

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL: UMA ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE E A SUA LEITURA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 1ª REGIÃO**

LUÍSA HELENA GONÇALVES PINTO

RIO DE JANEIRO

2022

LUÍSA HELENA GONÇALVES PINTO

**FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL: UMA ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE E A SUA LEITURA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 1ª REGIÃO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel e Direito, sob orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.**

RIO DE JANEIRO

2022

CIP - Catalogação na Publicação

P659f Pinto, Luísa Helena Gonçalves
Flexibilização Laboral: Uma análise do contrato de trabalho intermitente e a sua leitura pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região / Luísa Helena Gonçalves Pinto. -- Rio de Janeiro, 2022.
74 f.

Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Contrato de trabalho intermitente. 2. Flexibilização laboral. I. Versiani Scott Varella, Renata, orient. II. Título.

LUÍSA HELENA GONÇALVES PINTO

**FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL: UMA ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE E A SUA LEITURA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 1ª REGIÃO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel e Direito, sob orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella**.

Data de Aprovação: ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dra. Renata Versiani Scott Varella - Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2022

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, irmãos e avós, por todo o carinho, apoio e incentivo durante a minha graduação. Sem a minha família, completar esta etapa não teria sido possível.

Às minhas amigas que conheço há anos e com quem compartilho boa parte da minha trajetória, Ana Karine, Giovanna, Bia, Sofia, Laís e Diva Gabrielle, e aquelas que tive a oportunidade e felicidade de conhecer recentemente, Amanda, Isabela, Manuela, Thayná, Dâmiris, Mariana e Débora, com quem vivi e aprendi muito nos últimos meses.

Aos professores da Faculdade Nacional de Direito pela dedicação e contribuição na minha formação. Sou muito grata e feliz por ter tido a oportunidade de estudar na UFRJ.

À banca examinadora pelo tempo e atenção dispensados e, especialmente, à minha orientadora, Professora Renata Versiani, pela orientação acadêmica, mas também pelo incentivo, disponibilidade e acolhimento durante o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram de forma positiva para a conclusão de mais esta etapa da minha vida.

RESUMO

O sistema econômico capitalista impõe a constante adaptação das relações de trabalho, em desfavor dos empregados. Trata-se do movimento de flexibilização laboral. No Brasil, importante marco desse movimento foi a Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, que, entre várias modificações, instituiu o contrato intermitente de trabalho, objeto do presente trabalho acadêmico. Essa espécie contratual se fundamenta na alternância entre períodos de prestação de serviço e de inatividade. Contudo, o controle da jornada é de total responsabilidade do empregador, com a possibilidade do empregado ficar sem trabalho por longos períodos de tempo ou até indefinidamente, não recebendo qualquer remuneração. A ausência de garantias mínimas de jornada de trabalho e de remuneração deixa o trabalhador intermitente em situação de imprevisibilidade e insegurança extremas. Assim, a pesquisa pretende abordar o contexto de surgimento da Reforma Trabalhista e analisar o instrumento do contrato intermitente por meio de dados estatísticos secundários e da leitura de decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. A partir dos fatos apresentados, examina-se o panorama de utilização do contrato intermitente nos primeiros anos pós-reforma, observando se atingiu as expectativas para as quais foi idealizado, bem como se efetivamente tornou-se um mecanismo de acentuação da precarização do trabalho.

Palavras-chave: contrato de trabalho intermitente; flexibilização laboral; Reforma Trabalhista de 2017.

ABSTRACT

The capitalist economic system imposes the constant adaptation of labor relations, to the detriment of employees. This is the labor flexibilization movement. In Brazil, an important milestone of this movement was Law n. 13.467/2017, called Labor Reform, which, among several modifications, instituted the intermittent contract, the object of this academic work. This contractual type is based on the alternation between periods of service provision and inactivity. However, the control of the working hours is the sole responsibility of the employer, with the possibility of the employee being without work for long periods of time or even indefinitely, without receiving any remuneration. The absence of minimum working hours and remuneration guarantees leaves the intermittent worker in a situation of extreme unpredictability and insecurity. Therefore, the research intends to address the context of the development of the Labor Reform and analyze the instrument of the intermittent contract through secondary statistical data and the reading of judicial decisions issued by the Regional Labor Court of the 1st Region. Based on the facts presented, an overview of the use of the intermittent contract in the first post-reform years is examined, observing if it reached the expectations for which it was idealized, as well as if it effectively became a mechanism for accentuating the precariousness of work.

Keywords: Labor Reform; flexibilization movement; intermittent contract.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – A FLEXIBILIZAÇÃO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO E O CONTRATO INTERMITENTE	13
1.1 1.1 A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E A PRECARIZAÇÃO LABORAL.....	13
1.2 A FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL NO BRASIL	17
1.3 CONTRATO INTERMITENTE: CONCEITO E DEBATES NECESSÁRIOS	21
1.4 CONTRATO INTERMITENTE E MERCADO DE TRABALHO	30
1.4.1 Delineamento do Contrato Intermitente nos primeiros anos pós-reforma	30
1.4.2 Perfil do Trabalhador Intermitente	36
1.4.3 Metas e Resultados	37
CAPÍTULO 2 – O PANORAMA DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT1 SOBRE O CONTRATO INTERMITENTE	40
2.1 DELIMITAÇÃO DA AMOSTRA	41
2.2 PERFIL DO RECLAMANTE.....	43
2.3 COMPOSIÇÃO DA AMOSTRA: PONTOS CONTROVERTIDOS.....	45
2.4 VALIDAÇÃO OU INVALIDAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE.....	50
2.4.1 Observância das regularidades formais do art. 452-A da CLT.....	52
2.4.2 Compatibilidade entre o serviço prestado e o regime intermitente	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	71

INTRODUÇÃO

A presente monografia busca fazer uma análise do contrato de trabalho intermitente, implementado no ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio de referenciais teóricos e pesquisa jurisprudencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Pretende-se analisar, de forma crítica, a legislação e sua conexão com os princípios constitucionais e trabalhistas, refletindo sobre os objetivos propostos pelo legislador ordinário e os resultados obtidos até os dias atuais, com atenção para o tratamento dispensado pela Justiça do Trabalho ao instituto.

Para tanto, faz-se necessário apresentar o conceito de contrato de trabalho intermitente estabelecido em lei e a discussão jurídica acerca desse instituto, levando em consideração o contexto social, político e econômico durante o qual foi elaborada a Lei n. 13.467/2017 e a intenção do legislador reformista.

Em síntese, a configuração do contrato de trabalho intermitente se dá pela alternância entre períodos de inatividade e de prestação de serviço. Ocorre que essa espécie contratual, da forma como foi instituída pela Reforma Trabalhista de 2017, apresentou uma patente descaracterização de diversos direitos trabalhistas já consagrados no ordenamento jurídico brasileiro. Os artigos destinados ao contrato intermitente não instituíram patamares mínimos de jornada de trabalho ou de remuneração, em contraposição à garantia ao salário mínimo prevista no art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988, levantando o debate sobre a sua (in)constitucionalidade.

Além disso, a redação da lei reformista apresentou certa imprecisão, ocasionando a dificuldade de compreensão e adesão ao contrato intermitente pela sociedade. Desde que a Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor, até os dias atuais, o contrato intermitente já passou por diversas tentativas regulatórias mediante a edição de medidas provisórias, portarias e instruções normativas, com o objetivo de esclarecimento e aperfeiçoamento dessa forma contratual.

A inserção de mais esse contrato atípico na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), assim como as demais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, foi alvo de muitas críticas durante a sua propositura.

Após o processo de impeachment da ex-presidente Dilma Roussef em 2016, e a partir do momento em que Michel Temer assumiu a presidência, a legislação protetiva trabalhista vem sofrendo sucessivos ataques em nome das prioridades econômicas. Em meio ao cenário de acentuada polarização política e crítica situação econômica, foram rapidamente aprovadas as leis nºs 13.429/2017 e 13.467/2017, referente à terceirização e à Reforma Trabalhista, respectivamente.

A Reforma Trabalhista, originada do Projeto de Lei n. 6787/2016¹, tramitou em caráter de urgência, foi aprovada em julho de 2017 sem qualquer debate público substantivo e passou a vigorar em novembro do mesmo ano. Durante a sua tramitação, defendeu-se a necessidade de atualizar e modernizar a CLT, para, segundo a ementa do projeto, “adequar a legislação às novas relações de trabalho.” O discurso disseminado foi de que as modificações propostas seriam instrumentos eficazes para a redução do desemprego e o enfrentamento da crise econômica do país.

Já o contrato intermitente foi disseminado como a “regularização do bico” e como solução no combate à informalidade. Como alegado à época, o contrato intermitente levaria ao aumento expressivo de vagas de empregos, conseqüentemente, a parcela da sociedade que anteriormente figurava como informal passaria a estar amparada pela legislação.

Em parecer apresentado à Câmara em abril de 2017, o ex-deputado Rogério Marinho, relator do PL n. 6787, defendeu a constitucionalidade e a criação do contrato intermitente como um instrumento garantidor de todos os direitos e como meio de obtenção do primeiro emprego para estudantes². Neste documento, chama a atenção a estimativa do número de postos de empregos intermitentes a serem criados nos primeiros anos pós-reforma:

Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no

¹ BRASIL. **Projeto de lei n. 6.787, apresentado em 23/12/2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 10 out. 2022.

² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 22 jul. 2022.

espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor.³

Os principais argumentos favoráveis ao contrato intermitente se concentram em aspectos econômicos. A redução de gastos por empregado, com a possibilidade de convocação conforme a demanda, seria um incentivo aos empregadores, elevando o número de empregos com carteira assinada. Além disso, o trabalhador intermitente teria a vantagem de poder firmar vínculo de trabalho com mais de um contratante, o que lhe daria mais liberdade para aceitar ou recusar as convocações, conforme a sua necessidade, e mais autonomia para negociar com os empregadores.

Por outro lado, os argumentos em desfavor do contrato intermitente consideram que essa modalidade atípica traz significativa flexibilização de direitos trabalhistas, tornando o empregado muito mais vulnerável às oscilações do mercado econômico e às necessidades do seu contratante. Além disso, em decorrência da ausência da garantia ao salário-mínimo e da redução ou supressão de outros direitos, tais como férias e o acesso à seguridade social, o trabalhador intermitente estaria em situação de desamparo. Trata-se da adoção de medidas visando um suposto crescimento econômico em detrimento de direitos trabalhistas.

Logo após a implementação da Reforma Trabalhista, a Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL) ajuizaram a ADI n. 5826/DF alegando a inconstitucionalidade do artigo 443, caput e § 3º e do artigo 452-A da CLT. Nesta ADI, argumentou-se que os dispositivos que introduziram o contrato intermitente no ordenamento jurídico ofendem os artigos 6º caput; 7º, caput, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII, da Constituição Federal da República.

A ADI n. 5826, que tem como apensas as ADIs n. 5829 e 6154, se encontra em julgamento no Plenário do STF e até então constam somente quatro votos, sendo o voto do Ministro Relator, Edson Fachin, pelo reconhecimento da inconstitucionalidade do contrato intermitente. As ações

³ BRASIL. **Projeto de lei n. 6.787, apresentado em 23/12/2016.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 10 out. 2022.

em tramitação no STF demonstram a relevância do tema, em razão das consequências que podem advir para as relações trabalhistas, além dos desdobramentos jurídicos.

Nos dois tópicos iniciais do primeiro capítulo, faz-se uma introdução teórica que abarca o movimento de flexibilização da regulação do trabalho no cenário internacional e no Brasil, com atenção especial para o período que compreende o final do século XX até os dias atuais. Aborda-se também o contexto no qual foi debatida e aprovada a Reforma Trabalhista de 2017.

Nos tópicos 1.3 e 1.4, o estudo se dirige somente ao contrato intermitente. Primeiramente, busca-se entender as normas que o regulam e as principais críticas que o envolvem, a fim de que seja possível compreender o seu conceito e a finalidade para a qual foi criado mais esse contrato atípico. Ao final, por meio da coleta de dados e estatísticas, analisa-se o uso do contrato intermitente nos primeiros anos pós-reforma.

No segundo capítulo, realiza-se a análise de um conjunto de processos que versam sobre contrato intermitente, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a fim de avaliar os principais pontos controvertidos que tornaram-se objeto de tutela jurisdicional e as decisões que sobrevieram. Neste ponto, busca-se examinar a observância das disposições legais previstas na Lei n. 13.467/2017 e a compatibilidade do uso do contrato intermitente em consonância com a finalidade para a qual foi desenvolvido pelo legislador.

CAPÍTULO 1 – A FLEXIBILIZAÇÃO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO E O CONTRATO INTERMITENTE

O primeiro capítulo será dedicado a uma breve abordagem histórica da Lei n. 13.467 de 2017, denominada Reforma Trabalhista, com destaque para a análise da argumentação utilizada pelos idealizadores do contrato intermitente de trabalho, objeto desta pesquisa, para a sua aprovação no Congresso Nacional, bem como para as principais críticas recebidas desde então, o seu conceito e as normas que o regulam.

Para tanto, primeiramente, faz-se necessário debater o início e a influência do movimento de flexibilização laboral no cenário internacional. É de grande relevância compreender a origem do discurso que tanto se utilizou durante a tramitação do Projeto de Lei n. 6787 e do próprio contrato intermitente, consistente em contrato atípico, que se fundamenta na despadronização da jornada de trabalho.

1.1 A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

O professor Sadi Dal Rosso realizou um importante estudo acerca do trabalho, no qual associa o funcionamento e a evolução do capital à transformação da jornada de trabalho, em suas diferentes dimensões, quais sejam: a duração da jornada, a intensidade da jornada e a distribuição das horas laborais.

Em sua obra “O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor”, Dal Rosso ressalta como o controle sobre a distribuição das horas laborais se tornou objeto indispensável para o funcionamento do capital nas últimas décadas⁴. Trata-se, pois, da flexibilização do que se entende por jornada padrão. E, ainda que o trabalho com jornada diversa do padrão sempre tenha existido⁵, só se tornou um mecanismo de sustentação do capitalismo a partir do momento que o controle sobre a duração e a intensidade da jornada de trabalho passou a não ser mais suficiente para sustentar o sistema capitalista.

⁴ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017., p. 9.

⁵ Ibid., p. 21.

Segundo o autor, o início do movimento de flexibilização laboral remonta ao final do período de crescimento econômico após a Segunda Guerra Mundial. O período do pós-guerra foi marcado pela expansão do capitalismo⁶, fortemente impulsionado pela ascensão do fordismo, um modelo de produção em massa baseado na uniformização de tarefas e na padronização dos produtos⁷.

O fordismo foi responsável por levar racionalização e rigidez ao processo de produção e, conseqüentemente, passando a ditar a organização laboral durante o seu período de predominância, que durou de 1945 a 1973⁸.

David Harvey explica que o cenário de crescimento e consolidação desse modelo de produção só foi possível diante das circunstâncias de necessidade no contexto do pós-guerra e pela instauração de um novo modo de regulamentação, no qual o Estado adquiriu um importante papel no controle de ciclos econômicos por meio de diferentes mecanismos de intervenção⁹.

A expansão fordista no período pós-guerra foi tamanha que veio a transformar o padrão de consumo a nível global. Segundo Harvey, o fordismo não se trata somente de um modelo de produção:

(...) O fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total. Produção em massa significava padronização do produto e consumo de massa, o que implicava toda uma nova estética e mercadificação da cultura a que muitos neoconservadores como Daniel Bell mais tarde considerariam prejudicial à preservação da ética do trabalho e de outras supostas virtudes capitalistas¹⁰.

No entanto, o processo de expansão da produção fordista se deu de maneira desigual pelo globo, gerando uma insatisfação crescente e levando à mobilização social¹¹. Além disso, ao

⁶ David Harvey aponta o período do pós-guerra como o momento de grande ascensão do capitalismo: “O fordismo se aliou firmemente ao keynesianismo, e o capitalismo se dedicou a um surto de expansões internacionalistas de alcance mundial que atraiu para a sua rede inúmeras nações descolonizadas” HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 125.

⁷ Ibid., p. 167.

⁸ Ibid., p. 125.

⁹ David Harvey considera que o Estado assumiu um papel fundamental na consolidação do fordismo, pois mesclava diferentes mecanismos de intervenção: “O Estado, por sua vez, assumia uma variedade de obrigações. Na medida em que a produção de massa, que envolvia pesados investimentos em capital fixo, requeria condições de demanda relativamente estáveis para ser lucrativa, o Estado se esforçava por controlar ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias no período pós-guerra.” Ibid., p. 129.

¹⁰ Ibid., p. 131.

¹¹ Ibid., p. 132

final da década de 1960, o sistema passou a dar sinais de seu esgotamento. À época, houve a redução da demanda e, conseqüentemente, da produção e do lucro, o que não foi possível assimilar através de uma produção com padrões tão rígidos.

O cenário desfavorável se agravou em 1973, quando eclodiu uma crise mundial impulsionada pelos mercados imobiliários e pelo denominado “Choque do Petróleo”¹², cujos impactos foram determinantes para a perda da hegemonia fordista:

A profunda recessão de 1973, exacerbada pelo choque do petróleo, evidentemente retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da "estagflação" (estagnação da produção de bens e alta inflação de preços) e pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em conseqüência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político.¹³

Esse período ficou marcado pela busca por soluções e readaptação, o mercado passou a demandar maior flexibilidade com relação à produção, em razão de uma demanda oscilante. O mesmo comportamento passou a ser exigido dos trabalhadores. Os empregadores passaram a recorrer mais às formas atípicas de trabalho como uma maneira de se adaptar ao novo regime de acumulação que se instalava. Decorreu disso, por óbvio, a redução do emprego regular¹⁴.

Sobre o tema, comenta Dal Rosso:

Ao introduzir jornadas flexíveis no processo de trabalho, o capital está movendo um mecanismo que converte tempos de não trabalho em tempos de trabalho, trazendo para a esfera de controle do capital horas laborais que estavam sistematicamente fora de sua dominação, ativando o processo de subsunção real. Por outro lado, reorganiza horários laborais de maneira a transformar a produção de valor mais adequada e produtiva, atendendo antes às necessidades do capital do que às necessidades da força de trabalho.¹⁵

O avanço da flexibilidade, em contraposição à rigidez fordista, se deu em um momento de notável avanço tecnológico, que veio a transformar o tempo e o espaço¹⁶. A competitividade tornou-se mais acirrada, por meio da introdução de tecnologias, novas formas organizacionais

¹² O “Choque do Petróleo” de 1973 consistiu em uma crise desencadeada pelo aumento do preço do petróleo e pela decisão árabe de embargar a exportação de petróleo ao Ocidente. HARVEY, David. Op. cit., p. 136.

¹³ Ibid., p. 140.

¹⁴ Ibid., p. 143.

¹⁵ DAL ROSSO, Sadi. Op. cit., p. 16.

¹⁶ David Harvey defende que a transição ao regime de acumulação flexível, iniciada em meados de 1972, provocou tamanha mudança a ponto de transformar a maneira que a sociedade experimenta o tempo e o espaço, o que teve por desdobramentos as mudanças culturais e político-econômicas. HARVEY, David. Op. cit., p. 6.

e a redução do tempo de giro, que tornou a capacidade de inovação dos produtos consideravelmente maior¹⁷.

Instaurava-se uma nova forma de produzir, consumir e, inclusive, se comunicar. Tratava-se, pois, da transição ao regime de acumulação flexível, como denomina Harvey. Acerca desse novo regime, o autor destaca dois pontos importantes, o seu caráter desigual e a sua dependência da flexibilização dos processos:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (...).¹⁸

É fundamental compreender que um regime pautado na flexibilização é diretamente dependente da precarização laboral, pois atua mediante a despadronização da jornada de trabalho, duramente conquistada pela classe trabalhadora.

Como desdobramento lógico, o capitalismo flexível passou a exigir do Estado a desconstrução e o abrandamento da legislação protetiva trabalhista, para que fosse possível atender à suposta demanda e se destacar em meio a tanta competitividade.

Trata-se, pois, de um comportamento padrão. A justificativa econômica por trás do discurso da flexibilização é o argumento sempre utilizado em desfavor de direitos trabalhistas. Como se o empregado sempre fosse o responsável por suportar as contradições econômicas, em especial, durante os momentos de crise.

Ao longo das crises econômicas, é possível observar a mudança do panorama do trabalho, o que decorre da própria estrutura social como um todo. Nessa perspectiva, Harvey chama a atenção para a modificação de valores decorrente da transição ao regime de acumulação flexível:

¹⁷ HARVEY, David. Op. cit, p. 148.

¹⁸ Ibid., p. 140.

Como o sucesso político do neoconservadorismo dificilmente pode ser atribuído às suas realizações econômicas globais (seus fortes resultados negativos em termos de desemprego, de crescimento sofrível, de rápido deslocamento e da espiral da dívida só são compensados pelo controle da inflação), vários comentaristas têm atribuído sua ascensão a uma mudança geral das normas e valores coletivos que tinham hegemonia, ao menos nas organizações operárias e em outros movimentos sociais dos anos 50 e 60, para um individualismo muito mais competitivo como valor central numa cultura empreendedora que penetrou em muitos aspectos da vida.¹⁹

O papel do Estado torna-se ainda mais complexo, pois deveria, ao mesmo tempo, servir ao capital, sem se descuidar de cumprir sua função social. Contudo, o capital se sobressai e ganha força a flexibilização laboral por meio da regulação estatal, as denominadas reformas laborais. Nesse cenário crítico, a disputa política fica mais acirrada, como se pode observar no Brasil.

Apesar das peculiaridades de cada país, seja no centro ou na periferia do sistema, o discurso utilizado a fim de alavancar a flexibilização laboral é semelhante, apoiando-se nas premissas da necessidade de modernização e de redução do desemprego. No Brasil, essas foram as principais justificativas utilizadas pelos agentes governamentais para a aprovação da chamada Reforma Trabalhista de 2017, que trouxe a alteração de um expressivo número de dispositivos²⁰, transformando parte do arcabouço legal de proteção ao trabalhador.

1.2 A FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL NO BRASIL

No que diz respeito ao Brasil, o começo do movimento de flexibilização de direitos trabalhistas não é algo tão simples de ser demarcado. Segundo Amauri e Sônia Mascaro Nascimento²¹, o início da flexibilização se deu na época de alta inflação da ditadura militar (1964-1985), na qual alguns dos governos militares introduziram legislações mais brandas com o objetivo de conter a retração econômica.

¹⁹ HARVEY, David. Op. cit., p. 161.

²⁰ No relatório final do PL 6.787/16, apresentado em 12/04/17, constava a proposta de alteração de mais de 200 dispositivos na CLT. SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1. ed. São Paulo: Sensus, 2017, p. 15.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 92.

Dentre algumas medidas, os autores destacam que, já na década de 1960, o governo militar ampliou consideravelmente o alcance das negociações coletivas, dispensando as convenções e acordos coletivos da homologação do Ministério do Trabalho. Além disso, relatam que a Lei n. 4.923 de 1965 permitiu a redução temporária do salário e da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva, em razão da crise econômica²². Nos anos seguintes, os governos apresentaram a mesma tendência.²³

Segundo José Dari Krein, em 1990, cresceu no Brasil a tendência de fragilização da regulação pública em favorecimento da regulação privada²⁴. Foi nessa época que as reformas legislativas pautadas na flexibilização laboral, de fato começaram a avançar como suposto meio de modernização, pois foi nesse momento que o Brasil decidiu se inserir no processo de globalização financeira²⁵.

Durante esse período, várias medidas flexibilizatórias foram paulatinamente sendo inseridas no ordenamento jurídico brasileiro. Krein observa que o conjunto de modificações foi expressivo e afetou diretamente os elementos centrais da relação de emprego, por meio da liberalização da terceirização, a prevalência das negociações coletivas e o enfraquecimento do sistema de organização sindical²⁶. Tais mudanças favoreceram os empregadores, visto que colocaram os empregados – e consequentemente o emprego – como um instrumento de redução dos impactos econômicos durante as crises inerentes ao capitalismo. Trata-se da gênese do novo padrão de regulamentação, como defende Krein.²⁷

Na década dos anos 2000, manteve-se a lógica neoliberal e a continuidade do processo de reorganização laboral²⁸. Entretanto, com relação ao ordenamento jurídico desse período,

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit., p. 92.

²³ Os autores elencam diversas leis que seguem a lógica flexibilizatória trabalhista e que foram implementadas gradualmente nos anos seguintes, dentre as quais estão: Lei n. 6.019; Lei n. 7.855; Lei n. 10.101; Lei n. 8.880, Lei n. 10.101, entre outras. Ibid., p. 92-93.

²⁴ KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social: Revista de Sociologia da USP, v. 30, n. 1, São Paulo, v. 30, ed. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018, p. 79

²⁵ KREIN, José Dari. Op. cit., p. 79 apud BALTAR, P. E. A; Krein, José Dari. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. Caderno crh, 26. 2013.

²⁶ KREIN, José Dari. Op. cit., p. 82.

²⁷ Ibid., p. 79.

²⁸ Ibid., p. 83.

observam-se movimentos contraditórios, visto que foram introduzidas cerca de 15 medidas em favor da proteção social, enquanto outras 21 medidas promoveram o avanço da flexibilização.²⁹

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento explicam como o avanço da flexibilização se deu de maneira gradual no Brasil:

Como a sua trajetória se prolongou num largo tempo desde o seu início até hoje, foi no Brasil produto de mais de um governo, tanto de um governo neoliberal como de um governo social-democrata. Uma das suas características foi a sua instauração gradativa em épocas diferentes durante diversos anos e não instantânea mediante um só e único ato que a tivesse concentrado para instaurar-se de uma só vez. Um aspecto positivo que resulta da sua instauração gradativa distribuída no tempo e por leis esparsas é a ausência de traumas, ou seja, a sua absorção sem conflitos sociais, embora seja penosa para muitos trabalhadores, a menos que se ressalve como lado positivo para o trabalhador a preservação do emprego.³⁰

Esse cenário, marcado pelo avanço gradual da flexibilização, começa a mudar a partir do ano de 2013, no qual ocorreram as manifestações que ficaram conhecidas como “Jornadas de Junho”. Segundo Ricardo Antunes, tais manifestações foram de caráter policlassista e pluri-ideológico³¹, marcadas pelo “transbordamento dos múltiplos descontentamentos”³².

O cenário de insatisfação com o governo se manteve nos anos seguintes, durante os quais se acirrou a disputa pela hegemonia política entre esquerda e direita³³, que se estende até os dias atuais. Em 2016, o cenário político e econômico torna-se mais crítico e as medidas tomadas pelo governo Dilma fazem com que a ex-presidente perca definitivamente a sua base de apoio, social, política e parlamentar, culminando em um processo de impeachment, marcado por manifestações populares diante da denúncia de golpe parlamentar frente à falta de evidências claras a ensejar tal processo.³⁴

Em meio ao contexto de grande tensão política, Michel Temer assumiu o cargo de forma definitiva em agosto 2016. Durante o seu mandato, Temer deu aval ao favorecimento da flexibilização e da precarização laboral, em favor dos detentores do capital, se utilizando da

²⁹ KREIN, José Dari. p.84 apud KREIN, José Dari; BIAVASCHI, M. B. (2015). **Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000**. Revista Cuadernos del Cendes, 32.

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit., p. 92.

³¹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 222.

³² Ibid., p. 218-222.

³³ Ibid., p. 210-212.

³⁴ Ibid., p. 210-211.

justificativa da crise econômica. Dentre as medidas tomadas à época, destaca-se a aprovação das Leis nºs 13.429 e 13.467 de 2017.

Acerca das relações trabalhistas durante o governo Temer, Antunes alerta:

O objetivo perfilado pelo governo de Michel Temer, no universo das relações de trabalho, é corroer a CLT e cumprir a “exigência” do empresariado (Confederação Nacional da Indústria/CNI, Federação Brasileira de Bancos/Febraban e assemelhados), cujo objetivo não é outro senão implantar a sociedade da precarização total do trabalho no Brasil.³⁵

O Projeto de Lei n. 6787, que deu origem à Reforma Trabalhista, teve como principal argumento de seus idealizadores a alegação que a CLT estaria ultrapassada e impedindo que o país se modernizasse para competir com os demais estados estrangeiros. A dita modernização seria a flexibilização laboral. Inclusive, no parecer apresentado no Senado Federal, pelo Relator Ricardo Ferraço, consta que a reforma guiava-se pelo “imperativo da flexibilização com proteção”³⁶ e que o abrandamento da legislação trabalhista seria uma forma de “inclusão dos excluídos”³⁷.

Naquele momento, foram lançadas as bases para a inserção do contrato intermitente no ordenamento jurídico, que seria disseminado como a regularização do “bico”. Durante o período de discussão da Reforma Trabalhista, argumentou-se que a criação do trabalho intermitente iria gerar um número altíssimo de vagas de emprego.

Em realidade, a Lei n. 13.467/2017 trouxe um conjunto expressivo de modificações pautadas no avanço do movimento de flexibilização no país. Dentre as principais mudanças promovidas pela reforma, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o enfraquecimento da organização sindical e a despadronização da jornada.

³⁵ ANTUNES, Ricardo. Op. cit., p. 237.

³⁶ BRASIL. Senado Federal. **Parecer da Comissão de Assuntos Sociais 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 na legislação às novas relações de trabalho.** Parecer apresentado em 30 de maio de 2017. Relator: Ricardo Ferraço. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 02 jul. 2022.

³⁷ Ibid.

É importante observar que a tramitação da Reforma Trabalhista se deu de maneira singular, contando com apenas dois meses após o requerimento de urgência. Não houve, assim, tempo para qualquer debate público substantivo, o que é essencial em um ambiente democrático, mormente se considerarmos a amplitude das mudanças efetivadas pela Reforma.

Registre-se que o projeto inicial da Reforma Trabalhista foi bastante modificado a partir de abril de 2017, conforme asseveram Souto Maior e Severo:

A proposta alterava timidamente alguns pontos na lei trabalhista, principalmente no tocante à jornada de trabalho. Logo no mês de abril de 2017, foi apresentado um novo texto da reforma na Comissão Especial da Câmara. Esse projeto, de autoria do relator deputado Rogério Marinho, alterava muitos pontos do projeto original de Temer, ainda contando com mais de 800 emendas. Ao todo, o novo texto do deputado relator trazia mais de 100 alterações para a CLT.³⁸

A redação da lei reformista que veio a ser aprovada em julho de 2017, incontestavelmente, levou à precarização da legislação laboral brasileira. Krein³⁹ defende que a Lei n. 13.467/2017, à qual o autor denomina como contrarreforma, institui um novo padrão regulatório, a partir do qual o papel das instituições públicas fica prejudicado, em favor do mercado econômico:

A hipótese é que a contrarreforma buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho. Nessa perspectiva, a reforma não se refere somente ao conteúdo da regulamentação, mas também às instituições públicas do trabalho que podem interferir tanto na aplicação quanto na materialidade dos direitos.

É certo que, desde o momento em que Michel Temer assumiu a presidência até os dias atuais, com o governo de Jair Bolsonaro, instaurou-se um cenário muito mais propício ao avanço da flexibilização laboral. Partindo, pois, da compreensão do contexto da Lei 13.467/2017 e do avanço da precarização trabalhista, passa-se à análise específica do contrato intermitente.

1.3 CONTRATO INTERMITENTE: CONCEITO E DEBATES NECESSÁRIOS

³⁸ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit., p. 9.

³⁹ KREIN, José Dari. Op. cit., p. 78.

Neste tópico, será abordada a definição do contrato de trabalho intermitente, assim como as normas que o regulam, a fim de poder compreender o funcionamento deste tipo contratual da maneira como foi proposto.

Primeiramente, convém abordar o conceito de contrato intermitente de trabalho, dentro dos limites da normativa jurídica e da doutrina. Para tanto, é fundamental diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego, haja vista a possível confusão entre o contrato intermitente e as demais opções de contratos trabalhistas atípicos. A relação de trabalho é mais abrangente e consiste no gênero do qual o emprego é espécie. Enquanto a primeira engloba o empregado, o trabalhador eventual, o autônomo, o voluntário, o avulso e o estagiário, a segunda contempla somente o trabalho proveniente de relação na qual estejam presentes, cumulativamente, os requisitos da pessoalidade, da onerosidade, da não eventualidade e da subordinação, conforme o art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”⁴⁰

É certo que o vínculo intermitente se caracteriza como um novo tipo contratual de relação de emprego, pois trata-se de um contrato de trabalho individual, regido pelas normas da CLT e que apresenta todos os requisitos acima citados, embora com uma série de peculiaridades a serem ressaltadas.

A principal característica deste tipo de contrato intermitente é a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, a intermitência propriamente dita. Apesar da prestação de serviço ser descontínua, salienta-se que o contrato intermitente não possui caráter eventual, pois é uma modalidade de contrato por tempo indeterminado. Segundo Amauri Cesar Alves⁴¹, em teoria, o contrato intermitente teria como função suprir uma demanda não permanente, mas comum e corriqueira, embora não seja possível prever e especificar as condições de trabalho desde o momento da contratação do empregado.

⁴⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 05 mai. 2022.

⁴¹ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, ed. 74, p. 54-73, jan. 2019, p. 54.

Enquanto o trabalhador eventual supre uma demanda previsível e não contínua, a demanda pelo trabalhador intermitente deveria ocorrer com alguma frequência, para assim poder permanecer indefinidamente com vínculo de emprego com o empregador. Haveria de ter, portanto, a expectativa de o empregador necessitar do trabalhador intermitente por diversas vezes e por tempo indeterminado. Caso contrário, seria mais adequada a contratação de um empregado por meio de outro tipo de trabalho.

O contrato intermitente explicitamente se afasta do conceito da habitualidade, pois a prestação de serviços não é contínua, mas tampouco se aproxima da concepção de eventualidade. Trata-se de contrato por tempo indeterminado para atender uma demanda comum e não eventual. No entanto, não há uma definição clara do conceito de não eventualidade no ordenamento jurídico brasileiro e nem consensual por parte da doutrina.

Por essa razão, o doutrinador Maurício Godinho Delgado propõe, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, que a eventualidade seja aferida pelo operador jurídico a partir da análise conjunta da letra da lei, das especificidades do caso concreto e de uma série de aspectos extraídos das principais teorias elaboradas pela doutrina, quais sejam:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.⁴²

O contrato intermitente, da maneira como foi proposto pela Lei n. 13.467/2017, não cumpre todos os pontos acima citados. Assim, conclui Delgado:

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade — rejeitada, porém, pela CLT, relativamente à caracterização da relação empregatícia. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana. Nesse quadro, fica bem claro que o novo tipo de contrato instituído pela Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), denominado contrato de trabalho intermitente

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 345.

(art. 443, caput, em sua nova redação, e seu novo § 3º; novo art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT), trata, sem dúvida, de trabalho não eventual.⁴³

A compreensão da “não eventualidade” é relevante na análise do contrato intermitente, pois verifica-se no âmbito da prestação jurisdicional que essa modalidade de contrato vem sendo utilizada de maneira diversa da intenção do legislador reformista, conforme busca-se analisar no segundo capítulo desta monografia.

Segundo Amauri Cesar Alves⁴⁴, o legislador ordinário inseriu o trabalho intermitente na CLT sem definir o seu conceito técnico-jurídico de maneira precisa ou clara o suficiente. A redação da lei focou somente no funcionamento do regime intermitente, deixando lacunas a cargo da doutrina e dos operadores do direito.

Por se tratar de um contrato atípico, dotado de incertezas e com algum grau de imprecisão técnica, em seu artigo “Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica”, Amauri Cesar Alves tece alguns comentários sobre a compreensão de seus termos e de seu conceito técnico-jurídico:

A difícil fixação de um conceito é que se trata de um contrato de emprego celetista, que é não eventual por definição, ou seja, é comum, corriqueiro, esperado e ordinário que haja necessidade do trabalho. Mas a prestação laborativa depende de um prévio chamado do empregador para que se dê, havendo alternância de períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade, sendo desconhecido o lapso de inatividade suficiente para a caracterização da intermitência, como já foi dito e adiante será revisto.

Se constitucional se entenderem as regras celetistas sobre tal nova modalidade contratual, o que aqui não se defende, deve-se reconhecer, de início, que o trabalho intermitente é aquele em que não há previsibilidade do momento exato da necessidade do trabalho, embora seja esta algo comum, corriqueiro, ordinário, ou seja, não eventual. É necessário, então, compatibilizar não eventualidade com intermitência.⁴⁵

Neste artigo, o autor propõe que o conceito de trabalho intermitente seja “elaborado” por meio de análise invertida. Levando em conta a letra da lei, ele diferencia o contrato intermitente das espécies correlatas de trabalho - trabalho em tempo parcial, temporário e por tempo determinado – para então, considerando o panorama socioeconômico da Reforma Trabalhista e a intenção de seus idealizadores, poder fixar o seguinte conceito:

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 345.

⁴⁴ ALVES, Amauri Cesar. Op. cit., p. 59.

⁴⁵ Ibid., p. 60.

Contrato de trabalho intermitente é modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.⁴⁶

A manifesta imprevisibilidade tornou-se a principal crítica em torno do contrato intermitente, não havendo sequer a garantia ao salário-mínimo, como previsto na CRFB/88. A total incerteza com relação à jornada de trabalho e à remuneração, indiscutivelmente, coloca o trabalhador intermitente em situação de insegurança. Além disso, a possibilidade de ausência de remuneração por longos períodos de tempo acaba por desfigurar a função do salário, que visa suportar os gastos regulares e necessários a uma vida digna.

O legislador deixou claro que o período em que o empregado aguarda a convocação, de inatividade, não é considerado tempo à disposição do empregador, de acordo com o §5 do art. 452-A da CLT.⁴⁷ É como se o contrato existisse para o empregador quando assim quisesse, pois o funcionamento do regime intermitente se dá exclusivamente por iniciativa e necessidade do empregador. Uma vez identificada a demanda, o empregador pode convocar o empregado, nos termos da CLT, e, cessada a necessidade, não remanesce qualquer obrigação onerosa. Logo, caso não haja a necessidade de convocar aquele trabalhador pelo período de seis meses ou um ano, por exemplo, não há qualquer contraprestação prevista em lei pelo período em que aquele trabalhador ficou aguardando uma possível convocação.

O procedimento de convocação, como disposto no art. 452-A, §1 a §4 da CLT⁴⁸, definiu que o empregador deve, com pelo menos três dias corridos de antecedência, enviar uma proposta com as informações acerca da jornada, por meio de comunicação eficaz, contendo as datas de início e fim previamente estabelecidas. O empregado, por seu turno, pode aceitar ou recusar a convocação no prazo de um dia útil, sendo presumida a recusa caso fique silente.⁴⁹

⁴⁶ ALVES, Amauri Cesar. Op. cit., p. 71.

⁴⁷ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

Havendo o empregado aceitado a convocação, deve receber imediatamente ao final do período trabalhado, na forma do §6 do art. 452-A⁵⁰, as 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. Além disso, no recibo de pagamento, o empregador deve discriminar os valores pagos relativos a cada uma dessas parcelas.

Com o intuito de atribuir alguma segurança ao trabalhador intermitente, a Lei n. 13.467/2017 determinou:

Art. 452-A, caput, 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,⁵¹

Também em atenção às peculiaridades do regime intermitente, o Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria n. 671 de 2021 que determinou: “A remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente.”⁵²

A Reforma Trabalhista ainda dispôs que, após o aceite da convocação, caso uma das partes descumpra o acordado sem justo motivo, deverá pagar a multa de 50% da remuneração que seria devida no prazo de trinta dias, sendo permitida a compensação em igual prazo, conforme disposto no §4 do art. 452-A da CLT.⁵³

Convém destacar que a recusa da convocação não prejudica o vínculo empregatício, conforme estabelecido pelo legislador no §3 do mesmo artigo: “A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”⁵⁴. Essa previsão foi feita, levando em conta que a convocação é emitida com pouca antecedência e pelo fato do

⁵⁰ **Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

⁵¹ Ibid.

⁵² BRASIL. Ministério do Trabalho e previdência. **Portaria n° 671**, de 08 de novembro de 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 01 jul. 2022.

⁵³ **Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

⁵⁴ Ibid.

trabalhador intermitente poder firmar mais de um contrato. Assim, em caso de haver outra oportunidade melhor, o empregado poderia escolher.

Para além das principais características do contrato intermitente aqui levantadas, que revelam um grau de imprevisibilidade difícil de ser suportado, essa forma contratual ainda possui outras duas peculiaridades que chamam a atenção e se tornaram alvo de críticas, envolvendo o direito de férias e as questões previdenciárias.

Assim como no contrato individual de trabalho tradicional, após o período aquisitivo de 12 meses de vigência do contrato, o trabalhador intermitente tem a previsão legal de trinta dias de férias, que podem ser divididos em até três períodos, mediante acordo prévio com o empregador, nos termos dos § 1º e § 3º do art. 134 da CLT, conforme estabelecido no art. 31 da Portaria n. 671/MTP.⁵⁵

No entanto, como o pagamento de férias é feito de maneira proporcional ao final de cada período de prestação de serviços, no momento em que o trabalhador for efetivamente usufruir do seu direito de férias, não receberá nenhum valor. Logo, o valor total a ser recebido pelo empregado intermitente referente às férias é inferior ao equivalente do período total de trinta dias. À exemplo disso, se uma pessoa contratada em regime intermitente trabalhar somente seis meses durante um ano de contrato, terá recebido ao final o valor equivalente a 50% das férias que um trabalhador receberia em um contrato de emprego tradicional, mas irá usufruir do mesmo período.

Além disso, o legislador deixou claro que não pode haver convocação durante a fruição de suas férias pelo contratante em questão, podendo, todavia, ser convocado pelos demais empregadores, caso possua. Segundo a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar, que participou da Comissão da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, a maneira bastante atípica de fruição de férias estabelecida na Lei 13.467/2017 contraria o texto constitucional, visto que o empregado pode estar trabalhando para outro contratante no momento de suas férias, ao mesmo tempo que irá usufruir destas sem ter de fato completado 12 meses de serviço prestado⁵⁶.

⁵⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e previdência. **Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021**. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 01 jul. 2022.

⁵⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Uma das novidades da reforma trabalhista: O contrato intermitente. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**, nº 18, 2018, p. 253.

No que diz respeito às contribuições previdenciárias e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o art. 452-A, §8 da Lei n. 13.467/2017⁵⁷ e o art. 38 da Portaria n. 671/MTP⁵⁸ estabeleceram que o empregador deve efetuar o recolhimento e o depósito do empregado intermitente com base nos valores devidos no período mensal correspondente, fornecendo o comprovante do cumprimento dessas obrigações. Contudo, o empregador não realiza o depósito de qualquer valor durante o período de inatividade. Assim, a lei permite que o empregado complemente a sua contribuição previdenciária.

No que tange à rescisão do contrato intermitente, optou-se por seguir as normas já anteriormente previstas na CLT, que se dividem em algumas hipóteses, dentre elas a rescisão por justa causa, a rescisão sem justa causa, a pedido do empregado e por acordo entre ambas as partes. A única ressalva feita na Lei n. 13.467/2017 diz respeito ao cálculo da multa rescisória, consistente no aviso prévio e na verba rescisória, que deverá ser estipulada com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente, conforme art. 37 da Portaria nº 671/MTP.⁵⁹ Tal disposição traz mais um obstáculo a ser superado pelo trabalhador intermitente, em comparação com o contrato por prazo indeterminado padrão.

É imprescindível observar que o contrato intermitente passou por diversas regulações normativas. Apenas três dias após a Reforma Trabalhista entrar em vigor, foi editada a Medida Provisória n. 808, cuja finalidade seria “o aprimoramento de dispositivos pontuais” e, no tocante ao contrato intermitente, “melhor definir os elementos que caracterizam o regime de contratação de trabalho intermitente”, conforme o documento de sua Exposição de Motivos⁶⁰.

O texto da MP n. 808, editada pelo ex-presidente Michel Temer, propunha a alteração de incisos do art. 452-A e a inserção de novos artigos sobre o contrato intermitente, trazendo mais especificações acerca da convocação, da extinção do contrato, do conceito de período de inatividade, entre outros. A alteração que mais se destacou foi a inserção do art. 452-D, cujo

⁵⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

⁵⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e previdência. Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 01 jul. 2022.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. EM nº 00023/2017 em MPV 808. Brasília, DF. 09/11/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf. Acesso em: 26 jun. 2022.

texto estabelecia a rescisão de pleno direito do contrato intermitente ante a ausência de convocação no período de um ano.⁶¹

Todavia, em abril de 2018, a MP n. 808 veio a caducar sem ter sido analisada pelo Congresso Nacional, restando a lei ainda menos criteriosa com relação às convocações. Logo em seguida, em maio do mesmo ano, foi editada a Portaria nº 349/MTB, que retomou parte do texto da referida Medida Provisória. Essa portaria veio a ser revogada em novembro de 2021, pela edição da Portaria nº 671 do MTP, cujo conteúdo trouxe novas disposições sobre o contrato intermitente, mais uma vez.

Mais recentemente, a MP n. 1109/2022 foi convertida na Lei n. 14.437/2022, que trata essencialmente das medidas trabalhistas alternativas para enfrentar os desdobramentos sociais da pandemia do Covid-19. Em seu art. 28, §5, restou determinado que o trabalhador intermitente não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm).⁶²

Por fim, em outubro de 2022, foi publicada a Instrução Normativa n. 2110, da Receita Federal, que traz uma série de dispositivos elucidativos sobre as contribuições previdenciárias no contrato intermitente. A RFB deixa claro que o trabalhador intermitente faz parte do rol de segurados contribuintes obrigatórios desde que em período de atividade, podendo contribuir como segurado facultativo quando estiver em período de inatividade, segundo o art. 5º, inciso XXXI e §12, respectivamente.⁶³

Por suas muitas peculiaridades e, em razão da supressão e redução de diversas garantias trabalhistas legais, o contrato de trabalho intermitente é objeto de profunda discussão jurídica. As diversas idas e vindas de normas reguladoras em um curto período de tempo, com a intenção de trazer mais especificidade e clareza à lei, não obtiveram êxito até então.

Tantas alterações corroboram a tese de que o curto procedimento legislativo da Reforma Trabalhista teria sido prejudicial e insuficiente para uma lei de tamanho impacto social. Não

⁶¹ BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 26 jun. 2022.

⁶² BRASIL. **Lei n. 14.437/2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.437-de-15-de-agosto-de-2022-422632508>. Acesso em: 18 jul. 2022.

⁶³ BRASIL. **Instrução Normativa RFB n. 2110 de 17 de outubro de 2022**. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=126687>. Acesso em: 24 out. 2022.

somente isso, mas é discutido se a Lei n. 13.467/2017 não seria eficiente para alcançar os seus principais objetivos, ainda que não se fale na precarização e flexibilização do trabalho no Brasil.

Levando em consideração as grandes promessas feitas em torno do contrato intermitente, sendo as principais a redução do desemprego e o combate à informalidade, é necessário ampliar o estudo deste instituto para verificar as formas pelas quais ele se concretizou ou não no mercado de trabalho, por meio de utilização de dados secundários sobre as relações de trabalho no Brasil, conforme se vê no tópico seguinte.

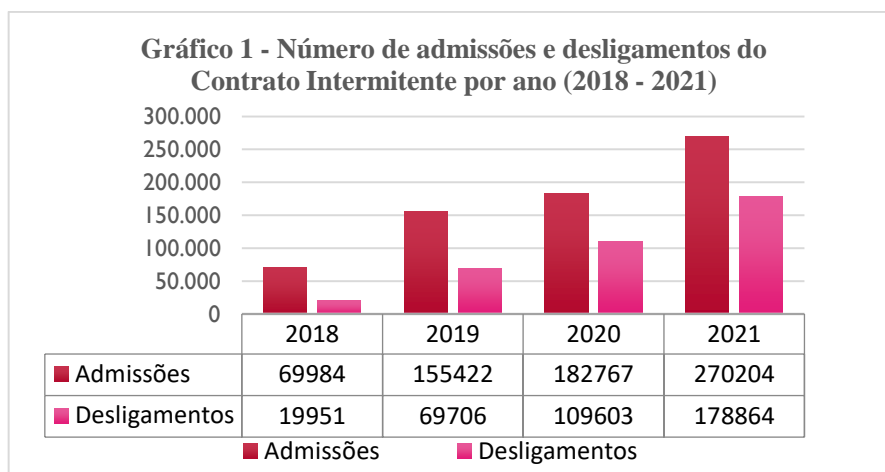
1.4 CONTRATO INTERMITENTE E O MERCADO DE TRABALHO

Ampliando o estudo sobre o contrato intermitente, foram consultadas algumas fontes de dados e estatísticas a fim de examinar o patamar de utilização desse regime de trabalho no país. Para tanto, a principal base de dados utilizada foi a disponibilizada pelo MTP, que consiste no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED/NOVO CAGED) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), sendo ambos de abrangência nacional.

1.4.1 Delineamento do Contrato Intermitente nos primeiros anos pós-reforma

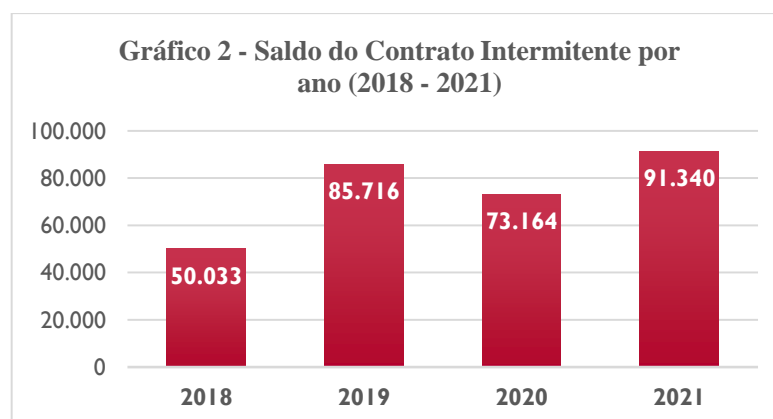
Destaca-se, em primeiro lugar, que o número de admissões na modalidade de contrato intermitente de trabalho durante o período de 2018 a 2021 não correspondeu às expectativas dos parlamentares que advogaram a reforma trabalhista. Na época da votação da lei, as casas legislativas anunciaram a possibilidade de criação de milhões de vagas de emprego em decorrência da referida reforma, como citado anteriormente.

Contudo, não foi isso que ocorreu. Deve-se levar em conta que a pandemia de Covid-19 influenciou negativamente as contratações e provocou uma crise econômica mundial sem precedentes, em especial no ano de 2020. No entanto, o o número de admissões de 2018 a 2021 sequer atingiu a cifra de um milhão, denotando o fraco desempenho do novo instrumento contratual. Além disso, também se faz necessário observar o número de desligamentos:



Fonte: MTP – CAGED⁶⁴. Autoria própria, 2022.

Depreende-se da análise do gráfico 1 que, apesar do aumento gradual das contratações, tal aumento foi acompanhado em ritmo similar pelo número de desligamentos. Chama a atenção a alta rotatividade dos empregos intermitentes, como se vê do expressivo número de desligamentos, que representou um alto percentual em relação ao de contratações: em 2018, 28,5%; em 2019, 44,8%; em 2020, 59,9% e, em 2021 chegou a atingir 66,1%. Essa situação denota a instabilidade e a imprevisibilidade a que constantemente se associa o contrato intermitente, demonstrando que esse instrumento contratual acaba por acentuar as tendências precarizantes já existentes no mercado de trabalho, quais sejam: a alta rotatividade e a insegurança dos vínculos. Decorre disso, um saldo pouco expressivo:



Fonte: MTP – CAGED⁶⁵. Autoria própria, 2022.

⁶⁴ Sumário executivo CAGED 2018, p. 8. Disponível em: [https://www4.anfip.org.br/doc/economia/04_04_2019_15_26_35_caged_sumario_executivo_2018.](https://www4.anfip.org.br/doc/economia/04_04_2019_15_26_35_caged_sumario_executivo_2018;); Sumário executivo CAGED 2019, p. 15. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp/dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>; Sumário executivo NOVO CAGED 2020, p. 14. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2021/01/Caged_Sumario-Executivo_Dezembro_de_2020.pdf. e Sumário executivo NOVO CAGED 2021, p. 14. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2021/1-sumarioexecutivo.pdf.

⁶⁵ Ibid.

Segundo os dados da RAIS, ao final do ano de 2021, o estoque⁶⁶ de contratos intermitentes foi de apenas 243.554⁶⁷, o que representou aproximadamente 0,49% do estoque total de empregos formais no país, que foi de 48.728.871⁶⁸.

Quanto à perspectiva dos setores, o CAGED realizou um levantamento anual que utilizou diferentes grupamentos de atividades econômicas de 2018 a 2021. Apesar disso, com base no saldo de cada ano, os setores com o maior número de contratos intermitentes foram:

Tabela 1 - Setores com mais contratos intermitentes com base no saldo anual (2018 – 2021)

	2018		2019	
1º	Serviços	43,7%	Serviços	46,3%
2º	Comércio	24,5%	Comércio	28,3%
3º	Construção Civil	16,8%	Indústria de Transformação	12,2%
Outros	15,0%		13,2%	

	2020		2021	
1º	Serviços	52,2%	Serviços	66,5%
2º	Indústria Geral	18,1%	Construção	18,7%
3º	Construção	16,2%	Indústria Geral	12,7%
Outros	13,3%		1,8%	

Fonte: MTP – CAGED⁶⁹. Autoria própria, 2022.

Nota-se que em todos os anos o setor de serviços foi predominante, registrando um aumento gradual de sua participação no saldo anual, que atingiu em 2021 o significativo percentual de 66,5%. De forma inversa, a área do comércio iniciou entre os setores mais expressivos nos primeiros dois anos analisados, mas perdeu força e não se manteve entre os três

⁶⁶ Segundo a RAIS 2021, o estoque de empregos formais “diz respeito ao número de vínculos ativos em 31/12 e representa um retrato do mercado de trabalho”. BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2021**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. 26 nov. 2022., p. 8.

⁶⁷ Ibid., p. 9.

⁶⁸ Ibid., p. 3.

⁶⁹ Sumário executivo CAGED 2018, p. 9.; Sumário executivo CAGED 2019, p. 15; Sumário executivo NOVO CAGED 2020, p. 14 e Sumário executivo NOVO CAGED 2021, p. 14.

principais setores econômicos com maior representatividade no saldo anual dos vínculos intermitentes.

O setor industrial apareceu entre os três primeiros lugares do ranking a partir do exercício de 2019. Contudo, não há como afirmar seguramente o possível crescimento desse setor com base nos índices supracitados, pois dois dizem respeito à indústria geral (2020 e 2021) e outro à indústria de transformação (2019). Por fim, a construção civil aparece entre os setores com maior representatividade de saldo do vínculo intermitente em três dos exercícios pesquisados, porém com um aumento de sua participação ainda discreto.

Outro dado relevante para formar o panorama do contrato intermitente é o tipo de ocupação. As quatro principais ocupações em cada ano constam da tabela a seguir, que foi feita a partir dos dados da RAIS, com base no estoque de cada ano:

Tabela 2 - Ocupações com mais contratos intermitentes a partir do estoque anual (2018 – 2021)

RAIS 2018	RAIS 2019	RAIS 2020	RAIS 2021
Assistente de Vendas (7.315 mil)	Assistente de vendas (14.543 mil)	Assistente de vendas (12.374 mil)	Faxineiro (13.204 mil)
Servente de Obras (2.743 mil)	Repositor de mercadorias (6.635 mil)	Faxineiro (9.417 mil)	Servente de obras (10.648 mil)
Cozinheiro Geral (1.968 mil)	Vigilante (6.565 mil)	Servente de obras (8.505 mil)	Vigilante (9.562 mil)
Faxineiro (1.868 mil)	Atendente de lojas e mercados (6.293 mil)	Repositor de Mercadorias (8.074 mil)	Repositor de Mercadorias (9.541 mil)

Fonte: MTP – RAIS⁷⁰. Autoria própria, 2022.

⁷⁰ **Sumário executivo RAIS 2018**, p. 14. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>; **Sumário executivo RAIS 2019**, p. 11. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf; **Sumário executivo RAIS 2020**, p. 11. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2020.pdf e **Sumário executivo RAIS 2021**, p. 11. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf

A função de assistente de vendas esteve fortemente presente entre as quatro principais ocupações nos três primeiros anos da amostra, perdendo força no último ano pesquisado. O posto de servente de obras também aparece em três dos exercícios verificados, mostrando forte crescimento, pois entre 2018 e 2021, cresceu cerca de 388%. Da mesma forma ocorre com o posto de faxineiro, que inicia a amostra em 2018 com 1.868 contratos e atinge em 2021, 13.204 contratos, expressando o aumento aproximado de 700%.

As ocupações de repositor de mercadorias e vigilantes apresentaram um aumento sensível, marcando presença em três e dois dos exercícios pesquisados, respectivamente. Embora constem na tabela somente as quatro ocupações com maior número de contratos, cabe o questionamento se tais funções apresentam de fato uma demanda não contínua, tal como exigido para a prestação de serviços em regime intermitente. Para o esclarecimento de tal dúvida, seria necessário um estudo mais aprofundado, o que não cabe no presente trabalho.

Com relação aos estabelecimentos contratantes, segundo a RAIS, em 2021, o número de estabelecimentos declarantes e com empregados foi de 3.884.193⁷¹, ao passo que, segundo o CAGED, o número de estabelecimentos que contrataram pela modalidade intermitente foi, no mesmo ano, de 23.027⁷², o que representa aproximadamente 0,6% do total.

Tabela 3 - Número de estabelecimentos que firmaram contratos intermitentes por ano (2019 – 2021)

Ano	Nº de estabelecimentos que contrataram trabalhadores intermitentes
2019	14.007
2020	17.949
2021	23.027

Fonte: MTP – CAGED⁷³. Autoria própria, 2022.

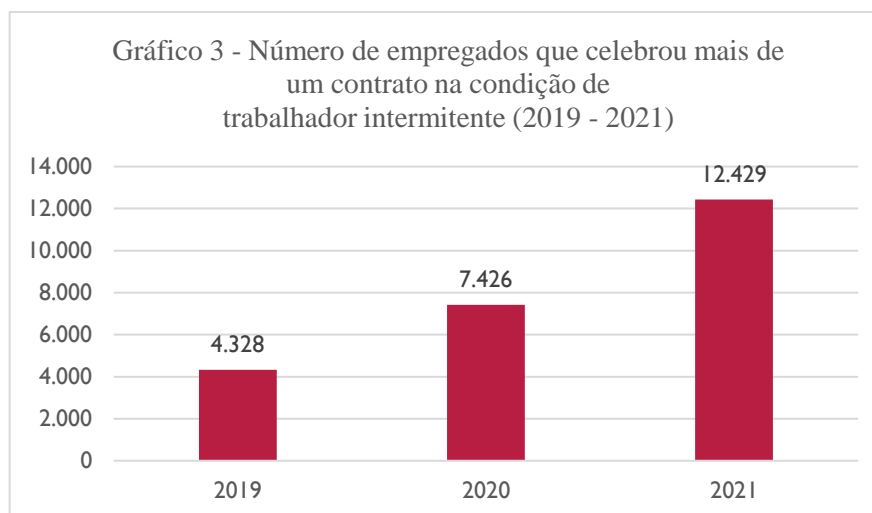
Um dos argumentos utilizados em favor do contrato intermitente seria a maior liberdade conferida ao empregado para dispor do seu tempo de trabalho, com a possibilidade de aceitar

⁷¹ BRASIL. Sumário Executivo RAIS 2021, p. 18.

⁷² Ibid., p. 14.

⁷³ Sumário executivo CAGED 2019, p. 15; Sumário executivo NOVO CAGED 2020, p. 14 e Sumário executivo NOVO CAGED 2021, p. 14.

ou não as convocações, o que tornaria mais fácil, na prática, firmar mais de um contrato de trabalho intermitente. Todavia, isso não se concretizou. Ainda que a quantidade de trabalhadores com mais de um vínculo tenha crescido ao longo dos primeiros anos, revela-se consideravelmente baixa.



Fonte: MTP – CAGED⁷⁴. Autoria própria, 2022.

Outrossim, não se concretizou a suposta liberdade do empregado para aceitar ou recusar convocações conforme a sua necessidade, pois a grande maioria teve um único vínculo. Ademais, ainda que o empregado possua o vínculo intermitente ativo, as convocações são absolutamente imprevisíveis, deixando o trabalhador sem poder antever a sua verdadeira remuneração.

Nessa perspectiva, o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - publicou os Boletins sobre Emprego Formal de nº 14⁷⁵ e 17⁷⁶, referentes ao contrato intermitente nos anos de 2018 e 2019, respectivamente, e que utilizaram como fonte o CAGED. Segundo os boletins, os contratos intermitentes “ficaram engavetados” nos referidos anos. O DIEESE ressalta que, em 2018, 11% dos vínculos intermitentes não geraram atividade

⁷⁴ Sumário executivo CAGED 2019, p. 16; Sumário executivo NOVO CAGED 2020, p. 14 e Sumário executivo NOVO CAGED 2021, p. 14.

⁷⁵ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Emprego em Pauta – n. 14.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>. Acesso em: 10 set. 2022, p. 1.

⁷⁶ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Emprego em Pauta – n. 17.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>. Acesso em: 10 set. 2022, p. 1.

ou renda durante o ano. Em 2019, esse número chegou a 22%, revelando que os trabalhadores intermitentes foram ainda menos requisitados. Além disso, os boletins informam que a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 763 reais em 2018 e R\$ 634 reais em 2019, o que é equivalente respectivamente a 80% e 64% dos salários mínimos à época.

No período de 2018 a 2021, o número de contratos intermitentes apresentou alguma evolução com relação ao estoque de emprego formal total: 0,13% em 2018, 0,33%, em 2019, e 0,43%, em 2020 e 0,50% em 2021, aproximadamente. Entretanto, o trabalhador intermitente não possui a garantia de que será convocado. Não há garantia de remuneração mínima, o que explica as baixas remunerações médias nos períodos estudados pelo DIEESE.

Notório é que a imprevisibilidade imposta por este contrato atípico promove a insegurança dos trabalhadores que vêm a firmar vínculo intermitente. Embora o estoque de 2021 tenha sido de 243.554 vínculos, isso não significa que existiam 243.554 pessoas contratadas, apesar do número ser bem próximo, mas tampouco significa que as pessoas com vínculo ativo estavam ou estão recebendo uma remuneração adequada, de modo a suportar os gastos necessários a uma vida digna.

1.4.2 Perfil do Trabalhador Intermitente

Com base nos dados divulgados pela RAIS, considerando que o estoque de vínculos intermitentes ativos em 31/12/2021 foi de 243.554, analisam-se alguns aspectos para compreender o perfil dos empregados contratados sob esse regime de trabalho.

Em primeiro lugar, sobre o trabalhador intermitente, vale dizer que 37,1%⁷⁷ são Mulheres, enquanto 62,9% são Homens.

Com relação à faixa etária⁷⁸, dividiu-se em 3 categorias: (i) até 29 anos, (ii) de 30 a 49 anos e (iii) 50 anos ou mais. A faixa etária em que houve mais contratações intermitentes foi de 30 a 49 anos de idade, com uma participação de 47,15%, seguida pela faixa de trabalhadores

⁷⁷ Dados obtidos na base de Microdados da RAIS. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁷⁸ Ibid.

de até 29 anos, que representaram 40,64% do total de contratos. Já a faixa etária acima de 50 anos foi a de menor representatividade, com apenas 12, 20% do todo.

Acerca do grau de escolaridade⁷⁹, a esmagadora maioria dos empregados declarou possuir ensino médio completo, representados pela cifra de 170.080 pessoas (69,83%), seguidos dos que declararam possuir ensino superior completo, com 19.371 (8,10%). Após, vieram os de ensino fundamental completo, com o número de 18.712 pessoas (7,68%). As demais categorias tiveram menor expressão: ensino médio incompleto, 15.631 pessoas (6,41%); ensino fundamental incompleto, 13.394 pessoas⁸⁰ (5,49%); superior incompleto, 5.758 pessoas (2,29%); e por último, analfabetos com 608 pessoas (0,24%).

Por fim, com relação à raça, não foi possível obter esses dados na base de Microdados da RAIS. Apesar disso, em um artigo publicado pelos pesquisadores Alanna Santos de Oliveira⁸¹ e Sandro Pereira Silva⁸², “Trabalho intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos trabalhadores contratados pós Reforma Trabalhista de 2017”, referente à análise do estoque do ano de 2020, os pesquisadores constataram que 39% dos trabalhadores intermitentes eram brancos e 61% não brancos⁸³. No que diz respeito aos vínculos formais não intermitentes, o percentual de brancos aumenta para 53,3% e o de não brancos reduz para 46,7%⁸⁴. No entanto, os autores trazem a ressalva de que a variável raça/cor não está sujeita à autodeclaração, visto que é feita pelo responsável por preencher a RAIS.

1.4.3 Metas e Resultados

O estudo do contrato intermitente, assim como dos efeitos da implementação da Lei n. 13.467/2017, exige uma análise mais aprofundada, que não desconsidere o contexto pelo qual passa o país e o mundo.

⁷⁹ Dados obtidos na base de Microdados da RAIS. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁸⁰ Incluiu-se na categoria “fundamental incompleto” as seguintes divisões constantes na base de Microdados da RAIS (<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>): (i) até 5º incompleto, (ii) 5º completo e (iii) 6 a 9º fundamental.

⁸¹ Pesquisadora do Centro de Estudos, Projetos e Pesquisas Econômico-Sociais (CEPES/UFU).

⁸² Pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

⁸³ OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalho intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos trabalhadores contratados pós Reforma Trabalhista de 2017**, p. 14. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_I/i113-72067affa3055a3803366de19af11cc6.pdf. Acesso em: 06 nov. 2022.

⁸⁴ Ibid.

Assim, sobre os efeitos da Reforma Trabalhista, alerta o economista Marcelo Manzano:

Em primeiro lugar, dado o curto espaço de tempo transcorrido desde a reforma, deve-se considerar que seus efeitos sobre as variáveis pesquisadas ainda são parciais e menos perceptíveis do que potencialmente serão quando a economia do país tiver transposto diferentes estágios do ciclo econômico, permitindo assim separar com maior acuidade o que são efeitos da dinâmica macroeconômica dos efeitos da desconstrução do marco de regulação trabalhista que vigorava até 2017.⁸⁵

É indiscutível que a crise sanitária do Covid-19 influenciou negativamente o emprego formal, dada as dificuldades dos setores produtivos da economia e, conseqüentemente, do panorama do trabalho, o que não pode ser ignorado pelo estudo do contrato intermitente ou do emprego como um todo. Faz-se necessário observar o contexto socioeconômico e político.

Nessa perspectiva, Marcelo Manzano comenta acerca da crise política e econômica vivida pelo Brasil e os impactos da Lei n. 13.467/2017 percebidos até então:

O Brasil atravessa hoje a mais longa crise recessiva de todos os tempos. Depois de ver o PIB cair fortemente entre o segundo trimestre de 2014 e o quarto de 2016, a economia brasileira tem registrado uma recuperação bastante lenta e não há como afirmar quando conseguirá retomar o patamar que havia sido alcançado do início de 2014. Em meio a esse processo de recessão e prolongada estagnação (vale dizer que o PIB per capita tem crescido em média aproximadamente 0,3% ao ano nos anos posteriores à recessão), com alto nível de capacidade ociosa industrial, elevado desemprego, crescimento da informalidade e da subutilização da força de trabalho, a adoção do novo marco de regulação trabalhista parece não ter produzido qualquer contribuição positiva para a melhoria do nível de atividade econômica do país.⁸⁶

Paralelamente aos dados do contrato intermitente, examinam-se também os registros sobre o trabalho informal no país. Desde a implementação da Reforma Trabalhista, o Brasil apresentou um crescimento significativo da taxa de informalidade. Enquanto no final do 4º trimestre de 2016 havia cerca de 35,202 milhões de pessoas laborando na informalidade, no segundo trimestre de 2022, esse número alcançou a marca de 39,286 milhões.

Restou evidente que a expectativa em torno do contrato intermitente não se concretizou em nenhum aspecto até então, passados mais de 4 anos da implementação da lei. Como demonstrado por meio dos dados agregados à pesquisa, a informalidade aumentou, ao contrário

⁸⁵ KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 516.

⁸⁶ Ibid.

da expectativa geral. Falou-se também que seria uma oportunidade de primeiro emprego, o que também não se cumpriu, pois dos 243,5mil contratos do estoque de 2021, somente 10.651⁸⁷ vínculos intermitentes foram de primeiro emprego. E, em geral, o contrato intermitente criou um baixo número de vagas de emprego.

Para além dos números referentes às admissões, são fatos relevantes a alta rotatividade e a média das remunerações percebidas. Todo esse cenário confirma a suspeita de que o instrumento do contrato intermitente não foi amplamente assimilado na prática, sendo, de toda forma, um mecanismo, dentre outros, de desregulação do trabalho e de flexibilização de direitos.

A ausência de parâmetros mínimos torna o contrato intermitente difícil de ser suportado pelo empregado, que, por sua vez, pode estar optando por manter-se na parcela do trabalho informal. Em suma, conclui-se que o contrato intermitente, fundamentado na despadronização da jornada e na total imprevisibilidade, é mais um instrumento do movimento de flexibilização laboral.

Além da flexibilização de direitos já garantidos no ordenamento jurídico, considerando que o regime intermitente é de total controle do empregador, esse instituto se torna ainda mais precarizante. Dessa forma, o empregado é visto como um objeto a ser usado pelo empregador quando for do seu interesse. Não sendo o caso, trata-se de período de inatividade, protegido pela lei reformista.

Trata-se, pois, de grave violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, conforme o art. 1º, III e IV da CRFB/88⁸⁸. Em função disso, é necessário saber como a Justiça do Trabalho tem tratado esse instituto, se tem legitimado a sua utilização sem quaisquer garantias ou se tem limitado seu uso, conforme se analisa no capítulo a seguir.

⁸⁷ Dados obtidos na base de Microdados da RAIS. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁸⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.

CAPÍTULO 2 – O PANORAMA DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT1 SOBRE O CONTRATO INTERMITENTE

É esperado que o contrato intermitente se torne objeto de tutela jurisdicional, assim como qualquer outro tipo de contrato de trabalho. Como apontado pela doutrina, é possível que o contrato intermitente seja utilizado de maneira desvirtuada de sua finalidade, pois confere consideravelmente maior liberdade ao empregador para administrar a prestação de serviços, ao mesmo tempo que permite a redução dos encargos trabalhistas.

Sendo assim, é de fundamental relevância a observação do comportamento do uso do contrato intermitente, pelo empregado e pelo empregador, nesses primeiros anos da Lei n. 13.467/2017, bem como os pedidos envolvendo a tutela jurisdicional e os posicionamentos da Justiça do Trabalho. Nesse capítulo, será realizada pesquisa de jurisprudência sobre o tema por meio da seleção e análise de um conjunto de reclamações trabalhistas em que foi proferido acórdão pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Fez-se necessário delimitar o âmbito judicial a somente um tribunal a fim de tornar a pesquisa viável no tempo proposto, tendo sido selecionado o tribunal do Rio de Janeiro por esse ser um dos estados com mais contratações intermitentes do país⁸⁹.

Ao recolher e analisar os dados contidos nas decisões, pretende-se inferir se o contrato intermitente tem sido utilizado mediante o cumprimento dos requisitos formais e legais e em conformidade com a demanda para a qual foi criado, isto é, uma demanda imprevisível, mas não eventual.

A presente pesquisa utiliza uma metodologia de pesquisa empírica para a seleção e análise do conjunto de processos que tratam da temática do contrato intermitente. Com o uso combinado de técnicas de investigação e do raciocínio indutivo, pretende-se ampliar o debate iniciado por meio da introdução teórica e dos dados apresentados no capítulo anterior.

Embora o contrato intermitente ainda seja pouco utilizado, a análise da amostra, mediante raciocínio indutivo, é considerada uma maneira mais assertiva para identificar a incidência de

⁸⁹ Segundo o painel do NOVO CAGED, o Rio de Janeiro foi o segundo estado com o maior número de admissões por contrato intermitente no ano de 2021 (25.658).

conflitos jurídicos em comum. Segundo Henriques e Medeiros⁹⁰, “O método indutivo levou à constituição de técnicas de coleta de dados e de instrumentos de mensuração dos fenômenos sociais.” Ao final da sistematização e da análise dos processos, realiza-se a síntese do que a pesquisa pôde concluir por meio do estudo da amostra.

2.1 DELIMITAÇÃO DA AMOSTRA

A pesquisa de jurisprudência no âmbito do TRT da 1ª Região foi realizada em duas fases, a primeira de caráter quantitativo e a segunda, qualitativo. A primeira fase foi iniciada no dia 29 de maio de 2022, por meio do buscador de jurisprudência do sítio eletrônico deste tribunal. A fim de alcançar os acórdãos proferidos pelo TRT1 em ações reclamationárias individuais e que versassem sobre contrato intermitente, utilizou-se o termo “contrato de trabalho intermitente” no campo de pesquisa livre. Quanto ao recorte temporal, em princípio, em maio de 2022, utilizou-se como filtro a data de julgamento de 01-01 a 31-12 dos anos 2018, 2019, 2020 e 2021. Nesta oportunidade, a busca resultou o total de 2991 processos, referente aos quatro anos.

Verificou-se que, em sua maioria, tratavam sobre adicional de periculosidade e insalubridade, por apresentarem em seu conteúdo os termos “exposição intermitente”, “contato intermitente e habitual” e “risco de forma intermitente e habitual”. Assim, foram excluídos da pesquisa os termos “periculosidade” e “insalubridade” no campo da ementa. Ao acrescentar esse filtro, a busca resultou o total de 1943 processos, mas ainda apresentando um número expressivo de lides que nada tinham a ver com a modalidade de contrato de trabalho intermitente.

Por essa razão, incluiu-se a palavra “intermitente” no campo da ementa, o que resultou em 27 processos, dos quais se excluíram 19⁹¹, pois 18 não tinham qualquer relação com contrato de trabalho intermitente e 1 se tratava de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público

⁹⁰ HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia científica na pesquisa jurídica**: Teses de doutorado, dissertações de mestrado e trabalhos de conclusão de curso (TCC). 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 15.

⁹¹ Processos excluídos: 0011025-50.2015.5.01.0060; 0100602-79.2016.5.01.0003; 0100914-92.2017.5.01.0432; 0100662-91.2017.5.01.0302; 0011023-04.2014.5.01.0323; 0101741-49.2017.5.01.0062; 0100660-55.2016.5.01.0012; 0000536-18.2012.5.01.0008; 0011738-64.2015.5.01.0047; 0100177-64.2019.5.01.0062; 0100710-50.2018.5.01.0032; 0100890-50.2018.5.01.0005; 0100893-49.2019.5.01.0561; 0100756-02.2018.5.01.0012; 0100470-61.2019.5.01.0247; 0101146-93.2018.5.01.0004; 0010413-81.2015.5.01.0038; 0100710-76.2019.5.01.0206 e 0100744-27.2019.5.01.0020

do Trabalho em 2019⁹². A maioria dos processos excluídos tratava de vínculo eventual, pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e adicional de insalubridade e periculosidade. Os 8 processos restantes passaram a compor a amostra.

Em complementação, em setembro próximo, acrescentou-se à pesquisa o período de 01-01-2022 a 31-07-2022, no que diz respeito ao filtro “data de julgamento”. Nesta oportunidade, a pesquisa resultou em 9 processos, dentre os quais 3⁹³ não tratam do tema e 6 foram adicionados à amostra.

Pôs-se fim à primeira fase da pesquisa, da qual se obteve a amostra final de 14 processos. Cabe a ressalva que tal amostra pode não representar 100% dos processos sobre contrato intermitente que foram à 2ª instância no TRT1, apesar da escolha dos filtros ter sido feita com cautela, a fim de compreender os processos desejados.

A segunda fase consiste na análise das decisões proferidas nos processos selecionados. Primeiramente, observam-se alguns aspectos processuais, com relação aos principais pedidos de tutela jurisdicional e questões referentes ao reclamante. Após, a análise se concentrou no entendimento do juízo monocrático de 1º grau, bem como das turmas de 2º grau, quanto à validação e invalidação do contrato intermitente, em que se buscou averiguar a (i) observância das regularidades formais do contrato de trabalho intermitente e (ii) o exame de possíveis desvios de finalidade no uso do contrato intermitente.

Com a finalidade de facilitar a referência aos processos selecionados⁹⁴, estes foram nomeados como “caso 1”, “caso 2” até “caso 14”, assim sucessivamente. Vale ressaltar que os casos 12 e 13 não haviam transitado em julgado até o final desse trabalho⁹⁵. Ademais, no Caso 13, está pendente o julgamento de Embargos Declaratórios opostos pela reclamada, que foi incluso na pauta do dia 30/11.

⁹² A presente pesquisa busca abranger apenas ações reclamationárias individuais.

⁹³ Os 3 processos excluídos foram: 0100185-39.2021.5.01.0040; 0100730-21.2020.5.01.0501 e 0100087-48.2020.5.01.002.

⁹⁴ Caso 1 (0101312-12.2018.5.01.0074); Caso 2 (0100285-74.2019.5.01.0036); Caso 3 (0100149-56.2019.5.01.0431); Caso 4 (0100739-38.2020.5.01.0321); Caso 5 (0100498-32.2020.5.01.0461); Caso 6 (0100492-51.2020.5.01.0323); Caso 7 (0100963-90.2019.5.01.0068); Caso 8 (0100708-13.2019.5.01.0431); Caso 9 (0100227-31.2021.5.01.0059); Caso 10 (0100797-04.2020.5.01.0301); Caso 11 (0100716-94.2021.5.01.0018); Caso 12 (0101017-88.2020.5.01.0531); Caso 13 (0100403-77.2021.5.01.0263) e Caso 14 (0100067-11.2022.5.01.0046).

⁹⁵ A última vez que os processos foram consultados para fins de atualização foi em 28/11/2022.

2.2 PERFIL DO RECLAMANTE

De antemão, é possível examinar alguns atributos pessoais dos reclamantes nos processos em comento, a fim de compreender melhor as características da amostra e poder comparar com os dados apresentados sobre o trabalhador intermitente no capítulo anterior.

Tabela 4 - Atributos do Reclamante

Caso	Sexo	Idade	Ocupação e Setor (IBGE)
CASO 1	Homem	38 anos;	Atendente em quiosque/Serviços
CASO 2	Homem	25 anos;	Auxiliar de produção/Indústria
CASO 3	Mulher	53 anos;	Técnico de Enfermagem/Serviços
CASO 4	Homem	29 anos;	Auxiliar de Operações/Serviços
CASO 5	Homem	62 anos;	Mecânico Montador/Construção
CASO 6	Homem	37 anos;	Auxiliar de Operações/Serviços
CASO 7	Mulher	25 anos;	Auxiliar de serviços gerais e limpeza/Serviços
CASO 8	Homem	23 anos;	Caixa/Comércio
CASO 9	Homem	33 anos;	Servente de Obra/Construção
CASO 10	Mulher	19 anos	Garçoneiro/Serviços
CASO 11	Mulher	35 anos	Vigilante/Serviços
CASO 12	Mulher	30 anos	Vigilante/Serviços
CASO 13	Homem	26 anos	Auxiliar de serviços gerais e limpeza/Serviços

CASO 14	Homem	52 anos	Servente de obras/Construção
---------	-------	---------	------------------------------

Fonte: Autoria própria, 2022⁹⁶

Da leitura da tabela, infere-se que a média de idade dos reclamantes foi de aproximadamente 34 anos e que mais ações foram ajuizadas por homens (9), do que mulheres (5), representando 64,3% e 35,7% das reclamações analisadas, respectivamente.

Assim também mostram os dados da RAIS, com relação ao estoque de 243.554 vínculos intermitentes de 2021, citado no capítulo anterior. Como na amostra pesquisada, apurou-se que a média de idade dos trabalhadores dos contratos intermitentes ativos em 31/12/2021 também foi de 34 anos⁹⁷. Similarmente acontece com os dados em relação ao sexo. Apurou-se que os homens firmam consideravelmente mais vínculos intermitentes do que as mulheres, representados, respectivamente por 63% e 37% do referido estoque.

Na amostra em análise, quanto aos setores, cerca de 64,3% dos vínculos analisados, correspondente a 9 ações, se deu no setor de prestação de serviços, envolvendo estabelecimentos como restaurantes, supermercados e empresas terceirizadas de vigilância e limpeza. Logo em seguida, apareceu o setor de construção civil (21,4%), com 3 ações, e, por fim, comércio (7,1%) e indústria (7,1%), ambos com apenas uma ação.

Conforme apresenta o estoque de 2021⁹⁸, mais da metade dos contratos intermitentes ativos foram firmados no setor de serviços (54,9%), assim como na amostra. Em seguida ao setor de serviços, aparece o comércio (16,1%) divergindo do conjunto analisado, que tem como segundo setor que mais aparece a construção civil, com 21,4%. Em terceiro lugar no estoque está a construção civil (15,9%), discordando do perfil dos reclamantes dos processos, que tem o comércio e a indústria na terceira colocação, ambos com 7,1%. Além disso, vale apontar a diferença no setor da indústria geral, que na RAIS atingiu o percentual de 11,8%, enquanto na amostra pesquisada atingiu somente 7,1%. Por último, a representatividade do setor de agropecuária no estoque foi mínima, de apenas 1,1% e sequer apareceu na amostra pesquisada.

⁹⁶ A idade dos reclamantes foi calculada a partir da data de ajuizamento de cada ação em análise.

⁹⁷ Dado obtido na base de Microdados da RAIS. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁹⁸ BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2021**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022., p. 10.

Acrescenta-se ainda que, no estoque de 2021, a ocupação que mais registrou trabalhadores intermitentes foi faxineiro (13.204), seguida por servente de obras (10.648) e vigilante (9.562)⁹⁹. Um comportamento semelhante é visto na análise de perfil dos reclamantes, visto que as quatro ocupações que mais aparecem são auxiliar de limpeza (2), servente de obras (2), vigilante (2) e auxiliar de operações (2).

2.3 COMPOSIÇÃO DA AMOSTRA: PONTOS CONTROVERTIDOS

O conjunto de processos selecionados contém diferentes pedidos de tutela jurisdicional que envolvem o tema do contrato de trabalho intermitente e foram à 2ª instância, majoritariamente, por força de recurso ordinário.

Pela análise que se segue, foi possível perceber que as situações mais recorrentes foram (i) a controvérsia com relação à modalidade pactuada, em que uma das partes alegou ter sido contrato intermitente e a outra divergiu e (ii) pedido de nulidade do contrato intermitente, em razão de irregularidades formais e/ou por incompatibilidade com o serviço efetivamente prestado.

Salienta-se que, em dois dos processos (8 e 10), uma das partes alegou a existência de contrato intermitente, enquanto a parte contrária defendeu a ausência de qualquer tipo de vínculo. Nos demais processos em que houve controvérsia com relação ao tipo de contrato de trabalho, debateu-se a prevalência entre os contratos por tempo indeterminado: o tradicional e o intermitente.

Além disso, alguns dos processos apresentaram como ponto controvertido questões envolvendo a rescisão. O mais comum foi a situação em que uma das partes alegou ter ocorrido rescisão contratual, enquanto a outra afirmou que se tratava de vínculo intermitente ativo, mas em período de inatividade. No caso 6, por exemplo, o autor requereu a nulidade do pedido de demissão e, até então, acreditava tratar-se de vínculo típico, enquanto a reclamada alegou tratar-se de vínculo intermitente ativo. Outro exemplo é o caso 5, no qual, inicialmente, o pedido do reclamante consistia na rescisão indireta do vínculo intermitente.

⁹⁹ BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2021**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022., p. 10.

Destaca-se que, dos 14 processos componentes da amostra, em somente três feitos (5, 10 e 12), a decisão de mérito não analisou especificamente a validade de vínculo intermitente, pois nenhuma das partes nesses três processos alegou, a princípio, a invalidade de contrato intermitente. Entretanto, cabem algumas ressalvas.

No caso de nº 5, o reclamante requereu em sua inicial somente a rescisão indireta do contrato intermitente e verbas rescisórias, argumentando que não era convocado para prestar serviços há dois anos e que o vínculo intermitente ativo o impedia de obter o Auxílio Emergencial concedido na pandemia do Covid-19, tendo alegado que entrou em contato com a reclamada para que providenciassem a sua rescisão e que não quiserem fazer. A reclamada, por sua vez, alegou a inexistência de obrigação de convocação. Posteriormente, a parte autora juntou aos autos uma manifestação em que alegou que o contrato deveria ser considerado incidentalmente nulo. Todavia, essa alegação não chegou a ser examinada pelo juízo.

Em realidade, conforme documentação acostada aos autos, o autor só havia sido convocado duas vezes, durante os primeiros trinta dias de seu contrato, recebendo ao total 18 diárias. Todavia, a tese obreira da rescisão indireta não foi acolhida em 1ª ou 2ª instância. Portanto, restando o vínculo intermitente ativo, ainda que completados três anos sem convocação na data da interposição do recurso ordinário.

No acórdão proferido, considerou-se que o trabalhador tinha como objetivo a despedida indireta, o que não se poderia prover, pois “o empregador não pode ser sancionado por cumprir estritamente o comando da lei”¹⁰⁰. O Desembargador Relator do caso ainda comentou que pela ausência de previsão legal, “o contrato de trabalho intermitente, em tese, pode perdurar indefinidamente sem qualquer convocação, disso não decorrendo infração patronal que configure a despedida indireta”¹⁰¹.

No Caso 10, o pedido de reconhecimento de vínculo intermitente por parte da reclamante surgiu apenas em sede de recurso ordinário. A parte autora e recorrente, que laborou por mais

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100498-32.2020.5.01.0461**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100498-32.2020.5.01.0461/2#46e4a4a>. Acesso em: 06 out. 2022.

¹⁰¹ Ibid.

de dois anos como garçomete no restaurante da reclamada, requereu em sua inicial o reconhecimento de vínculo empregatício tradicional, ao passo que a reclamada alegou a inexistência de vínculo de emprego, mas reconheceu a prestação laboral em caráter esporádico, tendo utilizado o contrato intermitente como tese subsidiária.

Ocorre que, a autora faltou à audiência de instrução e não apresentou justificativa, importando em confissão quanto à matéria fática alegada pela parte contrária, conforme prévio aviso do juízo, vide o item I da Súmula nº 74 do C. TST¹⁰². A decisão do juízo *a quo* assim considerou, *in verbis*:

A reclamante foi regularmente intimada em audiência a prestar depoimento pessoal, mas não compareceu na audiência de prosseguimento, nem apresentou justificativa para sua ausência, o que importa na aplicação da penalidade de confissão quanto a matéria fática requerida pela parte contrária. Assim, acolhe-se a alegação da defesa, de que a autora somente prestou serviços de natureza esporádica, em cerca de 2 vezes no mês o que leva à improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício e seus consectários legais.¹⁰³

A parte autora interpôs recurso ordinário, no qual aduz que, a despeito da confissão ficta, a decisão não poderia ir contra às provas acostadas aos autos. Assim, postulou pelo reconhecimento de vínculo intermitente em consideração às provas apresentadas, tendo a recorrida requerido que, em caso de reconhecimento de vínculo empregatício, o fosse feito como intermitente.

Assim, a 7ª Turma do TRT1 entendeu pela caracterização do contrato intermitente, uma vez que a função exercida pela reclamante se trata de trabalho tipicamente subordinado, conforme trecho transcrito abaixo:

Em que pese a confissão que afasta o reconhecimento da relação de emprego nos moldes requeridos na inicial. A própria Ré, em defesa, reconheceu que a Autora trabalhava, ao menos duas vezes por mês, afirmando que seria o caso de trabalho autônomo ou, quando muito, de natureza intermitente. (fl. 28). E é com vista em tal tese, confessada na defesa, que a Autora recorre, pretendendo que sejam deferidos os direitos do trabalhador intermitente.

¹⁰² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 74 do TST**. “CONFISSÃO. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016. I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978) [...]” Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 14 nov. 2022

¹⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100797-04.2020.5.01.0301**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100797-04.2020.5.01.0301/2#ff0a199>. Acesso em: 13 out. 2022.

E, de fato, mesmo partindo-se da confissão ficta da Autora, inadmissível admitir-se o trabalho como garçone em um restaurante como trabalho autônomo, visto que trata-se de atividade tipicamente subordinada. O que a Ré chama de trabalho como "extra" nada mais é do que trabalho precário, em que apenas as horas de trabalho são pagas, sem qualquer direito às parcelas constantes do rol protetivo da CLT. Sequer há recolhimentos para a previdência social como trabalhador autônomo.¹⁰⁴

Percebe-se que o vínculo intermitente não se tratava da intenção inicial de nenhuma das partes. Tendo a reclamante faltado à audiência, entretanto, se utilizou da tese subsidiária da ré, a fim de obter o reconhecimento de vínculo, vez que a outra parte perquiria o contrário. Cabe ainda ressaltar que o acórdão acolheu o pedido subsidiário reconhecendo o início do vínculo com a data de 11/11/2017, nos termos da peça de contestação, pois apesar de o trabalho ter se iniciado meses antes, a Lei n. 13.467/2017 ainda não tinha entrado em vigência e, portanto, não existia o contrato intermitente.

Já no caso 12, a controvérsia consistia na regularidade de um contrato de experiência que foi firmado cinco dias após o fim de um contrato intermitente que havia durado 6 meses, ambos pactuados pelas mesmas partes. A parte autora requereu em juízo a nulidade do contrato de experiência e a declaração de contrato por prazo indeterminado, por unicidade, fixando a data de início do primeiro contrato – intermitente – e a data final do segundo – de experiência – que durou 60 dias. A reclamada, por sua vez, alegou que o primeiro contrato de trabalho foi rescindido por iniciativa da própria autora, não importando irregularidade no contrato de experiência posterior.

Todavia, a reclamante faltou à audiência, levando ao reconhecimento de confissão ficta na sentença proferida, que julgou improcedentes os pedidos autorais. Posteriormente, a parte autora interpôs recurso ordinário, ao qual a 9ª Turma do tribunal deu provimento e, em unanimidade, declarou a nulidade do contrato de experiência e a unicidade contratual, reconhecendo o contrato como vínculo empregatício por tempo indeterminado nos moldes tradicionais, o que está em consonância com o entendimento do TST.¹⁰⁵

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100797-04.2020.5.01.0301**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100797-04.2020.5.01.0301/2#ff0a199>. Acesso em: 13 out. 2022.

¹⁰⁵ O acórdão do Caso 12 citou o precedente referente ao RRAg-10038-71.2018.5.15.0075, no qual a 3ª turma do TST, em 23/04/2021, decidiu pela nulidade de um contrato de experiência que sucedia anterior contratação, por desvirtuamento do desse tipo de contrato por prazo determinado, vez que já aferida as aptidões do empregado.

A princípio, a discussão não envolvia a regularidade do contrato intermitente, tal como afirmou a Relatora Desembargadora do caso “Nesse passo, temos ser incontroversos o contrato intermitente anterior e a iniciativa da rescisão do primeiro contrato pela Reclamante, sendo certo que a Reclamante não afirma, na inicial, ter sido dispensada no primeiro contrato”¹⁰⁶. Embora o contrato intermitente seja uma modalidade atípica, trata-se de um vínculo por prazo indeterminado e não poderia ser utilizado de maneira a permitir a fraude na contratação por experiência, ainda que tenha ocorrido confissão ficta, conforme trecho transcrito abaixo:

Registre-se, por oportuno, que a confissão presumida tem seu alcance limitado aos fatos articulados pelo adversário e mais nada, limitando-se, ainda, à relatividade dos seus efeitos, que serão considerados na medida do que resultar do confronto com os demais elementos instrutórios oferecidos pelos autos.¹⁰⁷

Nesse sentido, a decisão manifestou a inadmissibilidade do reconhecimento da regularidade na contratação em análise.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA IMEDIATAMENTE POSTERIOR A CONTRATO INTERMITENTE. UNICIDADE CONTRATUAL. 1. O contrato de experiência é modalidade do contrato por prazo determinado, período que possibilita ao empregador verificar a aptidão do empregado para exercer a função para a qual foi contratado. 2. O contrato de experiência foi formalizado cinco dias após a comunicação de rescisão por iniciativa da Reclamante. 3. Inegável que a capacidade, aptidão e adequação da Reclamante à função e à empresa já havia sido aferida pela empregadora. 4. Inadmissível sua recontração, a título de experiência, por ultrapassada a finalidade dessa excepcional modalidade de contrato. 5. O contrato intermitente é contrato por prazo indeterminado. 6. Nos exatos termos do art. 489 da CLT, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado prazo do aviso prévio. 7. No caso, tendo o afastamento da Reclamante se limitado a 4 dias (de 09 a 12.01.2020), deu-se no curso do aviso prévio e, portanto, antes da efetiva rescisão do contrato de trabalho. 8. A alegada "recontração" nada mais foi que uma solicitação de reconsideração pela Reclamada, aceita pela Reclamante, tendo as partes, alterado as condições anteriormente pactuadas, abandonando o contrato especial previsto no art. 443, § 3º, da CLT. 9. Impõe-se a declaração da nulidade do contrato de experiência e da unicidade contratual. Recurso provido.¹⁰⁸

Dos três processos mencionados, apesar dos pedidos iniciais não versarem diretamente sobre a validade da contratação intermitente, consistem em decisões relevantes para a compreensão do entendimento do TRT da 1ª Região acerca do contrato intermitente. Todavia,

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0101017-88.2020.5.01.0531**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101017-88.2020.5.01.0531/2#d0e9da8>. Acesso em: 13 out. 2022.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Ibid.

para a análise das decisões de validação e invalidação no próximo tópico não serão compreendidos os processos destacados acima (casos 5, 10 e 12).

2.4 VALIDAÇÃO OU INVALIDAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

Nos demais 11 processos, a controvérsia inicial envolve a modalidade de contrato, em que uma das partes se utilizou do contrato intermitente como tese defensiva ou demandante. Depreende-se da análise somente desse conjunto de processos, que 10 empregadores utilizaram o contrato intermitente como tese defensiva, ao passo que apenas um único reclamante utilizou como tese demandante, no caso de nº 8.

Neste caso, o autor aduziu que o seu vínculo de trabalho seria intermitente, enquanto a reclamada afirmou que se tratava de um trabalho eventual, inexistindo qualquer tipo de vínculo empregatício. Em 1ª e 2ª instância, o contrato intermitente não foi reconhecido, dada a ausência de requisitos essenciais para a sua validade, em especial a celebração por escrito e pela constatação que o empregado poderia se fazer substituir caso não pudesse comparecer ao trabalho.

Com relação à qual parte alegou a existência de vínculo intermitente e a decisão sobre o tipo de vínculo de trabalho reconhecido em juízo, seguem os dados colecionados dos 11 processos:

Tabela 5 - Vínculo de trabalho reconhecido

Caso/Processo	Qual parte utilizou o Contrato Intermitente como tese demandante/defensiva?	Quem recorreu? ¹⁰⁹	Decisão com relação ao tipo de vínculo de trabalho
CASO 1	Reclamada	Reclamante (RO)	Tese obreira – Vínculo padrão
CASO 2	Reclamada	Reclamante (RO)	Tese da reclamada – Vínculo intermitente

¹⁰⁹ Na tabela 5, estão inclusos apenas os Embargos de Declaração opostos em 2ª instância.

CASO 3	Reclamada	Reclamada (RO); Reclamante (ED)	Tese obreira – Vínculo padrão
CASO 4	Reclamada	Reclamante (RO)	Tese obreira – Vínculo padrão
CASO 6	Reclamada	Reclamada (RO); Reclamante (ED e RR)	Tese obreira – Vínculo padrão
CASO 7	Reclamada	Reclamante	Tese da reclamada – Vínculo intermitente
CASO 8	Reclamante	Reclamante (RO, ED e RR)	Tese da reclamada – Ausência de vínculo empregatício/Trabalho Eventual
CASO 9	Reclamada	Reclamante (RO)	Tese da reclamada – Vínculo intermitente
CASO 11	Reclamada	Reclamada (RO); Reclamante (RO)	Tese obreira – Vínculo padrão
CASO 13	Reclamada	Reclamante (RO); Reclamada (ED) ¹¹⁰	Tese Obreira – Vínculo Padrão
CASO 14	Reclamada	Reclamada (RO)	Tese obreira – Vínculo padrão

Fonte: Autoria própria, 2022.

Na tabela 5 sob exame, nota-se que a tese do contrato intermitente prevaleceu em somente três feitos (27,27%). Nos demais processos, um foi considerado como trabalho eventual (9,1%) e sete foram reconhecidos como contratos por tempo indeterminado tradicionais (63,63%).

Com relação às partes, prevaleceu a tese obreira em 63,63% dos processos (casos 1, 3, 4, 6, 11, 13 e 14), conjunto no qual o vínculo intermitente não foi reconhecido em nenhuma lide.

¹¹⁰ Embargos Declaratórios opostos pela reclamada, cujo julgamento estava previsto para o dia 30/11/2022. A consulta foi atualizada pela última vez em 18/11/2022.

Ao passo que a tese da reclamada vingou em 36,36% dos feitos (casos 2, 7, 8 e 9). Vale destacar que em somente um feito (caso 13) a turma de desembargadores do TRT1 alterou o entendimento da 1ª instância quanto ao tipo de vínculo de trabalho existente entre as partes.

2.4.1 Observância das regularidades formais do art. 452-A da CLT

Partindo dos fatos já apresentados, primeiramente, analisa-se o cumprimento das regularidades formais do contrato intermitente, estipuladas na Lei n. 13.467/2017, pela inserção do art. 452-A na CLT. Em síntese, esse artigo dispõe acerca de: (i) a forma de celebração do contrato, (ii) o procedimento de convocação, (iii) a forma de pagamento, (iv) a contribuição previdenciária e o depósito do FGTS e (v) o direito de férias.

Tendo em vista que as decisões de validação e invalidação são o foco desta análise, observa-se em especial a forma de celebração do contrato e o procedimento de convocação, uma vez que são requisitos peculiares do regime intermitente e, como se vê a seguir, por terem sido utilizados como fundamentação nas referidas decisões.

Dado o caráter excepcional deste contrato, a lei determinou de maneira expressa que fosse celebrado por escrito, devendo conter especificamente o valor da hora de trabalho, diferentemente do vínculo empregatício comum, que pode ser considerado válido apenas com a anotação na CTPS. O caráter intermitente e a sua imprevisibilidade tornam o instrumento escrito fundamental, pois traz segurança acerca dos termos pactuados para ambas as partes, empregador e empregado.

Acerca da formalização por escrito, assevera a desembargadora aposentada do TRT da 1ª Região, Vólia Bomfim Cassar:

A formalidade exigida pelo caput do art. 452-A da CLT (contrato escrito e anotação da CTPS¹¹¹) é essencial para validade da cláusula de “intermitência”, o que significa que, se o empregado foi contratado oralmente ou de maneira tácita para trabalhar desta forma, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo à disposição será contado conforme o art. 4.º da CLT, devendo ser aplicadas as demais regras da CLT.¹¹²

¹¹¹ À época em que esse artigo foi publicado, estava em vigor a MP n. 808, que alterava o caput do art. 452-A para deixar claro que, além do contrato escrito, é necessário o registro na CTPS. Todavia, a Medida Provisória caducou. Não obstante, entende-se que a anotação na CTPS é necessária, pois o contrato intermitente faz parte do rol de contratos individuais de trabalho, sendo um vínculo empregatício e, portanto, abrangido pelo art. 29 da CLT.

¹¹² CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit., p. 252.

Apesar disso, a reclamada apresentou algum instrumento de contrato escrito em apenas 6 feitos (casos 2, 6, 9, 11, 13 e 14), dentre os quais foi considerado válido o vínculo intermitente somente nos casos 2 e 9.

Tabela 6 - Celebração por escrito e validação do contrato intermitente

	1	2	3	4	6	7	8	9	11	13	14
Foi celebrado por escrito?	Não	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Sim
Foi validado o contrato intermitente?	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não

Fonte: Autoria própria, 2022.

Com relação à anotação na CTPS, somente os casos 1 e 8 não apresentaram o registro. Dos demais 9 casos, em 6 havia a indicação que se tratava de contratação intermitente (casos 3, 7, 9, 11, 13, 14), enquanto 3 não continham a especificação (casos 2, 4 e 6).

Quanto ao valor da hora de trabalho, nos 9 processos em que teve a anotação na CTPS e/ou contrato escrito havia a previsão do valor, ainda que a anotação tenha sido feita sem a ciência do empregado ou após o início da prestação de serviços. Apesar disso, o valor pactuado se apresentou como ponto controvertido em mais da metade dos feitos em exame (casos 1, 4, 6, 7, 9, 13 e 14).

Com o objetivo de compreender melhor o entendimento acerca da validade dos contratos intermitentes, é relevante comentar algumas das decisões em especial.

Nos casos 1, 4 e 6, a empresa reclamada alegou a existência de contrato intermitente, o que não foi acolhido pelo juízo, em razão da ausência de elementos comprobatórios. Situação similar ocorreu no caso 8, no qual foi o reclamante quem alegou a existência de contrato intermitente.

Nos casos 4 e 6, nos quais figurou no polo passivo a mesma reclamada, uma empresa de transportes, o argumento para o reconhecimento do contrato intermitente teria sido que o valor da remuneração por hora registrado na CTPS já seria suficiente para comprovar o vínculo intermitente, pois apenas esse tipo de contrato possui a possibilidade de remuneração por hora.

O caso 6 foi ainda mais peculiar, pois os documentos apresentados indicavam duas remunerações distintas e três tipos de contrato, quais sejam: (i) contrato por tempo indeterminado, (ii) intermitente e (iii) de experiência. O contrato assinado estava intitulado como “de experiência”, enquanto os demais documentos continham os termos de “por tempo indeterminado” e “intermitente”. No entanto, os que indicavam vínculo intermitente foram de elaboração e controle somente da reclamada, não sendo suficientes para comprovar a existência desse tipo de contratação excepcional.

Nesse caso, o autor trabalhou uma única vez e lhe informaram que não havia fluxo de demanda, devendo esperar em casa até que a situação se regularizasse. O empregado nunca mais foi convocado e veio a rescindir o contrato um ano depois, quando alega que a reclamada informou ao empregado que deveria continuar aguardando a convocação.

No caso em comento, o contrato intermitente foi considerado nulo em 1ª e 2ª instância, tendo sido reconhecido o vínculo por tempo indeterminado padrão. Em sentença, a juíza afirmou que as partes desejaram firmar contrato padrão, mas considerou que o tempo em que o autor da ação ficou aguardando ser convocado não foi tempo à disposição, razão pela qual determinou o vínculo apenas pelo período efetivamente laborado:

Ficou estabelecido, ainda, na cláusula décima, que, na hipótese do ajuste transformar-se em contrato por prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, as cláusulas ali previstas continuariam vigentes.

Já no TRCT de fl. 58 (Id f705f97), consta, no campo “21” (Tipo de contrato), contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A documentação juntada aos autos demonstra a inequívoca intenção das partes de celebrarem contrato por prazo indeterminado, uma vez que sendo fixado prazo de 0 dias, tem-se que, a partir do segundo dia de trabalho o contrato por prazo determinado foi convertido em contrato por prazo indeterminado.¹¹³

¹¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100492-51.2020.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100492-51.2020.5.01.0323/2#28a93f8>. Acesso em: 13 out. 2022.

Tal decisão se assemelha mais ao caso 1, pois, neste caso, o magistrado também reconheceu contrato por tempo indeterminado somente pelo período efetivamente laborado e não pelo tempo que perdurou o vínculo intermitente invalidado. Já no caso 4, foi reconhecido o vínculo por todo o período em que ficou ativo o contrato intermitente.

Já no caso 8, ante a ausência de contrato escrito e anotação na CTPS, a sentença julgou inexistente qualquer tipo de vínculo empregatício, considerando se tratar de prestação laboral eventual, o que foi ratificado pelo TRT1. Este processo merece comentário especial, haja vista a sua decisão final ser bastante peculiar com relação à prova dos autos.

O reclamante alegou que trabalhava como caixa, embora algumas vezes também como segurança, em um estabelecimento que promovia festas. Aduziu que não houve anotação do contrato de trabalho em sua CTPS, mas que trabalhava aos finais de semana, à noite, no período entre 26/7/2018 a 05/01/2019. Pediu o reconhecimento do vínculo empregatício intermitente, pagamento da rescisão e consectários legais, além de ter levado uma pessoa que havia trabalhado no local como testemunha e que corroborou as suas alegações.

Por seu turno, a reclamada contestou as alegações da inicial, asseverando que o reclamante prestava serviço de natureza eventual e que era chamado somente quando havia algum evento em que o pessoal contratado fosse insuficiente. A parte juntou uma relação de dias trabalhados do reclamante, bem como os recibos de pagamento assinados.

Os recibos apresentados contêm a discriminação das parcelas tal como previsto no vínculo intermitente, enquanto no trabalho eventual não há essa exigência, assim como não há recolhimento de FGTS ou 13º salário, por exemplo. Tais parcelas são típicas de vínculo empregatício. Além disso, entre as parcelas discriminadas e pagas como diárias ao reclamante, estavam presentes as férias. Oportuno ressaltar que as férias consistem em um direito que não é pago a cada diária, como foi feito no caso 8, exceto em caso de contrato intermitente.

Não obstante, os desembargadores consideraram que não foi cumprida a formalidade legal da exigência de contrato escrito entre as partes. Contudo, a mencionada exigência constante do artigo 452-A da CLT, jamais poderia ser interpretada de maneira a beneficiar o

empregador que deixa de cumpri-la. Diante disso, o Ministério Público do Trabalho exarou parecer no qual afirma exatamente essa ideia, *ipsis literis*:

Ora, a falta de cumprimento dos requisitos formais por parte da empresa para configuração do contrato de trabalho intermitente não pode beneficiá-la. Negar o vínculo empregatício no presente caso, por ausência de requisito essencial para sua validade, significa a negação do princípio da proibição da alegação da própria torpeza. Importa em premiar a empresa que prejudicou os trabalhadores em razão da sua própria conduta ilícita. Tal medida viola frontalmente os princípios da boa-fé, probidade e lealdade, todos previstos na legislação civil pátria.¹¹⁴

As disposições legais não admitem interpretação literal que entre em choque com a interpretação teleológica. A legislação trabalhista, por sua própria natureza, é de cunho protetivo. O legislador não poderia criar uma exigência de formalidade legal que, diante da contradição do empregador, pudesse ser interpretada em desfavor do obreiro.

Por fim, vale registrar que o Ministério Público do Trabalho juntou ao processo um documento que noticia que a empresa reclamada ajustou sua conduta como empregadora e regularizou a situação de 112 trabalhadores, para reconhecer a existência de vínculo intermitente.¹¹⁵

Por outro lado, dos 3 feitos em que foi validado o contrato intermitente, duas decisões se destacaram quanto ao cumprimento das formalidades exigidas em lei e às provas dos autos, os casos 7 e 9.

No caso 7, a reclamante alegou que foi contratada pela reclamada para a função de auxiliar de serviços gerais, com salário de R\$650,00/mês, para trabalhar duas horas por dia de segunda a sexta-feira, tendo sido admitida em 04/04/2019, oportunidade na qual entregou sua CTPS, e demitida em 18/05/2019. Conta a autora que a reclamada lhe informou que seria horista após o início da prestação de serviços e por um valor muito abaixo do combinado. Por essa razão, ingressou em juízo requerendo a retificação da anotação de sua CTPS para constar a projeção do aviso prévio, o pagamento dos consectários legais da retificação e a correção do valor do

¹¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100708-13.2019.5.01.0431**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#68924d3>. Acesso em: 13 out. 2022.

¹¹⁵ Ibid.

salário. Já a reclamada, em contestação, alegou que contratou a obreira para trabalhar por R\$ 5,43 por hora, por meio de contrato intermitente, e confirmou a demissão na data citada.

A fim de corroborar as suas alegações, a reclamante juntou aos autos capturas de telas das suas conversas no aplicativo WhatsApp com a preposta da reclamada. Nas conversas, aparece a preposta da empresa afirmando que o seu pagamento seria por hora e a obreira retruca, questionando que o ajuste verbal teria sido de R\$ 650,00 por mês. A controvérsia perdura por várias páginas capturadas, demonstrando que não havia a concordância da empregada quanto ao valor do serviço contratado, pois em realidade só havia um ajuste verbal. Além disso, a reclamante pede que devolvam a sua CTPS e o pagamento do período trabalhado por diversas vezes, em resposta, a preposta afirma que ela tem o prazo de 10 dias para pagar após a rescisão e que a CTPS estava com a contadora. Constata-se que até o dia 27/05/2019, isto é, após a rescisão, o pagamento não tinha sido feito e a CTPS não tinha sido devolvida.

Não obstante as provas, o contrato intermitente foi validado em 1ª instância, ainda que ausente o contrato escrito e demonstrado o total descumprimento do procedimento de convocação e da forma de pagamento estabelecidos pela Lei n. 13.467/2017. A magistrada considerou que a anotação na CTPS é prova suficiente de que houve contratação intermitente por hora. A reclamante interpôs recurso ordinário, mas a Terceira Turma do TRT1 entendeu da mesma forma. Eis um trecho do acórdão:

Realmente, a anotação do contrato de trabalho intermitente na própria CTPS da empregada é suficiente para lhe emprestar a formalidade requerida para esse tipo de avença. A carteira profissional é o documento mais importante no âmbito da relação empregatícia, e os registros dele constantes gozam de presunção relativa de verdade. Não havia necessidade de se fazer, além da anotação que foi realizada na presente hipótese, um contrato à parte, embora fosse possível.¹¹⁶

Releva ressaltar que houve um voto divergente na decisão do caso 7. A Desembargadora Relatora original, com base na prova testemunhal e nas capturas de tela do celular, proferiu voto para dar parcial provimento ao recurso, declarando nulo o contrato intermitente pela ausência de requisitos formais legais, nos seguintes termos:

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100963-90.2019.5.01.0068**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100963-90.2019.5.01.0068/2#f2b5c58>. Acesso em: 13 out. 2022.

Na hipótese dos autos, a reclamada não fez prova de que houve a celebração de contrato escrito e assinado pela laborista. A contratação da reclamada na modalidade de contrato de trabalho intermitente consta tão somente na CTPS, conforme se vê na cópia juntada à fl.135. Em sendo assim, ante a inexistência do cumprimento do requisito essencial para a validade do contrato de trabalho intermitente, qual seja, a forma escrita, declaro a nulidade do contrato firmado entre as partes, considerando que o mesmo foi pactuado na forma de contrato por prazo indeterminado, devendo ser aplicadas às regras da CLT para esta modalidade de contrato. No tocante ao salário mensal acordado, verifico que as conversas no WhatsApp, juntadas às fls.10/82, revelam o pagamento de salário por fora, pelas faxinas realizadas, evidenciando, ainda, que o valor anotado na CTPS não corresponde ao ajustado.¹¹⁷

Chama a atenção o fato da anotação em CTPS ter prevalecido sobre outras provas juntadas aos autos pela reclamante, mesmo diante da evidência de diversas irregularidades. Esse entendimento se distancia de outras decisões do mesmo tribunal. No caso 2, em que também foi validado o vínculo intermitente, o reclamante-recorrente requereu a declaração de nulidade por fraude do contrato, alegando se tratar de vínculo típico e o TRT1 não entendeu possível esse desfecho, em vista da falta de prova em contrário à anotação em CTPS e ao contrato escrito apresentado. São situações em que as provas dos autos foram valoradas de maneira bem distinta.

Por fim, o caso 9 igualmente se destacou pelo quesito das provas. Nesta ação, o reclamante alegou que pediram que assinasse o contrato no momento da rescisão e requereu, dentre outras coisas, a nulidade do termo e o pagamento de verbas rescisórias. Em contestação, a reclamada afirmou que se tratava de contrato intermitente ativo, mas que não havia demanda para convocar o empregado. A parte ré argumenta que a obra que o autor estava trabalhando se encerrou e, por essa razão, enviou ao empregado um comunicado de suspensão do contrato, documento que foi acostado aos autos e consta da data de um ano antes do ajuizamento da ação.

Em 1ª e 2ª instância, as decisões validaram o contrato intermitente, pelo entendimento que o instrumento escrito e os contracheques acostados aos autos foram capazes de comprovar a validade da contratação intermitente:

Verifico que embora no contrato de trabalho intermitente juntado pela ré não haja a assinatura do autor, mas apenas do preposto e de duas testemunhas, os contracheques indicam que havia o pagamento mensal de 1/12 de férias mais 1/3 e de 1/12 de 13o salário proporcional (ids. 58121f4 e seguintes). Diante disso, e considerando que não foi produzida qualquer prova oral capaz de infirmar o teor dos documentos, reputo demonstrado que o autor efetivamente foi

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100963-90.2019.5.01.0068**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100963-90.2019.5.01.0068/2#f2b5c58>. Acesso em: 13 out. 2022.

contratado para trabalho intermitente e que em 23.03.2021 houve apenas interrupção da prestação de serviços, e não uma rescisão sem justa causa.¹¹⁸

Tanto o contrato, como os demonstrativos de pagamento não estão assinados pelo empregado. Além disso, não foram apresentadas quaisquer provas a demonstrar que existia a convocação nos moldes da lei. Portanto, apesar do juízo considerar que não houve provas suficientes a infirmar a modalidade contratual, resta evidente que as regras estabelecidas na Lei n. 13.467/2017 foram descumpridas.

No que diz respeito ao procedimento de convocação, o art. 452-A, §1 da CLT estabelece, em síntese, que o empregado deve ser convocado por meio de comunicação eficaz, com a antecedência mínima de três dias corridos da data de início do período de prestação de serviços.¹¹⁹

Como se observa da leitura dos 11 casos, percebe-se que a grande maioria das reclamadas não conseguiu cumprir o disposto em lei. A partir das provas dos autos, identificou-se que o caso 2 foi o feito em que o procedimento usado mais se aproximou da previsão legal. A reclamada apresentou documentos referentes às convocações com as datas e o horário da prestação de serviços. Entretanto, tais documentos não apresentavam a data de emissão, parte dos horários previstos estavam equivocados, constando jornadas de “00:00 às 00:00”, além de que, em sua maioria, não estavam assinados, razões pelas quais houve impugnação pela parte autora.

Em 6 casos (números 1, 3, 4, 6, 9, 11), a partir do conjunto probatório de cada feito, é possível concluir que por parte da reclamada não existiu um procedimento ao menos similar ao procedimento de convocação previsto em lei. Em alguns desses casos, observa-se ausente a comunicação prévia ou qualquer comunicação, além de inexistente a possibilidade de aceitar ou recusar o serviço (casos 3 e 9). Cumpre ressaltar que nos casos 4, 6 e 11, os empregados laboraram uma única vez logo após a admissão, mas sem ter sido apresentada uma convocação formal.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100227-31.2021.5.01.0059**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100227-31.2021.5.01.0059/2#fad1724>. Acesso em: 13 out. 2022.

¹¹⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

Nos casos 7, 8, 13 e 14, existiu um procedimento de convocação do empregado, ainda que com diversas irregularidades. Restou evidente nos casos 7 e 13, a ausência de uma forma previamente estipulada pela reclamada para convocar o trabalhador. Em ambos os casos, o empregado era avisado por aplicativo de WhatsApp sem a antecedência prevista em lei. Observa-se, inclusive, vezes em que as mensagens eram enviadas poucas horas antes do serviço. Destaca-se ainda que, no caso 7, as provas demonstram a possibilidade de aceitação ou recusa do serviço pela empregada. Já no caso 13, nota-se que tratava basicamente de uma comunicação do local e horário ao empregado.

No caso 8, em que o TRT1 entendeu que se tratava de trabalho eventual, não foram juntadas provas documentais com relação à suposta convocação, todavia, ambas as partes declararam que o empregado recebia a oferta do serviço, com a possibilidade de recusa.

Por fim, no caso 14, a reclamada juntou aos autos uma convocação contendo a manifesta aceitação pelo empregado, com assinatura, mas que estipulou um prazo incerto de duração do serviço. No referido documento, constava o prazo aproximado de 120 dias, com a expressa previsão da reclamada poder reduzir ou estender o prazo.

É cabível, ainda, fazer uma ressalva com relação ao pagamento do trabalhador intermitente. A lei dispõe que o pagamento do trabalhador intermitente seja feito imediatamente ao final do período de prestação de serviços, momento no qual devem ser pagas as parcelas previstas em lei de maneira proporcional. Além disso, o legislador ainda determinou a entrega de recibo, o qual deve conter a discriminação das referidas parcelas ao empregado¹²⁰.

Em todos os 11 feitos da Tabela 5, a parte ré acostou aos autos demonstrativos de pagamento que contêm a discriminação das parcelas tal como previsto no §6 do art. 452-A¹²¹. Entretanto, em 9 casos, todos os demonstrativos apresentam o campo da assinatura em branco, enquanto 1 feito (caso 2), apresentou uma parte dos contracheques assinados.

¹²⁰ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

¹²¹ Ibid.

Ante a ausência de assinatura do empregado em contracheque, trata-se de um documento elaborado unilateralmente pelo empregador. Logo, restou prejudicada a análise do pagamento das verbas proporcionais.

O único processo em que a reclamada juntou aos autos demonstrativos assinados em sua totalidade foi o caso 8. Este caso, contudo, não teve o vínculo intermitente reconhecido, ainda que os documentos apresentassem a discriminação das parcelas, o TRT1 entendeu que se tratava de trabalho eventual, como já citado anteriormente.

Por todo o exposto, pode-se concluir que, ante a ausência das formalidades legais, em especial a exigência de celebração por escrito, consistente em requisito de validade do contrato intermitente, o órgão julgador privilegiou o dispositivo legal na maioria dos casos examinados, ao mesmo tempo que levou em consideração as provas carreadas para os autos, a fim de oferecer às partes uma prestação jurisdicional consectária com a realidade trazida ao exame do Judiciário.

2.4.2 Compatibilidade entre o serviço prestado e o regime intermitente

Nota-se também que uma parte das decisões se preocupou com a finalidade do contrato intermitente, cujo objetivo seria suprir demandas sem previsibilidade, não contínuas, mas não eventuais.

Dos 11 processos, em 5 casos, o serviço prestado ou a demanda existente era incompatível com o regime intermitente (casos 3, 8, 11, 13 e 14), tratando-se, na verdade, de serviços prestados continuamente (casos 3, 13 e 14), sem pessoalidade (caso 8) e, ainda, de demanda específica e previsível (caso 11).

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) aprovou durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) uma série de enunciados acerca do contrato intermitente. Os magistrados, como operadores do direito, opuseram forte resistência aos termos legais constantes da Lei n. 13.467/2017, tendo aprovado o enunciado n. 73, que declara a inconstitucionalidade do regime intermitente por violação de direitos fundamentais.

Além disso, ao vislumbrarem os conflitos jurídicos que poderiam decorrer dos arts. 443, §3 e 452-A da CLT, com a possibilidade de desvirtuamento do contrato intermitente tal como idealizado, foi aprovado o enunciado n. 90, cujo conteúdo se transcreve a seguir:

1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. 2. É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. 3. O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. 4. Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador.¹²²

A associação buscou estabelecer uma tese de validade a ser seguida pelos magistrados. Como se vê nas questões enfrentadas nos feitos em análise, a contratação de intermitentes veio a ser utilizada tanto para suprir demanda permanente, como em situações contrárias, em que o empregador se omitiu da convocação do empregado intermitente.

Nessa perspectiva, dos 8 processos em que não foi considerado válido o contrato intermitente, em 3 casos o reclamante laborou uma única vez, sendo posteriormente iniciado um período de inatividade que durou até o final do contrato ou indefinidamente (casos 4, 6 e 11), ao mesmo tempo que foi reconhecida a prestação de serviços contínua em 3 feitos (casos 3, 13 e 14).

No caso 3, a reclamante laborou continuamente por 9 meses como técnica de enfermagem em um hospital em São Pedro da Aldeia/RJ, com jornada fixa de domingo a domingo, em escala 12x36, de 19h às 07h. A empregada entrou com ação reclamationária requerendo a nulidade do contrato intermitente e alegando ter sido dispensada imotivadamente ao final dos nove meses de serviço, enquanto a reclamada aduziu que se tratava do início do período de inatividade, após período de sazonalidade populacional por razões de turismo.

¹²² CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONAMAT, XIX, 2018, Belo Horizonte. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). **Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados.** Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sits.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

Por meio das provas dos autos é possível constatar que em nenhum momento existiu o procedimento de convocação, assim como o serviço jamais apresentou alternância, sendo esta a principal característica dessa modalidade de trabalho. Além disso, não houve celebração de contrato escrito. Logo, a sentença deu razão à tese obreira, reconhecendo a dispensa imotivada e declarando a nulidade do contrato intermitente, nos termos do art. 9º da CLT, que dispõe “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”¹²³

A reclamada interpôs recurso ordinário, improvido pela 10ª Turma do TRT1, no qual comenta acerca da prestação ininterrupta e da alegação de demanda supostamente sazonal:

É incontroverso que a demandante prestou serviços à acionada de forma ininterrupta do final de janeiro de 2018 a outubro do mesmo ano, alegando a acionada que no início de novembro não teria havido demissão, mas sim comunicação do início do período de inatividade.

Não trouxe a reclamada cópia de que teria comunicado à autora o início do período de inatividade.

Sequer há coerência no argumento utilizado para contratação na modalidade intermitente, qual seja a sazonalidade populacional causada pelo período e grande demanda turística alternados com período de "baixa temporada". Ora a autora prestou serviços durante todo o período de baixa demanda turística, como nos meses de agosto, setembro e outubro, ao passo que teria sido comunicada do período de inatividade justamente no momento em que se iniciaria o período de alta temporada, no mês de novembro que, inclusive, possui 3 feriados (01/11, 15, 11 e 20/11).

Não se verificou no caso dos autos a intermitência na prestação de serviços e justificativa da ré de que o primeiro período de inatividade ocorreria justamente quando a autora alega que foi dispensada, também não restou comprovada.

A descontinuidade na prestação de serviços é requisito essencial na configuração do contrato intermitente. (...) ¹²⁴

Já no caso 11, trata-se de situação contrária, em que a demanda foi considerada previsível, podendo ser suprida por contrato diverso do intermitente. Nesse caso, a reclamante recebeu um anúncio da vaga de emprego em um grupo de WhatsApp, no qual não havia qualquer menção sobre regime intermitente, compareceu ao local, entregou a sua CTPS e foi designada para trabalhar como vigilante durante a Copa América de 2021. No entanto, afirma que recebeu o contrato e a sua CTPS com o registro de vínculo intermitente apenas 15 dias depois, e que não

¹²³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 05 mai. 2022.

¹²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo n. **0100149-56.2019.5.01.0431**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100149-56.2019.5.01.0431/2#7f3f5b1>. Acesso em: 06 out. 2022.

lhe teria sido informado que se tratava de trabalho intermitente. Aduz também que foi dispensada imotivadamente ao final do evento esportivo. Postulou a nulidade do contrato intermitente, alegando se tratar de demanda previsível e não compatível com o contrato intermitente.

Em contestação, as reclamadas alegaram que a autora foi informada sobre o regime intermitente e que possui um “banco de intermitentes” para poder realizar um rodízio na convocação de trabalhadores, ao mesmo tempo que possa atender “demanda diversa da rotina operacional da empresa”. Sustentam que estavam presentes os requisitos legais para contratação intermitente:

Sendo assim engana-se o Reclamante ao afirmar que a Reclamada não preencheu os requisitos legais do ponto de vista do empregador, quanto aos três indicativos que justificassem a contratação de um empregado intermitente: oscilação de intensidade de trabalho (aumento de carga ou atividade pouco frequente); expertise diferenciada para tarefa ou evento específicos; substituição temporária de empregado convencional.

Em primeiro lugar porque houve sim um aumento de carga ou atividade pouco frequente com a realização dos jogos de futebol da Copa América o que não é algo corriqueiro nas atividades diárias da Reclamada. Em segundo lugar porque a Reclamada tem expertise diferenciada para a referida tarefa/evento específico, uma vez que já realizou a segurança de jogos em eventos do mesmo porte no passado. **E terceiro e último que a contratação de intermitente se deu justamente para substituir temporariamente o empregado convencional na referida função do evento. (grifos nossos).**¹²⁵

É evidente que as reclamadas desvirtuaram a finalidade para a qual se desenvolveu o contrato intermitente. Em se tratando de não corriqueiro, não há que se falar em contrato intermitente, pois esse é um vínculo empregatício que perdura por tempo indeterminado. Vale ressaltar que a reclamada poderia ter lançado mão de contrato por tempo determinado, vez que a demanda era temporária.

A decisão do juízo *a quo* também reconheceu (i) não ter sido previamente informado à reclamante acerca da modalidade contratual, (ii) a ausência de acordo coletivo que permitisse a contratação de intermitente e (iii) que a contratação havia se dado em razão de um único evento, não sendo adequado o uso do contrato intermitente:

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100716-94.2021.5.01.0018**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100716-94.2021.5.01.0018/2#0bc2a43>. Acesso em: 13 out. 2022.

Não fosse só isso, a contratação da autora se deu em razão de um evento específico e temporário, o que não se confunde com imprevisibilidade da oferta de trabalho em condições normais. Nota-se que a reclamada poderia até se valer, eventualmente, de um contrato determinado, em razão de demanda complementar de serviços, mas assim não o fez. Não há prova de que a dinâmica da empregadora envolva regularmente a imprevisibilidade da oferta de trabalho.¹²⁶

A 1ª reclamada interpôs recurso ordinário requerendo a revisão da decisão que considerou nulo o contrato intermitente, enquanto a parte autora recorreu com relação somente à multa. Ambos os recursos foram improvidos, tendo o acórdão mantido o entendimento sobre o vínculo.

Por fim, convém trazer à análise novamente o caso 9, no qual o reclamante foi contratado como servente de obras na modalidade intermitente, validada pelo TRT1. Além da ausência da assinatura do reclamante, como já dito no tópico anterior, chama a atenção que o contrato escrito celebrado entre as partes previa que o empregado iria desempenhar as suas atribuições no local de uma obra específica, do SESC ESCOLA, em Jacarepaguá, “podendo, excepcionalmente, exercer suas atividades em outros endereços sob a responsabilidade do EMPREGADOR”.¹²⁷

É certo que, como servente de obras, o reclamante estaria prestando serviços em lugares distintos. Contudo, cerca de três meses após a admissão, o empregado recebeu um “comunicado de interrupção”, informando que os seus serviços como servente ficariam interrompidos a partir de 23/03/2021, em razão do encerramento da referida obra do SESC, não havendo outra obra para a sua alocação. Ora, é no mínimo estranho que o contrato do reclamante tenha previsão de uma obra específica. Ademais, não foi juntado aos autos qualquer prova de convocação nos moldes da lei. Apesar disso, o contrato foi considerado válido e em vigor ao final do processo.

Do apanhado de casos, o que se percebe é que há uma acentuada incompreensão por parte das empresas empregadoras e por parte de obreiros, acerca da real natureza do contrato intermitente como vínculo empregatício que perdura indefinidamente e a sua finalidade. Essa é uma das razões para uma parte dos comportamentos estudados nos casos da amostra estudada. Porém, ao lado dessa incompreensão, também viceja a vontade livre e determinada de alguns empregadores de se desonerar das obrigações legais do vínculo típico de contrato de trabalho,

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100716-94.2021.5.01.0018**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100716-94.2021.5.01.0018/2#0bc2a43>. Acesso em: 13 out. 2022.

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100227-31.2021.5.01.0059**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100227-31.2021.5.01.0059/2#fad1724>. Acesso em: 13 out. 2022.

e para tanto buscam como via de saída, o contrato intermitente, o que denota comportamento fraudulento e que desvirtua completamente o instrumento do contrato intermitente. Tal situação acaba por acentuar a precarização do vínculo intermitente, que, por sua natureza, já promove a insegurança e instabilidade do empregado.

Por todo o exposto, observa-se também que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que, na maioria dos casos, exigiu o cumprimento efetivo dos requisitos estabelecidos pela Lei n. 13.467/2017. Entretanto, não se percebe um enfrentamento mais crítico em relação a essa forma atípica de contratação, o que é facilmente apreendido pela pouca reflexão em relação às atividades passíveis de contratação intermitente. Além disso, em consideráveis casos, houve uma interpretação ampliativa dos dispositivos celetistas reformados, inclusive contrária à prova dos autos, concedendo validade a contratos intermitentes, em tese, nulos. Esses casos expressam uma certa condescendência dos julgadores às iniciativas de desregulação do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da pesquisa apresentada, a partir da compreensão do conceito de contrato intermitente, dos fins propostos pelo legislador, bem como da origem do discurso da flexibilização laboral, é possível tecer alguns comentários. Como visto, a insuficiência de debate para a criação de uma nova modalidade contratual de trabalho foi bastante prejudicial. A Lei n. 13.467/2017 implementou o contrato intermitente de maneira excessivamente abstrata e incompleta no ordenamento jurídico, o que dificulta não somente a sua adesão pelos empregadores e empregados, mas também a sua interpretação pelos operadores do direito. Esse cenário foi resultado da suposta urgência em se aprovar uma reforma laboral, com a justificativa de combate à crise econômica.

Contrariando as expectativas, pelos dados coletados, conclui-se que o contrato intermitente não foi bem recepcionado pelo mercado de trabalho, o que se vê pelo baixo número de estoque e de admissões, muito aquém da estimativa constante no PL n. 6787. No entanto, a principal questão em torno do contrato intermitente é o seu caráter precarizante. O grande número de desligamentos e as baixas remunerações percebidas corroboram os argumentos contrários ao contrato intermitente, utilizados desde a tramitação do projeto e que apontam no sentido de que essa novidade legislativa seria flexível em demasia, deixando o trabalhador em situação de extrema insegurança.

Da mesma forma ocorre no segundo capítulo, que demonstrou, por meio de casos práticos, a possibilidade do uso ilícito do contrato intermitente, a precarização dos vínculos, bem como a insuficiência dos termos estipulados pelo legislador ordinário. Dos 14 processos analisados, depreende-se que a prestação em regime intermitente pouco ocorreu. As situações se dividiram, na grande maioria dos casos, em empregados que não eram convocados para trabalhar por longos períodos, assim como situações de prestação ininterrupta, para atendimento de demandas contínuas, em deflagrada caracterização de fraude.

Em ambas as situações, não restou configurada a jornada intermitente, deixando o trabalhador em clara situação de insegurança. Ademais, ante a ausência de convocação, verifica-se que parte dos vínculos ativos não se trata verdadeiramente de empregos, mas tão

somente de números, pois não há remuneração ou prestação de serviço, o que vem a inflar os índices de emprego.

O contrato intermitente não somente estabelece um tipo de trabalho cujo princípio é a alternância entre períodos de atividade e inatividade, mas sim uma modalidade regida pela total imprevisibilidade. Quando se estabelece um contrato cuja garantia de prestação de serviço é inexistente, esse deixa de ser um trabalho e passa a ser uma expectativa de trabalho.

No julgamento da ADI n. 5826, iniciado em 2020 e ainda sem desfecho, o Ministro Relator, Edson Fachin, proferiu seu voto pelo reconhecimento da inconstitucionalidade do contrato intermitente, considerando que não se pode admitir a ausência de garantias mínimas. Embora entenda que o contrato intermitente possa ser vantajoso em alguns aspectos¹²⁸, o Ministro considera que da forma como está disposto na Lei n. 13.467/2017, impõe uma imprevisibilidade que não se coaduna com os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

A criação de uma modalidade de contrato de trabalho, formal e por escrito, que não corresponda à uma real probabilidade de prestação de serviços e pagamento de salário, ao final de um determinado e previsível período, representa a ruptura com um sistema cujas características básicas e elementos constitutivos não mais subsistirão.

Com a situação de intermitência do contrato zero hora, instala-se a imprevisibilidade sobre elemento essencial da relação trabalhista formal, qual seja, a remuneração pela prestação do serviço. Sem a obrigatoriedade de solicitar a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social.

Os direitos fundamentais sociais expressamente garantidos nos arts. 6º e 7º da CRFB estarão suspensos por todo o período em que o trabalhador, apesar de formalmente contratado, não estiver prestando serviços ao empresário. Não há como afirmar garantidos os direitos fundamentais sociais previstos nos arts. 6º e 7º da Constituição se não houver chamamento à prestação de serviços, pois o reconhecimento das obrigações recíprocas entre empregador e trabalhador dependem diretamente da prestação de serviço subordinado.¹²⁹

A partir da supremacia do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais preceituados no ordenamento jurídico brasileiro, conclui Edson Fachin:

Assim sendo, a norma impugnada, por não observar garantias fundamentais mínimas do trabalhador, não concretiza, como seria seu dever, o princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo, na verdade, a instrumentalização da força de trabalho

¹²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826/DF**. Rel. Ministro Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 12 jul. 2022.

¹²⁹ Ibid.

humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna.¹³⁰

São muitos os direitos suprimidos ou reduzidos pela inserção do contrato intermitente. O que afirmou o Ministro Edson Fachin é que, a despeito da possibilidade de criação de um contrato atípico, este não pode deixar de garantir aquilo que o ordenamento jurídico considera como o mínimo necessário à vida digna. O avanço do movimento de flexibilização e precarização de direitos trabalhistas não pode prevalecer ou sobrepor o texto constitucional. Nesse sentido, desde 2017, a ANAMATRA¹³¹ e o MPT¹³² alertaram para o confronto de direitos assegurados pela CRFB/88.

Ao final do ano de 2022, o julgamento da ADI n. 5826 encontra-se com apenas quatro votos, em situação de empate quanto à constitucionalidade do contrato intermitente. Em novembro deste ano, pediu destaque o Ministro André Mendonça, fato que levará o julgamento do feito ao plenário físico. Além das diversas tentativas para melhor precisar o instrumento do contrato intermitente, o debate acerca da possível inconstitucionalidade perdura por cinco anos. Trata-se, portanto, de um cenário marcado pela insegurança jurídica.

É evidente que o contrato intermitente como se encontra agora não é um instrumento garantidor de direitos ou, ainda, garantidor de trabalho. Mais que isso, essa modalidade mostrou-se insuficiente para atingir os objetivos traçados pelas próprias casas legislativas em 2017. Faz-se necessário, tanto limitar o poder dado aos empregadores, bem como preencher as lacunas deixadas pelo legislador ordinário. Qualquer eventual alteração deve, no entanto, ter em vista os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

Pelas razões expostas, estima-se que o contrato intermitente venha a sofrer mais modificações legislativas, na tentativa tanto de precisá-lo melhor, como no sentido de ajustar os contornos dessa categoria contratual ao ordenamento jurídico brasileiro. Existe, inclusive,

¹³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826/DF**. Rel. Ministro Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 12 jul. 2022.

¹³¹ CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONAMAT, XIX, 2018, Belo Horizonte. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). **Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados**. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sits.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

¹³² PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT)**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8>. Acesso em: 25 jun. 2022.

um Projeto de Lei Complementar no Senado que propõe o esclarecimento de uma série dessas lacunas, tais como seguro-desemprego, aviso prévio, remuneração durante a licença maternidade, horas extras, entre outros. Embora esse projeto não determine a obrigatoriedade mínima de convocação, ainda assim reconhece as falhas deixadas pelo texto original da Lei n. 13.467/2017, que foram muitas.

É incerto o futuro do contrato de trabalho intermitente. Contudo, passados cinco anos completos, já há um conjunto de dados e experiências jurídicas para que se possa avaliar, mesmo de maneira incipiente, o impacto e a eficácia desse instrumento legal, não se olvidando do contexto econômico-social crítico vivido pelo Brasil e o mundo nos últimos anos.

A presente monografia busca compreender o contrato intermitente e ampliar o debate sobre a temática, por meio de dados empíricos e pela análise do entendimento da Justiça do Trabalho. É fundamental continuar e aprofundar esse debate, pois o que se viu até então é que o contrato intermitente não se mostrou apto a concretizar o valor social do trabalho, em consonância aos princípios constitucionais brasileiros, bem como não atingiu os objetivos econômicos almejados pela Lei n. 13.467/2017.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, ed. 74, p. 54-73, jan. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Apresentação RAIS 2021**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2021.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Parecer apresentado em 12/04/2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 05 mai. 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa RFB n. 2110 de 17 de outubro de 2022**. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das contribuições devidas a terceiros, administradas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB). (seção 1, página 46) Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=126687>. Acesso em: 24 out. 2022. Acesso em: 24 out. 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 18 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 14.437/2022**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.437-de-15-de-agosto-de-2022-422632508>. Acesso em: 18 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 18 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 26 jun. 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **EM nº 00023/2017 em MPV 808**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf. Acesso em: 26 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e previdência. **Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021**. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Base de Microdados da RAIS**. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei n. 6.787, apresentado em 23/12/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 02 jul. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Parecer da Comissão de Assuntos Sociais 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 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 na legislação às novas relações de trabalho**. Parecer apresentado em 30 de maio de 2017. Relator: Ricardo Ferraço. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 02 jul. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo CAGED 2018**. Disponível em: https://www4.anfip.org.br/doc/economia/04_04_2019_15_26_35_caged_sumario_executivo_2018.pdf. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo CAGED 2019**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp/dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo NOVO CAGED 2020**. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2021/01/Caged_Sumario-Executivo_Dezembro_de_2020.pdf. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo NOVO CAGED 2021**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2021/1-sumarioexecutivo.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2018**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2019**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2020**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2020.pdf. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. **Sumário Executivo RAIS 2021**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 74 do TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 14 nov. 2022

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826/DF**. Rel. Ministro Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100149-56.2019.5.01.0431**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100149-56.2019.5.01.0431/2#7f3f5b1>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100403-77.2021.5.01.0263**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100403-77.2021.5.01.0263/2#f2f24c3>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0101312-12.2018.5.01.0074**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101312-12.2018.5.01.0074/2#95fde6e>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100285-74.2019.5.01.0036**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100285-74.2019.5.01.0036/2#7e0d38c>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100739-38.2020.5.01.0321**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#bad128b>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100498-32.2020.5.01.0461**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100498-32.2020.5.01.0461/2#46e4a4a>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100492-51.2020.5.01.0323**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100492-51.2020.5.01.0323/2#28a93f8>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100963-90.2019.5.01.0068**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100963-90.2019.5.01.0068/2#f2b5c58>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100708-13.2019.5.01.0431**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#68924d3>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100227-31.2021.5.01.0059**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100227-31.2021.5.01.0059/2#fad1724>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100797-04.2020.5.01.0301**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100797-04.2020.5.01.0301/2#ff0a199>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100716-94.2021.5.01.0018**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100716-94.2021.5.01.0018/2#0bc2a43>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0101017-88.2020.5.01.0531**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101017-88.2020.5.01.0531/2#d0e9da8>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo n. 0100067-11.2022.5.01.0046**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100067-11.2022.5.01.0046/2#cdf5133>. Acesso em: 13 out. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Uma das novidades da reforma trabalhista: O contrato intermitente. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**, nº 18, 2018.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONAMAT, XIX, 2018, Belo Horizonte. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados**. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_s.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Emprego em Pauta – n. 14**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>. Acesso em: 10 set. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Emprego em Pauta – n. 17**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>. Acesso em: 10 set. 2022.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HENRIQUES, Antônio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia científica na pesquisa jurídica: Teses de doutorado, dissertações de mestrado e trabalhos de conclusão de curso (TCC)**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, v. 30, n. 1, São Paulo, v. 30, ed. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018.

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalho intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos trabalhadores contratados pós Reforma Trabalhista de 2017**. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_I/i13-72067affa3055a3803366de19af11cc6.pdf. Acesso em: 06 nov. 2022.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT)**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8>. Acesso em: 25 jun. 2022.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. 1. ed. São Paulo: Sensus, 2017.