



trabalho. A esse respeito, Benavides e Borges (2018, p.132) explicam que a referida redação é extremamente desvantajosa para o trabalhador, uma vez que autoriza o pagamento de uma multa de valor elevado em face de rendimentos tão baixos. O §1º do art. 462 da CLT veda qualquer desconto no salário do trabalhador que não seja proveniente de dano. Tal previsão, também de acordo com França (2017), fere o princípio da isonomia entre os trabalhadores, pois, caso um empregado efetivo faltasse sem justificativa ao trabalho, este perderia os salários e os benefícios referentes a um dia, já o empregado intermitente deveria pagar ao empregador indenização (NOGUEIRA, 2017, p.137).

De acordo com Pretti (2018, p.12), as férias, o FGTS e o 13º salário serão pagos com base nos valores recebidos, e o aviso prévio e a multa do FGTS serão pagos pela metade ao empregado.

**Quadro 3 – Comparação da Lei nº 13.467/17 x MP nº 808/17**

| Redação – Lei nº 13.467/2017 | Alterações – MP nº 808/2017   | Situação atual a partir de 23/04/2018 |
|------------------------------|---|---------------------------------------|
| -                            | § 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas Férias em até 3 períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.  | Texto do MP sem validade              |
| -                            | § 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço. | Texto do MP sem validade              |
| -                            | § 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.   | Texto do MP sem validade              |
| -                            | § 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.            | Texto do MP sem validade              |
| -                            | § 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.  | Texto do MP sem validade              |
| -                            | § 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.” (NR)  | Texto do MP sem validade              |

**Fonte:** Elaborado pelos autores, a partir das informações extraídas da CLT.

O quadro 3 apresenta algumas redações incluídas pela MP ao texto original da Lei nº 13.467/17 como forma de solucionar as lacunas da previsão anterior. Como ela precisava ser aprovada até o dia 23 de abril para que virasse Lei, e isso não ocorreu, a redação da Lei nº 13.467/2017 passou a ser a única com validade. (NOGUEIRA, 2017, p.137).

O período de inatividade é um dos aspectos mais criticados no contrato de trabalho intermitente. Nesse período o trabalhador fica sem nenhum direito. Contudo, Garcia (2017) defende que o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado como serviço efetivo, resguardado pelo art. 4º da CLT.

Franco Filho (2017, p.11) complementa que ao não considerar tempo à disposição do empregador, quando inativo, fica este liberado de qualquer obrigação contratual. O contrato de trabalho fica suspenso, sem que exista qualquer ônus recíproco. Nem o trabalhador deve trabalhar para o empregador, nem este deverá pagar qualquer importância. Então, o empregado ficará desprovido de qualquer espécie de proteção. “Os direitos do obreiro em um contrato dessa natureza não lhes gerarão algum direito pelo período em que não estiver efetivamente trabalhando. Ele estará, em relação a esse empregador, em ociosidade absoluta”.

A alteridade, que era uma característica do contrato de trabalho, foi flagrantemente atacada. Assim, quis a nova lei inverter seu sentido atribuindo ao empregado a responsabilidade de garantir e gerenciar sua sobrevivência no mercado de trabalho, alternando a sua existência entre ocupar postos de trabalho e procurar por outros postos de trabalho, isso dentro de um curto período de tempo. (TEIXEIRA; GONÇALVES, 2017, p.38).

**Quadro 4 – Comparação da Lei nº 13.467/17 x MP nº 808/17**

| Redação – Lei nº 13.467/2017 | Alterações – MP nº 808/2017  | Situação atual a partir de 23/04/2018 |
|------------------------------|--|---------------------------------------|
| -                            | Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (NR) | Texto do MP sem validade              |

**Fonte:** Elaborado pelos autores, a partir das informações extraídas da CLT.

A MP, através do art. 452-D, criou a hipótese de rescisão do contrato de trabalho intermitente em face da não convocação do empregado no prazo de um ano. Esta previsão foi encerrada com a queda da referida medida provisória e hoje não existe artigo na Lei nº 13.467 que aborde esse conteúdo.

#### Quadro 5 – Comparação da Lei nº 13.467/17 x MP nº 808/17

| Redação – Lei nº 13.467/2017 | Alterações – MP nº 808/2017   | Situação atual a partir de 23/04/2018 |
|------------------------------|---|---------------------------------------|
| -                            | <p>Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias: I - pela metade: a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e b) a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até 80% do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (NR)</p> | Texto do MP sem validade              |

**Fonte:** Elaborado pelos autores, a partir das informações extraídas da CLT.

A rescisão por acordo foi o tópico acima regulamentado pela MP, não sendo causa de rescisão indireta ou por justa causa. O empregado intermitente, ao ter seu contrato extinto, faria jus às verbas trabalhistas e poderia sacar até 80% do FGTS. Atualmente, com a queda da MP, não existe previsão sobre o assunto. (NOGUEIRA, 2017, p.140).

#### Quadro 6 – Comparação da Lei nº 13.467/17 x MP nº 808/17

| Redação – Lei nº 13.467/2017 | Alterações – MP nº 808/2017   | Situação atual a partir de 23/04/2018 |
|------------------------------|---|---------------------------------------|
| -                            | <p>Art. 452-F. 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. § 1º 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. § 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos</p> | Texto do MP sem validade              |

**Fonte:** Elaborado pelos autores, a partir das informações extraídas da CLT.

Sobre o cálculo das verbas rescisórias, seriam estas calculadas através da média dos valores recebidos nos últimos doze meses. Se o contrato de trabalho fosse mais recente que esse período, regeria o período de vigência do contrato. E o aviso prévio necessariamente deveria ser indenizado. Com a queda da MP, estas duas alterações foram encerradas. E não existe artigo na Lei nº 13.467/17 que substitua a matéria.

Com o objetivo de minimizar as chances de as empresas dispensarem seus empregados em regime de trabalho regular para recontratá-los na modalidade de intermitência, a MP vedou a reconstrução num período de 18 meses, também conhecido como quarentena.

Se o trabalhador receber menos de um salário mínimo por mês, deverá complementar os valores a serem recolhidos à Previdência Social. (PRETTI, 2018, p.12). Silva (2017) complementa que o trabalhador é obrigado a custear sua própria contribuição sindical, como se fosse autônomo, visando a alcançar o patamar do salário mínimo nos meses em que a atividade não lhe rendeu este valor.

Enfoca-se que, caso o empregado não realize o recolhimento dos referidos valores, ocorre a renúncia aos benefícios previdenciários e à contagem dos períodos de carência e manutenção da qualidade de segurado, como prevê o § 2º do art. 911-A da CLT.

Segundo Castro e Lazzari (2017), o empregador é obrigado a efetuar o recolhimento das Contribuições Previdenciárias, bem como o depósito do FGTS, tendo como base os valores pagos no período mensal. Surge, nesse contexto, o risco de as remunerações auferidas pelo empregado, no mês, não serem suficientes para totalizar a importância de um salário mínimo, afetando o direito à cobertura previdenciária em face da contribuição insuficiente<sup>9</sup>. Nesse caso, no mês em que o empregado não conquistar a remuneração de um salário mínimo nem efetuar o recolhimento de forma adicional (de seu próprio bolso), não será considerado para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado do Regime Geral da Previdência Social, nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

---

<sup>9</sup> Isso acontece devido as contribuições vertidas pelos segurados do Regime Geral de Previdência Social serem calculadas com base o salário de contribuição. De tal modo, o limite mínimo do salário de contribuição corresponde, para os segurados contribuinte individual e facultativo, ao salário mínimo.

Sales *et al* (2018) ressalta que o *quantum* a ser complementado pelo empregado no mês poderá ser maior do que o valor por ele auferido. Na prática, pode resultar na perda daquele mês, visto que, ele não terá condições financeiras para complementar a contribuição.

Conforme o texto acima, o empregado intermitente que não atingir a renda de um salário mínimo no mês, deverá recolher a complementação da sua contribuição às suas próprias custas. É possível que o trabalhador pague para trabalhar na modalidade de contratação intermitente, ao menos em tese, pois de acordo com o Ato Declaratório Interpretativo nº 6, publicado em 24 de novembro de 2017, pela Receita Federal do Brasil.

Em tese, as modificações trazidas pela MP nº 808/17 amenizariam as lacunas deixada pela da “Reforma Trabalhista”, mas não extinguiu a precarização do trabalho intermitente. (NOGUEIRA, 2017, p.140). Segundo Alves (2018, p.82), “a compreensão é simples: se o trabalhador intermitente for renumerado conforme preceitua a CF/88, não haverá precarização na contratação, pois o patamar civilizatório mínimo estará preservado”.

## **5- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As recentes alterações trazidas pela Lei nº13.467 de 2017 proporcionaram diversas flexibilizações e alterações nas garantias adquiridas ao longo dos anos aos trabalhadores. O contrato de trabalho intermitente surgiu no cenário brasileiro como uma consequência das relações modernas de trabalho, que visa à redução de custos. Como apresentado, a “Reforma Trabalhista” continua sendo alvo de grandes debates na jurisprudência e na doutrina em face das lacunas deixadas pela lei.

A justificativa utilizada para a implantação da “Reforma Trabalhista” se baseou no fato de que a flexibilização abriria as portas do mercado, tornando as relações entre empregados e empregadores mais livres, menos burocráticas e conseqüentemente mais atraentes, em face do cenário de grave crise no mercado de trabalho na qual o Brasil estava imerso.

Após análise das alterações perpetradas pela MP nº 808/2017, percebe-se que, muito embora houvesse trazido vantagens aos trabalhadores, ainda não extinguiu o caráter precarizador da lei. Com sua revogação, a modalidade de contratação intermitente continua a ter problemas estruturais, com regramento raso e mal elaborado,

que fere vários princípios consagrados pela Constituição Federal, sendo necessário uma reestruturação por parte do legislativo.

O contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações, ou seja, ausência de garantias legais ao trabalhador e inexistência de qualquer garantia de recebimento de salário mensal, pois a remuneração está condicionada à convocação por parte do empregador.

Como apresentado, a modalidade de trabalho intermitente, inserida pelo § 3º do art. 443 da CLT, colide com a concepção de emprego do art. 3º, de modo que elimina um dos elementos fundamentais da relação de emprego que é a não eventualidade. Cria a descontinuidade do serviço prestado e, ainda, desobriga o empregador de qualquer dever quanto ao período de inatividade. Ao desobrigar o empregador dos períodos de inatividade, transfere para o empregado parte do risco, em descompasso com o *caput* do art. 2º da CLT.

O contrato de trabalho intermitente inverte o ônus da relação empregatícia, trazendo malefícios ao empregado e o penalizando ao assumir os riscos da relação laboral. De tal modo, o contrato incerto tira quaisquer garantias de ganho, agrava a condição de vulnerabilidade e vai contra o princípio de proteção do trabalhador, previsto no art. 9 da CLT, cujo texto aduz que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O trabalho intermitente transfere o risco empresarial para o empregado, que dependerá do aumento da demanda de serviço e da vontade de seu empregador para lhe convocar, não sendo remunerado nos períodos de inatividade. Ademais, caso a soma das remunerações auferidas pelo trabalhador no mês não perfaça um salário mínimo, aquele mês não será contabilizado para aquisição e manutenção dos benefícios previdenciários.

Outra alternativa que tornaria a contratação intermitente menos nociva seria algo similar à proposta de emenda à Medida Provisória 808/2017 (que se encontra revogada), apresentada ao Congresso pelo Senador José Serra do PSDB/SP. A proposta defendia que o empregador intermitente que não lhe oportunizasse trabalho suficiente para garantir a percepção do salário mínimo, complementasse os recolhimentos previdenciários necessários para pelo menos garantir o trabalhador preserve a sua qualidade de segurado da previdência social e ter contabilizado seu tempo de serviço e contribuição para fins de aposentadoria.

Além disso, o texto proposto pelo Deputado também defendia a garantia de uma remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo, preservando-se a flexibilidade da jornada, porém garantindo-se uma remuneração suficiente para o sustento.

Entende-se que a flexibilização não é o caminho seguro para o crescimento econômico efetivo, pois, além de ferir os pilares do Estado, acaba deixando todo o ônus ao trabalhador.

## 6. REFERÊNCIAS

ALENCAR, Zilmara. **A face sindical da Reforma Trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. 4. ed. ano 3. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.82, jan./fev.2018. Porto Alegre: Magister, 2018.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. Coimbra: Editora Almedina, 2016.

ANAMATRA. **Considerações da Reforma**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2019.

ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Cautela, 2007.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. Enunciados aprovados na 2ª jornada. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp>>. Acessado em 13 fev. 2019.

BIAVASCHI, Magda Barro; COELHO, Elaine D'Ávila; DROPPA, Alisson; PERNÍAS, Tomás Rgoletto. **O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado**. In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

BRASIL, **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. 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 17 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Parecer nº34, de 2017**. Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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 Disponível em:<<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5326353&disposition=inline>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº6.787, de 2016.** Disponível em:<[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_most\\_rarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_most_rarintegra?codteor=1544961)>. Acesso em: 11 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

BRITTO, Pedro Madeira. **Código do Trabalho Anotado.** Coimbra: Editora Almedina, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista.** Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de.; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 20ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente: trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo. **Revista LTF**, 2009.

COSTA, Flora Oliveira da; FINELLI, Lília Carvalho; HANNEMANN, Roberta Castro Alves de Paula. **Aluga-se o trabalhador: do contrato intermitente para a escravidão contemporânea.** In: Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global. Organização IV Congresso de Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional de Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações. Belo Horizonte, 2018.

CHARÃO, Anderson Pereira; VILLATORE, Marco Antônio César. **O contrato de trabalho intermitente na reforma laboral e os danos ao trabalhador. A reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.** 14ª Edição. Coimbra: Almedina, 2009.

FIGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. **A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista.** In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista Magister de Direito do Trabalho.** Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.81, nov./dez.2017. Porto Alegre: Magister, 2017.



FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente: o tiro de misericórdia na classe trabalhadora.** In: BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

GALVÃO, Andréia *et. al.* **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. CESIT: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.** Campinas: UNICAMP, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017.** 2ª ed., amp e atual. Salvador: JusPODIVM, 2017.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e Contrato de trabalho intermitente: uma tentativa de aproximação dialógica junto ao senado. **Revista Magister de Direito do Trabalho.** Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.77, mar./abr.2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KONRATH, Ângela Maria. **O contrato de trabalho intermitente. Comentários à Lei 13.467/17: contribuições para um enfrentamento crítico.** Porto Alegre: HS, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Convite ao estudo da hermenêutica em direito do trabalho.** São Paulo: CSB, 2017.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.** São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Trabalho intermitente e golpismo constante.** Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017.

MARQUES, João; IZAGA, André; GOMES, Laura; ARANTES, Maria Letícia. **Conselho Europeu crise trabalhista. Os desafios da flexibilização das leis trabalhistas na União Europeia.** Belo Horizonte: Guia de estudos da Fundação Torino, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Revista Justiça e Sociedade**, v.3, nº1, 2018.

MENDES, Gilmar *et al.* **Curso de Direito Constitucional.** 2.ed. São Paulo: 2008.

MINORI, Alan Fernandes. A Dignidade Humana e o Emprego: uma breve avaliação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho. **Estado, Jurisdição e Novos Atores Sociais.** São Paulo, Grupo Conceito, 2010.

NACIF, Cynthia Mara; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v.64, nº 97, p. 251-268, jan./jun. Belo Horizonte, 2018.

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.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, nº 51, 2017.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

PACHECO, Flávia *et al.* Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 2, n. 3, 2017.

PEREIRA, Juliana Horlle. O contrato fixo descontínuo do direito do trabalho Espanhol: características e institutos assimiláveis no direito brasileiro. **JUSTIÇA DO TRABALHO**. Ano 29, nº 348, dez.2012. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2012.

PINTO MARTINS, Sérgio. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática - conforme reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.

RAMALHO, Mario do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais individuais**. Editora Almedina, 2010.

REBELO, Glória. **Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal**. Centro de Estudos sobre a mudança socioeconômica. abr., nº 50. Lisboa: Dinâmica, 2006.

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. **As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas**. In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

SALES, Cleber Martins *et al.* **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: Análise de todos os artigos**. 1ª ed. – Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

SANTOS, José Aparecido. Reformas trabalhistas na Itália: breve análise histórica e comparativa. **Revista Tribunal Superior do Trabalho de São Paulo**. v.83, nº 4, out./dez., 2017.

SAURINA, Pilar Palomino. *Determinación del alta y subsiguiente cotización de los trabajadores fijos discontinuos que en el momento de su llamamiento se encuentran en situación de incapacidad temporal*. **Revista de información labora**. Thomsan Reuters Limited, nº 10, may., 2017.

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Uma análise pragmática. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 18, n. 3651, 30 jun. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24832>>. Acesso em: 19 fev. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna**. São Paulo: LTr, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Instituições de direito do trabalho**. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional. 10º Região**. v.21, nº2. Brasília, 2017.