

O trabalho intermitente regulamentado pela Lei n. 13.467/2017

Intermittent work regulated by Law n. 13.467/2017

Iris Soier do Nascimento de Andrade¹ e Priscilla Márcia de Castro Gomes²

¹Mestranda na linha de pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade na Pontifícia Universidade Católica (PUC- Minas), pós-graduação em Direito Material e Processual do Trabalho e pós-graduação em Advocacia Cível, graduação em Direito, pesquisadora do grupo de pesquisa e estudos em Direito do Trabalho RED - Retrabalhando o Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, advogada, e-mail: irissoier@hotmail.com

²Pós-graduação em Direito Material e Processual do Trabalho na Faculdade de Direito Milton Campos, graduação em Direito, Advogada, e-mail: priscillagomes.adv@gmail.com

RESUMO

O presente artigo visa aprofundar no instituto do trabalho intermitente, oficialmente integrado ao ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 13.467/2017. O contrato de trabalho intermitente surgiu na Inglaterra, com a introdução do *Zero Hour Contract*, como uma das formas de flexibilizar a relação de emprego em um momento de crise econômica. No Brasil, o instituto não foi muito bem aceito na comunidade trabalhista, levantando diversas questões na doutrina e na jurisprudência, em razão das normas para essa nova modalidade de contratação se chocarem com diversos princípios já consolidados. Dessa forma, o objetivo deste artigo é estudar o instituto do trabalho intermitente, seu histórico e suas regras. Ainda, será analisado como os Tribunais Regionais têm se posicionado sobre o tema e qual foi o posicionamento do TST na primeira decisão sobre o assunto.

Palavras-chave: Direito Trabalhista. Reforma Trabalhista. Trabalho Intermitente.

ABSTRACT

This article aims to deepen in the institute of intermittent work, officially integrated to the Brazilian legal system by Law no. 13.467 / 2017. The intermittent employment contract emerged in England with the introduction of the *Zero Hour Contract* as one of the ways to relax the employment relationship in a time of economic crisis. In Brazil, the institute was not very well accepted in the labor community, raising several questions in doctrine and jurisprudence, because the rules for this new type of hiring clash with several principles already consolidated. Thus, the objective of this paper is to study the institute of intermittent work, its history and its rules. Even, will be analyzed how the Regional Courts have been positioned on the topic and what was the position of the TST in the first decision on the subject.

Keywords: Labor Law. Labor reform. Intermittent Work.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho é estudar a normatização do trabalho contrato de trabalho intermitente no Direito do Trabalho, por intermédio da Lei n. 13.467/2017, analisando seu conceito, característica e principais efeitos jurídicos.

O instituto do trabalho intermitente não é uma inovação do legislador brasileiro, visto que já vem sendo utilizado largamente em outros países, tais como a Inglaterra, Itália e Estados Unidos, principalmente em momentos de crise financeira, como estratégia de redução de custos com a contratação de empregados.

O trabalho intermitente, que teve origem na Inglaterra, por meio da regulamentação dos contratos de zero hora, foi inserido no ordenamento jurídico trabalhista apenas em 2017, com a Reforma Trabalhista, gerando uma série de dúvidas acerca da constitucionalidade do instituto e de quais seriam as regras a ele aplicáveis.

Várias são as controvérsias acerca da aplicação da Lei n. 13.467/2017, gerando uma série de questionamentos, Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs) e inseguranças jurídicas.

O cenário pós-Reforma deu ensejo à edição da Medida Provisória (MP) n. 808, em 14 de novembro de 2017, para sanar alguns pontos e lacunas da Lei n. 13.467/2017. A referida MP, entretanto, perdeu a sua vigência em 24 de abril de 2018, gerando efeitos apenas no período compreendido entre 14/11/2017 e 24/04/2018.

No dia 23 de maio de 2018, foi editada a Portaria 349 do Ministério do Trabalho, com o objetivo de regulamentar o trabalho intermitente, sendo este o regramento vigente até o momento para regulamentar o instituto.

O segundo capítulo será destinado à exposição do conceito do instituto do trabalho intermitente, fazendo uma breve evolução histórica desde o seu surgimento até a sua regulamentação pela Lei da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017.

O terceiro capítulo visará demonstrar o modelo celetista de contratação de empregados, diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego. Serão expostos os requisitos para a configuração da relação de emprego, quais sejam, pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Ainda, serão analisados outros modelos de contratação de trabalhadores, como o trabalho por tempo determinado, o trabalho temporário, o trabalho por tempo parcial, dentre outros, com o objetivo de demonstrar que a inovação trazida com a Reforma

Trabalhista relativa ao trabalho intermitente, não se confunde como nenhuma dessas formas de contratação.

O quarto capítulo será destinado propriamente a discorrer sobre o trabalho intermitente antes e depois da Lei n. 13.467/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, expondo o cenário pré e pós-Reforma Trabalhista, bem como as alterações promovidas pela MP n. 808/2017 e Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho.

O quinto capítulo deste trabalho analisará a primeira decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o instituto do trabalho intermitente, que reconheceu sua constitucionalidade e aplicabilidade.

No sexto capítulo será trazida a conclusão, com o apanhado geral acerca do que foi dito neste artigo.

2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Primeiramente, para melhor compreensão acerca do tema proposto, faz-se necessária a conceituação do instituto do trabalho intermitente, bem como a exposição de breve evolução histórica desde o seu surgimento até a sua regulamentação pela Lei n. 13.467/2017, quando da Reforma Trabalhista.

A Lei da Reforma, tampouco os ordenamentos internacionais conceituam expressamente o instituto de trabalho intermitente, mas da leitura do art. 443, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode-se conceituar o trabalho intermitente como modalidade de contrato de trabalho não contínua, prestado com subordinação, mediante a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Não obstante a regulamentação seja relativamente nova em território brasileiro, o instituto já vem sendo utilizado em diversos países do mundo, como Inglaterra, Estados Unidos, Itália, dentre outros. Nesse tipo de contrato, não há garantia de horas mínimas de serviços, nem de salário a ser pago.

A última crise financeira global, cuja consequência principal foi a quebra do banco Lehman Brothers¹, em setembro de 2008, trouxe inúmeras consequências para a economia mundial, gerando crises econômicas em diversos países.

Damian Grmshaw *et al* (2017.p. 226.) explicam que, para tirar a economia britânica da grande recessão, o país criou o lema “empregos, empregos, empregos”, adotando uma série de medidas para aumentar a distribuição e o crescimento de empregos na Inglaterra. Dentre as medidas adotadas pelo governo para mitigar os efeitos da crise econômica foram introduzidos um novo salário mínimo, os contratos temporários e os empregos de zero-hora.

Os autores (2017.p. 236.) explicam ainda que

A zero hours contract (ZHC) is not a legally defined term in the UK. It is offered when the employer is unwilling to guarantee work and equally the worker is not obliged to accept the work. This is possible in the UK because there is no regulation of minimum guaranteed working hours.²

Embora não seja um instituto novo na Inglaterra, a sua utilização se mostrou mais frequente após a crise de 2008/2009. Isso ocorreu em razão da menor incidência de direitos trabalhistas e previdenciários para esse tipo de contratação, visto que ainda se mostra questionável se esse tipo de trabalhador se enquadraria como empregado ou como autônomo, tendo em vista a rasa regulamentação do instituto, que possibilitava dupla interpretação da norma. Alguns, convenientemente, entendiam que havia autorização para enquadramento do trabalhador intermitente como autônomo, enquanto outros defendiam que o trabalhador seria empregado.

A contratação por meio do ZHC na Inglaterra chegou a representar 2,8% da força total de trabalho no país em 2016/2018, enquanto entre os anos 2000 e 2013, representavam menos de 1,0% da força de trabalho britânico (GRIMSHAW; JOHNSON; KEIZER; RUBERY, 2017.p. 237).

Nos Estados Unidos, que possui modelo de trabalho intermitente similar ao inglês, o empregado submetido à contratação intermitente presta serviços de pouca duração, com conhecimento da escala de trabalho com pouca antecedência. Esse tipo de contratação é mais

¹ ENTENDA a grande recessão: A última crise financeira global - cujo estopim foi a quebra do banco Lehman Brothers, em setembro de 2008 - e suas consequências ficaram conhecidas como a 'Grande Recessão'. **O Globo**, 16/02/2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/entenda-grande-recessao-20919135>>. Acesso em: 11 ago. 2019. *Online*.

² Em tradução livre: Um contrato de horas zero (ZHC) não é um termo legalmente definido no Reino Unido. É oferecido quando o empregador não está disposto a garantir o trabalho e igualmente o trabalhador não é obrigado a aceitar o trabalho. Isso é possível no Reino Unido porque não há regulação do horário de trabalho garantido mínimo.

comumente utilizado em lojas e restaurantes, que solicitam um determinado número de trabalhadores por dia, de acordo com a demanda de trabalho.

Mariana Correia D'Amorim explica que, na Itália, a figura do trabalho intermitente, introduzido em 2003, veda o uso do instituto para substituição de trabalhadores em greve e para empresas que tenham realizado dispensas coletivas no prazo inferior a 6 (seis) meses.

há exigência de forma escrita para o contrato que pode ser com prazo determinado ou indeterminado. A legislação prevê, ainda, o pagamento de um “subsídio de disponibilidade”, nos casos em que o trabalhador tenha se comprometido contratualmente em responder à chamada. Há previsão de igualdade e mesmo tratamento retributivo dos demais trabalhadores, mas, assim como no Brasil, o tratamento previdenciário é determinado na proporção da duração do trabalho. Na Itália há a vedação ao trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores em greve e também para empresas que nos 6 meses anteriores tiverem realizado dispensas coletivas, suspensão nas relações de trabalho ou redução nas horas de trabalho, salvo na hipótese de acordo sindical. (2018, p. 56).

Verifica-se, portanto, que o instituto do trabalho intermitente não é novidade em outras nações, vindo a ser implementado para otimizar lucros, reduzir gastos e aquecer a economia em tempos de crise.

Em território brasileiro, o trabalho intermitente não é totalmente uma inovação, já havia referência da referida forma de contratação no art. 6^o da Lei n. 7.644/87, que regula o trabalho da mãe social. Entretanto, como bem explicam Simone Soares Bernardes *et al* (2018.p. 193), no caso da mãe social, “o termo foi utilizado apenas para designar que a jornada de trabalho não é pré-estabelecida, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho das tarefas.

No Brasil, o cenário de implementação e regulação do trabalho intermitente pelo legislador não foi diferente. A Reforma Trabalhista, aprovada às pressas num contexto pós *impeachment*, trazia consigo um discurso de modernização, oferta de empregos e retomada da economia.

O contexto de aprovação da Lei n. 13.467/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, estava rodeado pelo alto índice de desemprego⁴ e baixo desenvolvimento econômico que assolavam o país, dando espaço para a precarização do emprego.

Patrícia Maeda, ao explicar a conjuntura de regulamentação do instituto, discorre:

³ Lei n. 7.644/87, Art. 6^o. O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.

⁴ Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml> >. Acesso em: 11 ago. 2019. *Online*.

A ideologia neoliberal tomou força no Brasil a partir dos anos 1990, trazendo consigo as propagandas da modernidade e da flexibilização como fundamento para “repensar o direito do trabalho”, o que, no concreto, significava destruir a ideia de proteção ao trabalhador como se fosse algo necessário ou até mesmo inevitável para o aumento da produtividade ou de competitividade no cenário global. (2017, p. 317).

Na exposição de motivos da Reforma Trabalhista (2019, p. 50), a suposta intenção do legislador ao regulamentar o instituto seria a criação de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos, bem como possibilitar que os estudantes conciliem trabalho e estudo, reduzindo a evasão escolar⁵.

Tanto é verdade, que segundo dados coletados pela Carta Capital, 78% das vagas de emprego disponíveis são para empregos intermitentes e parciais. Segundo a reportagem, foram gerados apenas 50.545 postos de empregos formais em 9 meses, sendo 26.300 postos intermitentes e 13.320 parciais no período. Ou seja 78,4% do saldo de empregos formais gerados desde novembro foi em contratos “atípicos” e precários⁶.

Dessa forma, aprovado o texto da Lei n. 13.467/2017, em 13 de julho de 2017, a CLT estava formalmente alterada para incorporar, a partir de 11/11/2017, o contrato de trabalho intermitente, nos arts. 443 e 452-A, conforme será melhor abordado adiante.

3 O MODELO CELETISTA DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS E OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

3.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Para melhor compreensão acerca da nova modalidade de contratação instituída no art. 443, parágrafo 3º e 452-A ambos da CLT, faz-se necessária breves considerações acerca da relação de trabalho e da relação de emprego, sendo esta, muito comumente, retratada como espécie daquela.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 333) ensina que a relação de trabalho tem caráter genérico, referindo-se a “todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*”. O autor explica

⁵ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 11 ago.

⁶ Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/reforma-trabalhista-78-de-vagas-criadas-sao-intermitentes-e-parciais>>. Acesso em: 19 ago. 2019. *Online*.

ainda que a relação de emprego, a seu turno, seria uma modalidade específica da relação de trabalho.

A relação de trabalho, portanto, envolve diversas formas de contratação de trabalhadores, não necessariamente por meio de um contrato de emprego ou vínculo expresso na CTPS, tais como o trabalho eventual, o autônomo, o avulso e o voluntário, dentre outros.

A relação de emprego, por sua vez, pressupõe a existência de um contrato de emprego, cuja definição, nos termos do art. 442 da CLT, é o “acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”, que possui requisitos e características próprias, conforme será exposto adiante.

Independente da forma de configuração da relação de trabalho, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2019, p. 240) ensina que a relação entre empregado e empregador terá sempre natureza jurídica contratual, “pois a manifestação de vontade, dando origem ao vínculo de trabalho, e possibilitando a sua manutenção, pode se apresentar de forma expressa ou mesmo tácita”.

3.2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego, composta pelo empregador e empregado, por meio de um contrato de emprego, pressupõe alguns requisitos para a sua formação, quais sejam: contrato firmado com pessoa natural, com personalidade, de forma não eventual, com subordinação e com onerosidade (arts. 2º e 3º da CLT).

Os requisitos acima expostos devem estar presentes cumulativamente para que a relação de emprego esteja formada, passando a gerar efeitos.

3.2.1 Pessoa natural

O contrato de trabalho firmado pelo empregador deverá ter sempre como empregado pessoa natural. Isso porque, o ordenamento jurídico brasileiro, desde a Constituição até legislação esparsa estabelece um conjunto de normas protetivas do ser humano, garantindo um rol de direitos civilizatórios.

3.2.2 Pessoaalidade

Este requisito está diretamente relacionado com o anterior, visto que a pessoaalidade implica na prestação de serviços pelo próprio trabalhador contratado, sem que seja substituído por terceiros. A prestação de serviços objeto do contrato de trabalho, portanto, é *intuito personae*.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 340) ressalta que “a pessoaalidade incide apenas sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigente no Direito do Trabalho a *diretriz da despersonalização da figura do empregador*”.

3.2.3 Não eventualidade

O trabalho prestado deve ser habitual, contínuo, relacionando-se com a continuidade do contrato de trabalho e não apenas com a frequência da prestação de serviços pelo empregado, que poderá ser diária, mensal, semanal, ou até mesmo por acionamento.

O requisito da não eventualidade está presente no art. 3º da CLT, que estabelece “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 344), ao tratar da teoria da descontinuidade⁷, explica que o trabalho intermitente, regulamentado pela Lei n. 13.467/2017, embora seja uma prestação descontínua, é permanente, sendo, portanto, não eventual.

3.2.4 Subordinação

A subordinação é consectário direto do poder de diretivo do empregador, sendo quem definirá a forma, o modo, o tempo de execução do serviço a ser prestado. Ela se materializa por meio de comandos passados pelo empregador, estabelecendo-se uma relação de hierarquia entre as partes.

Ressalte-se que, de acordo com o princípio da alteridade, o empregador será o responsável por todos os riscos da atividade por ele desenvolvida inclusive os relacionados à contratação e

⁷ A teoria, que considera como eventual o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador, foi rejeitada pela CLT, razão pela qual é possível que um trabalhador preste serviços apenas em dias específicos da semana.

manutenção de pessoal, devendo admitir, assalariar e dirigir a prestação de serviço, nos termos do art. 2º da CLT.

A subordinação pode ser jurídica, econômica, social, técnica ou hierárquica. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 122) ensina que a subordinação jurídica é a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego, decorrendo do contrato de trabalho e referindo-se ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador.

A econômica relaciona-se a capacidade financeira do empregador frente ao empregado, não sendo essencial para a formação da relação de emprego; a social relaciona-se à posição social do empregado e do empregador, que, via de regra, é superior a do empregado, também não sendo exigida para a formação da relação de emprego; a técnica relaciona-se ao maior conhecimento do empregador sobre o empregado, no que diz respeito à atividade a ser desenvolvida. Neste caso, a relação pode ser invertida, caso o empregado seja altamente especializado e venha a possuir superioridade intelectual em determinado tema, não sendo, portanto, elemento essencial para caracterizar a relação de emprego; a subordinação hierárquica, por fim, se trata da inserção do empregado no sistema de regras da empresa, devendo obedecer a um padrão hierárquico.

Além dessas formas de subordinação, em razão das novas formas de organização e prestação de serviços, a jurisprudência entende haver a subordinação estrutural, que pode se caracterizar “quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica” (GARCIA, 2018, p. 123).

3.2.5 Onerosidade

O requisito da onerosidade se consubstancia na contraprestação paga pelo empregador ao empregado em razão da prestação de serviços. A bilateralidade do contrato de emprego presume o dever de prestar serviços na forma e no tempo pactuado pelo empregado e no pagamento da remuneração pelo empregador.

Exposto os elementos do modelo celetista de contratação, passa-se à breve análise de outras formas de contratação de trabalhadores.

3.3 OUTROS MODELOS DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES

Conforme exposto acima, além do modelo de contratação clássico de empregados, por prazo indeterminado, por meio da celebração de contrato de emprego e registro na CTPS, há outras formas de contratação de trabalhadores, como o contrato por tempo determinado, o trabalho temporário, o trabalho por tempo parcial, o trabalho voluntário, o autônomo, o eventual e as inovações da Lei n. 13.467: teletrabalho e trabalho intermitente.

Essas modalidades que excetua a contratação por prazo indeterminado, possuem contrato de trabalho, também podem se operar por meio de registro na CTPS, mas se diferenciam da forma de contratação clássica celetista, ou por não se tratar de contratação por prazo indeterminado, ou pela forma como o vínculo é ou deixa de ser formado – celetista ou contratual.

Cada uma dessas modalidades será brevemente abordada, a fim de viabilizar a exposição do tema central do presente estudo – o trabalho intermitente, que não pode ser confundido com outras formas de contratação de trabalhadores.

3.3.1 Contrato por tempo determinado

Os contratos de trabalho por tempo determinado, ou contratos a termo, caracterizam-se pelo estabelecimento prévio de uma data para o término da relação contratual.

As hipóteses de contratação por meio de contrato por prazo determinado estão presentes no art. 443 da CLT, que autoriza esse tipo de contratação para os serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; e o contrato de experiência.

Outras hipóteses autorizadoras da contratação de empregados por tempo determinado encontram previsão na legislação esparsa, sendo o caso da contratação de trabalhador rural por pequeno prazo, do contrato de trabalho por obra certa, do atleta profissional, do artista, entre outros.

O prazo para estipulação dos contratos por tempo determinado não pode ser superior a dois anos, salvo a existência de norma especial em sentido contrário, nos termos do art. 445⁸. O art. 451 da CLT, estabelece ainda que o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

⁸ CLT, Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Quando da extinção do contrato por prazo determinado, não serão devidas ao empregado o aviso prévio nem a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, em razão da própria natureza do contrato firmado. Acaso ocorra a rescisão antecipada do contrato a termo, o empregador pagará uma indenização equivalente à metade da remuneração a que o empregado teria direito até o término do contrato.

Dentre os exemplos de contrato a termo, tem-se o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (CLT, art. 443, § 2º; atividades empresariais de caráter provisório (CLT, art. 443, § 2º; contrato de experiência (CLT, art. 443, § 2º; e outras hipóteses previstas em leis específicas.

3.3.2 Trabalho temporário

O trabalho temporário está previsto na Lei n. 6.019/74, que o conceitua, em seu art. 2º como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

Nesta modalidade de contrato, o fornecimento de mão de obra é realizado por meio de empresa interposta à tomadora de serviços.

O trabalho temporário regulamentado pela Lei n. 6.019/74 sofreu pequenas alterações pelas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017. De acordo com a redação vigente, um contrato firmado através de terceirização de mão de obra só poderá ter duração de até 180 dias (prorrogáveis por mais 90), podendo ter como objeto as atividades-meio e atividades-fim a da empresa tomadora de serviços.

3.3.3 Trabalho por tempo parcial

O trabalho por tempo parcial está regulamentado no art. 58-A da CLT, que estabelece:

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

Observe-se que este modelo de contratação autoriza duas formas de contratação: a primeira determina jornada de trabalho cuja duração não exceda 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares; e a segunda que estipula uma jornada cuja duração não exceda 26 horas por semana, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Nos termos do parágrafo 1º do art. 58-A da CLT, a remuneração a ser paga aos empregados submetidos a este tipo de contrato será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral.

Não obstante o contrato de trabalho por tempo parcial tenha sua carga horária reduzida, trata-se de um contrato por tempo indeterminado e os empregados a eles submetidos, gozam, em regra, dos mesmos direitos dos trabalhadores com jornada de 8 horas por dia ou 44 horas semanais.

3.3.4 Trabalho voluntário

O trabalho voluntário afasta-se da relação de emprego pela ausência da onerosidade, requisito essencial para formação do vínculo empregatício.

O trabalho voluntário é regulamentado pela Lei n. 9.608/98, sendo definido em seu art. 1º como a:

Atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

O trabalho voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim, sendo exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

3.3.5 Trabalhador autônomo

O trabalho autônomo, segundo Amauri Mascaro do Nascimento, citado por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 332), “é aquele que não transfere para terceiro o poder de organização de

sua atividade”. Dentro do trabalho autônomo, tem-se ainda a modalidade de contrato de empreitada, que consiste na contratação da realização de determinada obra.

O trabalho autônomo se diferencia da relação de emprego em razão da ausência de subordinação jurídica, própria do contrato de emprego.

A Lei n. 13.467/2017 incluiu o art. 442-B, autorizando a contratação de trabalhador autônomo, na condição de não empregado, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não.

Observe-se que, dada a ausência de subordinação jurídica, o autônomo pode prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, podendo, inclusive, se recusar a realizar demandada pelo contratante, visto que possui liberdade para organizar a sua atividade e prestar o seu trabalho.

3.3.6 Trabalhador eventual

O trabalho eventual não é regulamentado pelo Direito do Trabalho, não sendo previsto na CLT ou qualquer legislação extravagante, o que não impede que ele não ocorra, entretanto.

Para caracterização de um trabalhador como eventual podem ser consideradas algumas questões como: (i) a ausência de continuidade na prestação de serviços; (ii) a ausência de fixação jurídica a uma fonte de trabalho; (iii) o trabalho não ser inserido nos fins normais da empresa.

3.3.7 Inovações da Lei n. 13.467/2017: teletrabalho e trabalho intermitente

Além das modalidades excepcionais de contratação analisadas, cumpre trazer ainda as inovações da Lei da Reforma Trabalhista, sendo a primeira modalidade a ser analisada a do teletrabalho, inserido pelo texto reformista no “Capítulo II” da CLT, artigos 75-A a 75-E.

O conceito de teletrabalho está no artigo 75-B, da CLT, que estabelece:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Observe-se que, ao regulamentar o teletrabalho, o legislador foi específico ao diferenciar o trabalho realizado fora das dependências da empresa e o trabalho externo daquele realizado em regime de teletrabalho, mais comumente conhecido como *home office*. Este será realizado

predominantemente fora das dependências da empresa, sendo muitas vezes realizado na própria residência do trabalhador.

Para o enquadramento do trabalhador nesta modalidade, características deverão ser observadas para o teletrabalho, tais como: (i) o trabalho deverá ser realizado fora das dependências da empresa; (ii) o trabalho deverá ser prestado por meio do emprego de recursos telemáticos; e (iii) deve estar expresso em contrato escrito.

O trabalhador em regime de teletrabalho estará submetido às mesmas regras que os demais empregados, ainda que o empregado não se desloque para o local habitual da prestação de trabalho, estando presentes todos os requisitos da relação de emprego, já elencados.

Além do teletrabalho, a Lei 13.467/2017 incluiu no ordenamento juslaboral a modalidade de trabalho intermitente, que será mais bem detalhado no tópico seguinte.

4 O TRABALHO INTERMITENTE ANTES E DEPOIS DA LEI N. 13.467/2017 – LEI DA REFORMA TRABALHISTA

4.1 PRÉ-REFORMA TRABALHISTA

Antes da reforma trabalhista a modalidade de trabalho intermitente não era regulamentada no ordenamento jurídico juslaboral. Havia outras formas de contratação como o trabalho temporário, o trabalho por prazo determinado e o trabalho por tempo parcial, como visto acima. Nenhuma dessas modalidades, entretanto, confunde-se com o instituto do trabalho intermitente, que será mais bem detalhado no tópico a seguir.

Embora não houvesse qualquer regulamentação nesse sentido, o TST já havia se manifestado em situações semelhantes ao contrato de trabalho intermitente, inviabilizando a contratação por meio de jornada móvel e variável.

Ao julgar o caso de uma auxiliar de limpeza que ficava à disposição do estabelecimento 44 horas semanais, aguardando escala, o TST entendeu não ser possível a contratação sem previa fixação da jornada, nem tampouco o pagamento proporcional às horas trabalhadas. Veja-se a ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL - ABUSO DE DIREITO – SÚMULAS NºS 23, 221, II, E 296 DO TST. Conforme notícia a decisão recorrida consta do contrato de trabalho cláusula estipulando jornada móvel e variável, recebendo o empregado apenas por aquelas horas trabalhadas. O respectivo modelo de jornada incorpora benefícios à empresa, atendendo, todavia, apenas às suas necessidades e preterindo, os interesses dos empregados. A possibilidade de contratação para jornada inferior ao limite legal com salário proporcional obviamente resta autorizada, mas não se admite a ausência da prefixação daquela jornada, ainda que reduzida, porquanto é direito do empregado ter a efetiva ciência prévia de sua jornada diária de trabalho e, conseqüentemente, do seu salário mensal. Na hipótese dos autos a contratação previa a possibilidade de jornada diária de até oito horas, razão pela qual ficava o empregado vinculado a todo aquele período, não lhe cabendo ativar-se em outra atividade. No mesmo diapasão, não tinha conhecimento prévio do valor de seu salário mensal, pois percebia pelas horas efetivamente trabalhadas, apenas com a garantia mínima de duas horas diárias. Dessume-se desse contexto que o benefício do referido regime de contratação dirigia-se única e exclusivamente ao interesse do empregador, sabedor de que contaria com o empregado pela jornada integral de oito horas diárias conforme lhe aprouvesse e, ainda, podendo estender as jornadas com o pagamento de horas extraordinárias. Assim, a empregadora geria um regime de otimização das horas de trabalho de seus empregados e de escalas conforme a movimentação e a necessidade dos serviços em seu estabelecimento. Nos períodos de pequena frequência de clientes o empregado trabalharia por poucas horas, e a reclamada não necessitaria pagar pelo tempo no qual o trabalhador, embora não se ativasse na função, fosse obrigado a reservar o seu dia para atender à possível convocação para a jornada de oito horas. Dessa fixação da jornada, ainda que proporcional e inferior ao limite legal, deve atender às exigências de ambas as partes, com método fixo e não aleatório, como fez a empresa, focada que estava tão somente na diminuição de seus custos operacionais, infringindo, inequivocamente, os princípios basilares de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, e sujeitando o empregado tão somente ao livre arbítrio patronal, sem a menor segurança quanto aos aspectos mínimos e formais da relação contratual, com execrável transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado. Agravo de instrumento desprovido. (TST, 7ª T., AIRR-137000-70.2008.5.01.0014, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 06.06.2014).

No caso, o Ministro Vieira de Mello Filho entendeu ainda que estipular cláusula com previsão de jornada móvel e variável, para que o trabalhador receba apenas pelas horas trabalhadas, preterir os interesses dos empregados, os quais não terão ciência prévia nem de sua jornada nem de seu salário mensal.

Em outro caso, ao julgar recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o TST entendeu que a cláusula prevista no contrato fixando jornada móvel e variável seria ilegal, visto que poderia transferir para o empregado os ônus da atividade, sendo convocados para trabalhar nos períodos de maior movimento e dispensados de suas funções nos períodos de menor movimento. Veja-se a ementa do caso:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática

adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus, e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos arts. 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 8ª T., RR 9891900-16.2005.5.09.0004, Relª Minª Dora Maria da Costa, DEJT 25.02.2011).

Não obstante a manifestação do TST em casos semelhantes, o trabalho intermitente restou regulamentado e inserido no ordenamento jurídico juslaboral por meio da Reforma Trabalhista, conforme será exposto adiante.

4.2 PÓS-REFORMA TRABALHISTA

O instituto do trabalho intermitente foi incorporado ao ordenamento juslaboral por intermédio da Reforma Trabalhista, promovida por meio da aprovação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.

Conforme já mencionado no tópico 2, o contexto de aprovação da Lei da Reforma Trabalhista era de alto índice de desemprego e baixo desenvolvimento, dando espaço para a precarização do emprego, por meio de um discurso de flexibilização e modernização da legislação trabalhista.

Nesse contexto, a Lei n. 13.467/2017 acrescentou o art. 452-A à CLT, além de incluir o parágrafo terceiro no art. 443, também da CLT. Estão dispostos o que o legislador considerou como trabalho intermitente e quais seriam as suas regras de aplicação.

O parágrafo 3º do art. 443 da CLT conceitua o trabalho intermitente como:

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

Não obstante a intenção do legislador tenha sido definir o contrato intermitente, o artigo que trata da celebração do contrato individual de trabalho não conceituou de forma clara, precisa e específica o que seria a modalidade de trabalho intermitente, a quais setores se aplicaria. Limitou-se a dizer que a subordinação não seria contínua e reconhecendo a existência da alternância dos períodos de prestação de serviços com os períodos de inatividade.

As regras para a contratação do empregado em regime de trabalho intermitente estão no art. 452-A. A primeira delas estabelece que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, devendo 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.

A convocação do empregado por parte do empregador se dará por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, devendo, obrigatoriamente, informar qual será a jornada. Essa comunicação deverá ser realizada com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, nos termos do art. 452-A, §1º, da CLT.

O empregado terá o prazo de um dia útil para responder à convocação do empregador, não sendo obrigado a aceitá-la. Caso o empregado não se manifeste no prazo estabelecido será presumida a recusa, não descaracterizando a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

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

O parágrafo 5º do art. 452-A da CLT é claro ao dispor que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Ainda, o parágrafo 6º do mesmo art. estabelece que, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato de: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. Todas as verbas pagas ao empregado deverão constar em recibo de pagamento.

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

Por fim, o parágrafo 9º do art. 452-A da CLT estabelece que a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Essas foram as disposições trazidas pela Lei n. 13.467/2017, com a regulamentação do trabalho intermitente. Como se pôde observar, o conteúdo trazido pelo legislador não é completo, deixando muitas dúvidas acerca da aplicabilidade do instituto. Por esta razão, o trabalho intermitente, juntamente com outros temas controvertidos objeto da Lei da Reforma, foi objeto de alteração por meio da MP n. 808/2017, conforme será retratado adiante.

4.2.1 Medida Provisória (MP) 808

A regulamentação inicial do instituto do trabalho intermitente pela Lei n. 13.467/2017, foi tão polêmica, que a MP 808, de 14 de novembro de 2017, com vigor até 24/04/2018, precisou aclarar algumas questões apontadas na Medida Provisória (MP) pela redação original da Lei da Reforma.

Dentre as alterações promovidas nas regras para celebração do contrato individual de trabalho sob o regime de trabalho intermitente, a MP n. 808/2017 incluiu a obrigatoriedade de constar no contrato a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o local e o prazo para o pagamento da remuneração; e que o valor da hora ou do dia de trabalho, não poderia ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

A MP alterou ainda o prazo de 1 dia para manifestação do empregado relativo ao chamado de seu empregador para 24 (vinte e quatro) horas para responder à solicitação, mantendo a presunção de recusa no caso de silêncio.

A MP fez modesta alteração no §6º do art.452-A suprimindo o pagamento ao final da prestação do serviço, fazendo constar a obrigatoriedade do pagamento das parcelas já elencadas, na data acordada para o pagamento. Ainda, limitou o pagamento ao período de um mês contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

Outra alteração foi a autorização de fracionamento das férias do empregado em até três períodos, mediante prévio acordo com o empregador, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

A MP n. 808/2017 garantiu aos empregados em modalidade de trabalho intermitente valor da hora de trabalho não inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

Ainda, regulamentou a hipótese de percepção do auxílio-doença, que seria devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991, bem como do salário maternidade que seria pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991 .

Além das alterações realizadas no art. 452-A, a MP n. 808/2017 incluiu os arts. 452-B até 452-H da CLT, trazendo as seguintes alterações ao texto celetista.

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

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

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

Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.”

Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 ; e

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990 , limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.

Consoante se observou, dentre as alterações promovidas pela MP n. 808/2017, estava a obrigatoriedade de registro na CTPS; o estabelecimento de cláusulas obrigatórias para o contrato de trabalho, quais sejam: identificação das partes, assinatura, domicílio ou sede, valor da hora ou do dia de trabalho, local e prazo para pagamento da remuneração; houve ainda o estabelecimento de direitos especiais: salário-mínimo não inferior aos demais na mesma função, auxílio doença e salário maternidade.

A referida MP, entretanto, perdeu a sua vigência em 24 de abril de 2018, gerando efeitos apenas no período compreendido entre 14/11/2017 e 24/04/2018, voltando a partir desta data à redação original da Lei n. 13.467/2017.

Ocorre que, os problemas que seriam sanados com a edição da MP 808/2017, persistirão em relação ao instituto do trabalho intermitente, levando a edição da Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho, conforme será melhor abordado adiante.

4.2.2 Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho

Conforme já exposto, a regulamentação do trabalho intermitente pelo legislador se mostrou tão lacunosa, que em 23 de maio de 2018, o Ministério do Trabalho editou a Portaria 349 para regular o trabalho intermitente, sendo este o regramento vigente até o momento para regulamentar o instituto.

Para melhor elucidação acerca das mudanças promovidas no texto da Lei n. 13.467/2017 pela Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho, expõe-se quadro comparativo entre os dois institutos:

Quadro 1 – Comparativo entre Lei n. 13.467/2017 e Portaria n. 349/2018

Lei n. 13.467/2017	Portaria n. 349/2018
Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.	Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.
§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.	-
§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.	-
§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.	-
§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.	-
§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.	-
§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.	-
§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.	-
§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.	Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.	-
-	Art. 2º § 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

	<p>§ 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.</p> <p>§ 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.</p> <p>§ 4º Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>
-	<p>Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:</p> <p>I - locais de prestação de serviços;</p> <p>II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e</p> <p>III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.</p>
-	<p>Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.</p> <p>§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.</p> <p>§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.</p>
-	<p>Art. 5º As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.</p>
-	<p>Art. 7º As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.</p>
-	<p>Art. 8º A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da</p>

	categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição Federal.
--	---

Fonte: Adaptado pela autora, a partir de Bernardes, Scarlécio e Lima (2018, p. 197-205).

Observe-se que, além das exigências formais trazidas pela Lei n. 13.467/2017, como contrato de trabalho escrito e por prazo indeterminado, a Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho acrescentou a obrigatoriedade do registro na CTPS do empregado, que o valor da hora ou do dia trabalhado não poderá ser inferior ao mínimo, determinou que seja definido o prazo para pagamento da remuneração, dentre outros.

Muitas das alterações promovidas pela Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho já constavam na MP n. 808/2017, que em razão da perda de sua vigência, precisaram ser reelaboradas.

Conforme exposto, o trabalhador sujeito à prestação de trabalho intermitente poderá prestar serviços para diversos trabalhadores, devendo ter contrato de emprego para cada contratação, podendo, inclusive, possuir mais de um registro em sua CTPS.

Quanto a isso, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 121) ressalta que “a exclusividade não é exigida como elemento imprescindível para a configuração da relação de emprego”, razão pela qual entende-se não haver por que deixar de registrar o contrato de trabalho intermitente na CTPS do empregado, ainda que este tenha mais de um vínculo.

Ao regulamentar essas questões, a Portaria 349 aclarou alguns dos questionamentos que circundavam o tema, ainda assim, o empregado contratado na modalidade do trabalho intermitente poderá ter seus direitos trabalhistas e previdenciários precarizados, visto que algumas questões ainda encontram-se sem resposta como o pagamento de salário durante os 15 primeiros dias de afastamento em caso de afastamento por doença, como será realizado controle efetivo da jornada, a submissão do empregado ao regime de compensação, a possibilidade de trabalho por fração de hora, a percepção de adicional de férias, a possibilidade de salário zero após período sem convocação, dentre outras.

4.3 O TRABALHO INTERMITENTE E OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA, DA PROTEÇÃO E DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Muitas críticas foram direcionadas à regulamentação do trabalho intermitente pela Lei da Reforma dentre as quais a relativa insegurança jurídica no trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar o serviço, por quanto tempo, qual será seu nível remuneratório mensal.

Diversas dessas ressalvas têm em comum o argumento de que a inovação trazida pelo legislador ao regulamentar o trabalho intermitente violaria alguns princípios já consolidados no ordenamento jurídico brasileiro, dentre eles o da dignidade humana, o da proteção e o da vedação ao retrocesso social.

No universo jurídico, os princípios surgem primeiramente como proposição ideal, sendo esta sua função tradicional. Tanto é que para que certo ramo do Direito tenha sua autonomia científica reconhecida, busca-se a indicação de seus princípios específicos (GARCIA, 2018, p. 59).

Sabe-se que princípios são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas.

Para fins didáticos, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 223-224) atribui aos princípios três papéis essenciais: o primeiro como proposições ideais (princípios descritivos), o segundo como fonte supletiva (princípios normativos subsidiários) e o terceiro seria o caráter normativo próprio dos princípios.

Os princípios têm uma tríplice função. Primeira, a função interpretativa, da qual são um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que servem de base para o juiz sentenciar. Por essas razões, não se pode ignorar a importância dos princípios na construção da norma e na regulamentação de novos institutos.

O princípio da dignidade humana, cujo amparo se encontra no art. 1º, III, da CF, tem seu conceito central espalhado em diversos arts. da Constituição Federal, com a função de garantir o mínimo de direitos ao cidadão.

O princípio da vedação ao retrocesso social, extraído do *caput* do art. 7º da CF estabelece que direitos aos trabalhadores urbanos e rurais que visem à melhoria da sua condição social, sendo vedado o retrocesso social já positivado. Ou seja, a atuação do legislador não pode ser em malefício aos direitos já reconhecidos e conquistados.

O princípio da proteção, por sua vez, consolidado em razão da desigualdade entre as partes da relação de emprego, resume a ideia de que no Direito do Trabalho busca-se, por meio de normas protetivas, equilibrar a relação jurídica, criando uma superioridade jurídica em favor da parte hipossuficiente, qual seja, o empregado. Este princípio serve de fundamento para a incidência de vários outros, como o da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

Ao escrever sobre a novidade do trabalho intermitente, Patrícia Maeda (2017, p. 323) entendeu que o instituto violaria os princípios da dignidade da pessoa humana e da vedação ao retrocesso:

No que tange à constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, entendemos que essa condição de trabalho afronta a dignidade humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), pois a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial. Este rebaixamento de *status* civilizatório contraria, ao mesmo tempo, a vedação de tratamento desumano (art. 5º, III) e a finalidade constitucional do direito do trabalho da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*).

Passando-se a uma análise detida acerca das controversas alterações promovidas pela Lei da Reforma, acerca do trabalho intermitente, a fim de avaliar como e em que medida o novo instituto poderia violar os aludidos princípios e solapar direitos dos trabalhadores.

Tratando-se o trabalho intermitente de prestação de serviços não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, o empregado poderá se ver obrigado a se submeter a condições de trabalho mais precárias, a salários mais baixos, a mais horas de trabalho e ao máximo de empregadores possível, visto que há uma imprevisão quanto ao seu ganho financeiro mensal.

Ao tratar sobre o tema, Leticia Aidar sustenta que:

Ao contrário do que se sustenta, a imprevisibilidade quanto ao horário, dia e valor do trabalho, não nos parece vantajosa ao empregado, muito menos lhe proporciona tão facilmente a possibilidade de prestar serviços a outros empregadores, até porque, se a natureza da atividade do empregador é sazonal, será dessa forma para todos, ou seja, dificilmente abrirá possibilidade de outro emprego ao trabalhador intermitente, eis que necessária se faz a inatividade em um e a inatividade em outro (2017, p. 145 – 146).

Ao prever em seu art. 452-A, parágrafo 6º que o trabalhador receberá de forma fracionada, além da remuneração, suas férias proporcionais acrescidas de um terço, seu décimo terceiro salário proporcional, o repouso semanal e os adicionais legais, tem-se a:

[...] extinção de direitos por via indireta, pois ao parcelar sei pagamento a cada período trabalhado, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de décimo terceiro salário; nem a título de férias quando estas lhe forem concedidas (MAEDA, 2017, p. 319).

Ainda com relação à remuneração, Maurício Godinho Delgado entende que:

Ademais, por meio da rigorosa correção que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês – neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano. (2019, p. 673).

Além disso, o parágrafo 9º do art. 452-A da CLT prevê que o trabalhador em regime de trabalho intermitente terá, a cada 12 meses, direito a usufruir a 1 (um) mês de férias. Entretanto, embora o direito seja formalmente assegurado, na prática, o empregado pode exercer outras atividades laborativas no período, inclusive em razão da necessidade de manutenção de padrão financeiro, deixando, efetivamente, de descansar (GARCIA, 2018, p. 216).

Além das questões levantadas, que vão de encontro aos princípios consolidados como o da dignidade humana, o da proteção e o da vedação ao retrocesso, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (DELGADO; DELGADO, 2018, P. 163-164) entendem que a noção de salário sofre tentativa de desnaturação pela Lei da Reforma Trabalhista, ao regulamentar o instituto do trabalho intermitente, já que a modalidade de pagamento para esse tipo de contrato corresponde a uma inusitada espécie de salário variável, seja em razão da oscilação do número de horas trabalhadas, seja em razão da oscilação do trabalho prestado.

Ressalte-se que essas foram algumas das violações levantadas, não se esgotando, pois, o rol de afronta a direitos dos trabalhadores, visto que, entende-se ainda que o trabalho intermitente violaria a instituição do salário mínimo ao não estabelecer a previsibilidade de salário ao empregado para sustento próprio e de sua família; transfere os riscos da atividade econômica ao empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego, que só será acionado em casos de alta demanda; além de contrariar o limite de duração razoável do trabalho, posto que o trabalhador submetido à modalidade de trabalho intermitente não terá previsibilidade quanto a sua jornada, tampouco será remunerado em caso de serviço extraordinário.

Frise-se, ainda, que nos termos do art. 611-A da CLT, inciso, VIII, a convenção e o acordo coletivo prevalecem sobre a lei quanto à modalidade de trabalho intermitente, podendo a forma de contratação vir a ser ainda mais precarizada.

As controvérsias acerca do tema, assim como das possíveis afronta a princípios já consolidados, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)⁹ aprovou alguns enunciados sobre o tema do trabalho intermitente, a fim de aclarar algumas questões, bem como de direcionar a atuação dos magistrados e membros da advocacia.

O Enunciado 26 entende que o instituto do trabalho intermitente, na forma como foi contemplado pela Lei da Reforma Trabalhista, viola a Convenção 95 da OIT sobre a proteção ao salário, quando não respeitado o salário mínimo vigente, o piso salarial profissional ou previsto em norma coletiva da categoria, sempre considerado o valor mensal, com o pagamento das férias, 13º salário e FGTS de forma proporcional.

O Enunciado 27 entende que o trabalho intermitente, na forma como previsto pela Lei n. 13.467/2017, viola o regime constitucional ao emprego, a dignidade humana, o compromisso com a profissionalização e o patamar mínimo de proteção devido às pessoas que necessitam viver de seu trabalho.

O Enunciado 28 prevê que observado o seu caráter excepcional, é essencial a formalização do regime de trabalho intermitente, contemplando-se, inclusive, os períodos de prestação de serviços, a quantidade mínima de horas ou a estimativa de serviços a executar, sendo inviável a cobrança de multas do trabalhador.

O Enunciado 73 estabelece que é inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

O Enunciado 74 prevê que os trabalhadores submetidos à modalidade de contratação intermitente terão o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

⁹ Enunciados disponíveis em:

<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf> Acesso em: 19 ago. 2019.

O Enunciado 84 dispõe que o instrumento contratual que firmar a modalidade intermitente deverá constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador, a fim de garantir uma previsibilidade mínima de carga horária a ser cumprida.

Na mesma linha, o Enunciado 85 estabelece ser obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa.

O Enunciado 86, cuja redação se transcreve abaixo, dispõe que as férias do trabalhador intermitente deverão ser remuneradas quando da sua fruição.

Enunciado 86. FÉRIAS E TRABALHO INTERMITENTE

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

O Enunciado 87 prevê a inconstitucionalidade da multa imposta ao trabalhador, prevista no §4º do art. 452-A, por manifesta violação aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção e da função social da empresa.

O Enunciado 88 prevê que o trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos trabalhadores ou de terceiros.

O Enunciado 89 dispõe que, caso o empregado contratado na modalidade intermitente, permaneça no estabelecimento por conveniência do empregador, ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas.

O Enunciado 90 dispõe ser 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, bem como ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente.

O Enunciado 91 estabelece que o período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. Ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador.

Não obstante os enunciados aprovados pela ANAMATRA não possuam caráter vinculante, direcionam os operadores do direito ao prestarem consultorias, ao ajuizarem ações e até mesmo, auxiliam os magistrados em suas decisões. Observe-se que muitos desses enunciados aprovados levantam incompatibilidade do instituto do trabalho intermitente com princípios já consolidados, sejam eles constitucionais ou próprios do direito do trabalho.

5 A PRIMEIRA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

Em meio a tanta controvérsia jurisprudencial e doutrinária acerca do tema, em 07 de agosto de 2019 o TST deu a primeira decisão a favor do trabalho intermitente, atendendo a recurso impetrado pelo Magazine Luiza. Os ministros da 4ª Turma entenderam que o trabalho intermitente seria válido. Veja-se a ementa do acórdão, publicado em 09 de agosto de 2019:

D) AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF.

Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo.

Agravo de instrumento provido.

II) RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT.

1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17.

2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT.

3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões).

4. *In casu*, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa".

5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos

que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê.

6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como "intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A).

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

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

9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista.

Recurso de revista conhecido e provido.

No caso, o TRT da 3ª Região, ao apreciar Recurso Ordinário, entendeu que não obstante o modelo de contratação intermitente esteja previsto na CLT, deve ser feito apenas em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos dos trabalhadores.

Os desembargadores do Tribunal entenderam, ainda, que o contrato serve para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. Ou seja, o contrato de trabalho intermitente não pode ser firmado para preencher postos de trabalhos efetivos da empresa, razão pela qual declararam nulo o contrato de trabalho intermitente.

Inconformado com o teor da decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, o Magazine Luiza recorreu ao TST, pleiteando a reforma da decisão. O relator, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, aponta que a decisão do Tribunal Regional desrespeita o princípio da legalidade ao decidir de forma contrária a preceito expresso em lei.

O Relator afirmou que "A lei define e traça os parâmetros do contrato de trabalho intermitente como sendo aquele descontínuo e que pode ser firmado para qualquer atividade, exceto o aeronauta." Acompanharam o voto do relator os ministros Alexandre Ramos e Guilherme Caputo Bastos.

Em entrevista concedida à Folha de São Paulo (2019, *online*)¹⁰, o gerente jurídico corporativo do Magazine Luiza, Luiz Alexandre Liporoni afirma que a “decisão do TST dá segurança jurídica para a maior aplicação do trabalho intermitente pelas empresas”. Luiz informa ainda que, na rede, a modalidade não retira empregos com jornada completa, pelo contrário, possibilita trabalhar com mais funcionários em épocas de maior demanda.

A reportagem indica que a companhia mantém 4.200 trabalhadores sob o regime de contratação intermitente, em um universo total de 27 mil funcionários. Na rede varejista em questão, ainda segundo a Folha, desde a Reforma, quase 2.000 trabalhadores intermitente tiveram sua jornada ampliada e passaram a trabalhar na empresa em tempo integral.

Não obstante as informações coletadas no presente caso concreto, com a assunção de postos de trabalho pelos trabalhadores intermitentes, que saíram de condição de desemprego, sabe-se que esta não é a regra. Tudo indica que os postos de trabalho oferecidos para os trabalhadores em regime intermitente, em sua maioria, serão mais precários, sem previsão de jornada e salário.

Ressalte-se que a posição externalizada no julgamento do Recurso de Revista em questão trata-se do posicionamento da turma, não representando, necessariamente, o posicionamento da Corte quanto ao tema.

Por tudo isso e por todo o cenário de instabilidade que permeia o tema, o Supremo Tribunal Federal (STF) ainda se manifestará acerca do assunto para julgar a constitucionalidade do trabalho intermitente, na ADI 6154¹¹, que questiona os artigos 443, caput e parágrafo 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da CLT, introduzidos pela Reforma Trabalhista.

6 CONCLUSÃO

Conforme exposto no presente trabalho, o instituto do trabalho intermitente, modelo de contratação de origem britânica, foi introduzido ao ordenamento brasileiro em 2017, com a aprovação da Reforma Trabalhista - Lei n. 13.467/2017, gerando uma série de dúvidas acerca da constitucionalidade do instituto e de quais seriam as regras a ele aplicáveis.

¹⁰ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/tst-derruba-decisao-de-minas-gerais-e-libera-magazine-luiza-para-contratar-intermitente.shtml>>. Acesso em 19 ago. 2019. *Online*.

¹¹ O ministro Fachin adotou o rito abreviado em razão da relevância da matéria e de seu especial significado para a ordem social e para a segurança jurídica. Na decisão, o relator requisitou informações ao Congresso Nacional e à Presidência da República. Em seguida, os autos serão encaminhados, sucessivamente, à Advocacia-Geral da União (AGU) e à Procuradoria-Geral da República (PGR), para que se manifestem sobre a matéria.

O instituto, originalmente regulamentado pela Lei n. 13.467/2017, foi alterado pela MP n. 808/2018 e recebeu novo regramento da Portaria n. 349 do Ministério do Trabalho, sendo este o ordenamento vigente acerca do tema.

Em síntese, o trabalhador contratado sob o regime de trabalho intermitente deverá ter contrato escrito e registro na CPTS, não poderá ter o valor da hora ou dia de trabalho inferior ao mínimo àquele devido aos demais funcionários do mesmo estabelecimento e poderá se recusar a prestar o serviço, sem que essa recusa caracterize insubordinação.

A doutrina consultada para elaboração do presente ensaio entende que as disposições contidas nos dispositivos que regulam o contrato de trabalho intermitente violam princípios já consolidados como o da dignidade da pessoa humana, o da proteção, o da vedação ao retrocesso, dentre outros.

Tantas foram as dúvidas que, consoante demonstrado no presente estudo, os Tribunais Regionais do Trabalho não mantinham uma linearidade com relação às decisões proferidas acerca do instituto.

Esse cenário culminou na primeira decisão do TST sobre o assunto, entendendo a 4ª Turma entenderam que o trabalho intermitente seria válido e que a contratação realizada nos moldes previstos na CLT seria legal.

Ressalte-se, como já dito, que a posição externalizada no julgamento do Recurso de Revista em questão trata-se do posicionamento da turma, não representando, necessariamente, o posicionamento da Corte quanto ao tema.

Resta, por fim, aguardar o STF se manifestar acerca do assunto para julgar a constitucionalidade do trabalho intermitente, na ADI 6154, que questiona os artigos 443, caput e parágrafo 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da CLT, introduzidos pela Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

ADI que questiona trabalho intermitente tramita em rito abreviado. **Notícias STF**. Brasília, 08 de julho de 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045>>. Acesso em: 20 Ago. 2019.

AIDAR, Letícia. Trabalho Intermitente. *In*: ADAIR, Letícia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de (Coord.). **Reforma Trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 141 - 148.

BERNARDES, Simone Soares; SCARLÉCIO, Marcos; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Reforma Trabalhista**: teses interpretativas. Salvador: JusPodivm, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 7.644, de 18 de dezembro de 1987**. Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7644.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n. 349, de 23 de maio de 2018. **Diário Oficial da União**, edição 99, seção 1, p. 92, 24 mai. 2018. Disponível em: <http://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 10 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-137000-70.2008.5.01.0014**. 7ª Turma. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 06.06.2014

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 10454-06.2018.5.03.0097**. 4ª Turma. Relator: Ives Gandra Martins Filho, Julgamento: 07/08/2019. Publicação: 09/08/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#16114d2fc214a09f268d17d1c71c1c27>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 9891900-16.2005.5.09.0004**. 8ª Turma. Relª Minª Dora Maria da Costa, DEJT 25.02.2011.

CASTANHO, William; OLIVEIRA, Filipe. TST dá primeira decisão a favor do trabalho intermitente: decisão, que atende recurso do Magazine Luiza, fortalece novo tipo de contratação criado na reforma. **Folha de São Paulo**. 7. Ago. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/tst-derruba-decisao-de-minas-gerais-e-libera-magazine-luiza-para-contratar-intermitente.shtml>>. Acesso em 19 ago. 2019.

D'AMORIM, Mariana, Correia. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito. Salvador, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. Rio de Janeiro. Forense. 2018.

ENTENDA a grande recessão: A última crise financeira global - cujo estopim foi a quebra do banco Lehman Brothers, em setembro de 2008 - e suas consequências ficaram conhecidas como a 'Grande Recessão'. **O Globo**, 16/02/2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/entenda-grande-recessao-20919135>>. Acesso em: 11 ago. 2019.

GRIMSHAW, Damian; JOHNSON, Mat; KEIZER, Arjan; RUBERY, Jill. The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards. *In*: PIASNA, Agnieszka; MYANT, Martin. **Myths of employment deregulation: how it neither creates Jobs nor reduces labour market segmentation**. Brussels: ETUI, 2017.p. 225–245.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho intermitente. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. 1.ed.rev.e ampl. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MARINHO, Rogério. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. 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, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 11 ago. 2019.

SILVEIRA, Daniel; CAVALLINI, Marta. Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões: essa é a maior taxa da série do indicador, iniciada em 2012. Em 3 anos, número de desempregados mais que dobrou no país. **G1**, 28/04/2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>>. Acesso em: 11 ago. 2019.

XIX CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CONAMAT(2018). **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017): Reforma trabalhista enunciados aprovados**. Belo Horizonte: ANAMATRA, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf> Acesso em: 19 ago. 2019.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos; SOUSA, Euzebio Jorge Silveira de; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. Reforma Trabalhista: 78% das vagas são intermitentes e parciais. **Carta Capital**. 14 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/reforma-trabalhista-78-de-vagas-criadas-sao-intermitentes-e-parciais>>. Acesso em: 19 ago. 2019.