

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Mônica Peruchi

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: uma análise fática e
jurídica**

**Porto Alegre
2024**

Mônica Peruchi

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: uma análise fática e
jurídica**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio
Grande do Sul**

**Orientador: Prof. Dr. Leandro do
Amaral Dorneles de Dorneles**

Porto Alegre

2024

Mônica Peruchi

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: uma análise fática e
jurídica**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio
Grande do Sul**

Aprovado em 22 de fevereiro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

**Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador**

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Prof. Esp. Leonardo Lima Vargas

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por terem me ensinado a importância da educação, o que foi fundamental em minha vida e certamente contribuiu para o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço ao meu marido pela compreensão nos momentos de privação de lazer para poder me dedicar aos estudos, bem como na colaboração com dúvidas tecnológicas e demais auxílios.

Por fim, agradeço ao meu orientador pela contribuição na definição do foco do trabalho, bem como nas sempre oportunas observações e contribuições para o aprimoramento da pesquisa.

Os problemas constitucionais não são problemas de direito, mas do poder; a verdadeira Constituição de um país somente tem por base os fatores reais e efetivos do poder que naquele país vigem e as constituições escritas não têm valor nem são duráveis a não ser que exprimam fielmente os fatores do poder que imperam na realidade social (....).
LASSALLE, Ferdinand. **A Essência da Constituição**. 5. ed. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2000, p. 40.

RESUMO

A Lei nº 13.467/2017 introduziu no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente, segundo disposto nos artigos 443, *caput* e parágrafo 3º, e 452-A da CLT. Essa modalidade de contratação importa em total imprevisibilidade de trabalho e renda para o empregado, pois a sua convocação para laborar está submetida à discricionariedade e conveniência do empregador. Além disso, a lei determina que o empregado receberá, ao final de cada período de prestação de serviço, de imediato, o pagamento das férias proporcionais com acréscimo de um terço e do décimo terceiro salário proporcional. Nesse contexto, o objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise fática e jurídica do contrato de trabalho intermitente no Brasil, com o intuito de examinar sua compatibilidade com três direitos fundamentais dos trabalhadores, quais sejam: férias remuneradas com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e garantia do salário mínimo. Para tanto, utilizou-se o método hipotético-indutivo, combinado com os métodos do direito comparado e da análise econômica do direito. Como técnicas de pesquisa procedeu-se à consulta da doutrina, jurisprudência e legislação nacional e estrangeira pertinente ao tema, bem como a compilação de dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). O estudo realizado confirmou a hipótese inicial de que o contrato de trabalho intermitente, na forma como instituído na legislação brasileira, embora formalmente respeite a previsão constitucional de pagamento de férias remuneradas com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e salário mínimo, não é compatível com uma interpretação histórica e teleológica desses institutos. Dessa forma, restou evidenciada a necessidade de aprimoramento da legislação pátria, a fim de que tal modalidade contratual coadune-se com o arcabouço constitucional e legal que funda o ordenamento jurídico brasileiro, indicando-se como paradigmas normativos a legislação portuguesa e espanhola, e tendo-se como norte os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Palavras-chave: contrato de trabalho intermitente; índices econômicos e sociais; direitos fundamentais.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE DO DIREITO COMPARADO E DA LEGISLAÇÃO NACIONAL	11
2.1 Origem do contrato de trabalho intermitente	11
2.1.1 O contrato fijo-discontínuo na Espanha	11
2.1.2 O trabalho alternado e o trabalho à chamada em Portugal	13
2.1.3 O trabalho intermitente na Itália	14
2.1.4 O zero hour contract no Reino Unido	16
2.2 Características do contrato de trabalho intermitente no Brasil	17
2.3 Processo legislativo e propósitos do contrato de trabalho intermitente	26
3 ÍNDICES ECONÔMICOS E SOCIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: ANÁLISE ECONÔMICA	34
3.1 Base de dados e períodos analisados	34
3.2 Apresentação e análise dos dados	36
4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO DIREITOS FUNDAMENTAIS: ANÁLISE JURÍDICA	51
4.1 Remuneração de férias	52
4.2 Décimo terceiro salário ou gratificação de Natal	57
4.3 Garantia do salário mínimo	60
4.4 Projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional para alteração da regulamentação do contrato de trabalho intermitente	69
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	75

1 INTRODUÇÃO

A flexibilização das normas trabalhistas com a criação de contratos de trabalho atípicos não é um fenômeno novo no Brasil. Antes mesmo da chamada Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, o legislador pátrio já havia introduzido no ordenamento jurídico nacional diversas modalidades contratuais que se afastam da forma tradicional de contratação por tempo indeterminado, integral e de forma direta, citando-se, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 6.019/1974, o contrato de trabalho por tempo determinado, disposto na Lei nº 9.601/1998, e o contrato a tempo parcial, incluído no artigo 58-A da CLT pela Medida Provisória nº 2.164/2001.

A Lei nº 13.467/2017, por sua vez, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente, segundo disposto nos artigos 443, *caput* e parágrafo 3º, e 452-A da CLT. Tal modalidade de contratação atípica, assim como as anteriormente citadas, foram criadas sob a justificativa de que o excesso de rigidez da legislação trabalhista “destrói empregos”, na medida em que não permite a adequação da força de trabalho à fluidez do mercado decorrente dos avanços tecnológicos e aumento da competitividade (Pastore, 1994, p. 402; Pastore, 1997).

Nesse cenário, o contrato de trabalho intermitente foi definido pelo legislador brasileiro como uma forma de contratação em que a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses. A sistemática de execução dessa modalidade de contrato importa em total imprevisibilidade de trabalho e renda ao empregado, pois a sua convocação para laborar está submetida à discricionariedade e conveniência do empregador, que inclusive, pela ausência de disposição legal em sentido contrário, poderá deixar de chamar o trabalhador para prestar serviços durante todo o período de vigência do contrato. Além disso, oportuno referir que a lei determina que o empregado receberá, ao final de cada período de prestação de serviço, de imediato, o pagamento das férias proporcionais com acréscimo de um terço e do décimo terceiro salário proporcional.

Cabe registrar ainda que há Ação Direta de Inconstitucionalidade em tramitação no Supremo Tribunal Federal, ADI nº 5.826, na qual foram apensadas as ADIs nºs 6154 e 5829, sob relatoria do Ministro Edson Fachin, que questiona os dispositivos da Reforma Trabalhista que criaram o instituto do contrato de trabalho

intermitente, sob o argumento de que a medida leva à precarização da relação de emprego e ofende princípios como o da isonomia e das garantias do salário mínimo, do décimo terceiro salário, das férias remuneradas e da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias.

Nesse contexto, o objetivo geral da pesquisa é realizar uma análise fática e jurídica do contrato de trabalho intermitente no Brasil, regulamentado por meio da Lei nº 13.467/2017, com o intuito de examinar sua compatibilidade com três direitos fundamentais dos trabalhadores, quais sejam: férias remuneradas com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e garantia do salário mínimo. Para tanto, utilizou-se o método hipotético-indutivo, combinado com os métodos do direito comparado e da análise econômica do direito. Ainda, como técnicas de pesquisa procedeu-se à consulta da doutrina, jurisprudência e legislação nacional e estrangeira pertinente ao tema, bem como a compilação de dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET).

O problema central da pesquisa é examinar se o contrato de trabalho intermitente, na forma como regulamentado pelo legislador pátrio, é compatível com os direitos fundamentais de férias remuneradas com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e salário mínimo. A hipótese inicial é que a legislação atual, embora respeite formalmente tais institutos, é incompatível com uma interpretação histórica e teleológica desses direitos constitucionalmente garantidos.

O trabalho foi estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta um breve exame dos institutos precursores do contrato de trabalho intermitente previstos na legislação da Espanha, Portugal, Itália e Reino Unido, analisando-se, a seguir, as suas características delineadas na legislação brasileira, bem como o processo legislativo que ensejou a sua regulamentação no Brasil. O segundo capítulo, por sua vez, propõe-se a realizar uma análise fática do contrato de trabalho intermitente no Brasil após mais de seis anos de sua regulamentação, mediante o levantamento dos dados econômicos e sociais divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade de verificar o seu comportamento e perspectivas futuras. Por fim, o terceiro capítulo, valendo-se da contextualização realizada nos capítulos prévios, têm a intenção de promover uma reflexão acerca das características atribuídas pelo legislador brasileiro ao contrato de trabalho intermitente, em cotejo com a finalidade dos três direitos fundamentais antes

mencionados. A partir disso, buscou-se propor possíveis melhorias a serem implementadas na legislação nacional, no intuito de compatibilizar a norma regulamentadora com os preceitos constitucionais indicados.

2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE DO DIREITO COMPARADO E DA LEGISLAÇÃO NACIONAL

Este capítulo apresenta um breve exame das origens do contrato de trabalho intermitente no Brasil, com base nos institutos precursores existentes em outros países, buscando a seguir analisar as características delineadas na legislação pátria acerca dessa modalidade de contrato. Por derradeiro, será explorado o processo legislativo que ensejou a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, examinando-se suas fases e debates promovidos, com intuito de identificar os propósitos atribuídos à normatização desse instituto.

2.1 Origem do contrato de trabalho intermitente

A regulamentação do contrato de trabalho intermitente instituída pela Lei nº 13.467/2017 representa uma significativa inovação incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro (Silva, 2021, RL-1.84), pois estabelece novos parâmetros para a contratação na forma de vínculo de emprego, modificando princípios constitutivos do direito do trabalho vigente em nosso país (Betti, 2021, p. 19).

Tal inovação legislativa é inspirada em institutos similares existentes em outros países, tais como Espanha, Portugal, Itália e Reino Unido (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022, p. 13). Nesse sentido, mostra-se pertinente examinar as características do contrato de trabalho intermitente existente nesses países, a fim de apurar em que medida influenciaram o modelo regulado pelo legislador brasileiro, bem como identificar eventuais oportunidades para o seu aprimoramento.

2.1.1 O contrato *fijo-discontinuo* na Espanha

Na Espanha, o contrato de trabalho intermitente é denominado contrato fixo-descontínuo (*contrato fijo-discontinuo*), cuja primeira regulação se deu pela Lei de Relações Laborais de 1976. Atualmente, o contrato fixo-descontínuo é regulado pelo artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores, que sofreu modificações pela Reforma Trabalhista aprovada pelo Real Decreto-Lei nº 32/2021 (Pérez, 2023, p.02-03).

O citado artigo estabelece que tal modalidade se constitui em contrato por tempo indeterminado e será celebrado para a execução de trabalhos ou atividades

produtivas de natureza sazonal, ou para o desenvolvimento de trabalhos que não tenham essa natureza mas que, sendo de prestação intermitente, tenham períodos de execução certos, sejam determinados ou indeterminados. Também se incluem nesse rol de contratação a execução de atividades realizadas com amparo de um contrato mercantil ou administrativo que, sendo previsíveis, inserem-se na atividade normal da empresa, bem como a contratação através de empresas de trabalho temporário (artigo 16, item 1).

A norma fixa que o contrato de trabalho fixo-descontínuo deve ser formalizado necessariamente por escrito e deverá indicar os elementos essenciais da atividade laboral, tais como a duração do período de atividade, a jornada de trabalho e a distribuição horária da mesma, ressalvando que esses últimos podem constar com caráter estimado, sem prejuízo de sua especificação no momento da convocação (artigo 16, item 2).

O estatuto prevê que, por meio de convenção coletiva ou, na sua falta, de acordo de empresa (os chamados acordos coletivos no Brasil), serão estabelecidos critérios objetivos e formais para convocação do trabalhador fixo-descontínuo. Em qualquer caso, a convocação deverá ser feita por escrito ou por outro meio que permita registrar a devida notificação do interessado. O estatuto não fixa o período mínimo de antecedência para a notificação da convocação, mas estabelece que deve ser realizado com antecipação adequada (artigo 16, item 3).

Consta ainda na regulamentação que a empresa deverá encaminhar para o representação legal dos trabalhadores, no início de cada ano civil, um calendário com as previsões anuais ou semestrais de convocação (artigo 16, item 3).

Pérez (2023, p. 02) explica que o contrato de trabalho fixo-descontínuo foi concebido para dar ocupação a trabalhadores sazonais, que têm o direito de serem chamados novamente para trabalharem quando da próxima temporada. Assim, tais trabalhadores têm uma perspectiva de estabilidade no emprego em setores que sofrem flutuações na atividade ao longo do ano, estabilidade que não teriam se fossem contratados através de contrato temporário. O autor também esclarece que nos períodos de inatividade, os trabalhadores fixos-descontínuos têm direito ao seguro desemprego fornecido pela Seguridade Social (Pérez, 2023, p. 03).

2.1.2 O trabalho alternado e o trabalho à chamada em Portugal

Inicialmente, o contrato de trabalho intermitente estava previsto no ordenamento jurídico português na Lei n° 4/2008, constituindo-se em regime específico para os profissionais do espetáculo, admitido para os casos em que o espetáculo público não apresentasse caráter de continuidade (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022, p. 22-23).

O Código do Trabalho de 2009 (Lei n° 7/2009) ampliou a aplicação do contrato de trabalho intermitente, passando a prever em seu artigo 157 que o trabalho intermitente é admissível em empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podendo as partes acordar que a prestação de trabalho seja intercalada com um ou mais períodos de inatividade.

A norma também prevê que o contrato de trabalho intermitente está sujeito à forma escrita, devendo indicar o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo. Quando não observados os requisitos formais, está estabelecido que o contrato deve ser considerado como celebrado sem período de inatividade (artigo 158).

O código dispõe ainda que cabe às partes estabelecer a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho e a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início da atividade, antecedência que não pode ser inferior a 30 dias no caso de trabalhador que exerce outra atividade ou 20 dias nos demais casos (artigo 159).

Martins, A. (2012, p. 75-78) indica duas espécies ou submodalidades que o trabalho intermitente assume no código português: o trabalho alternado e o trabalho à chamada. No trabalho alternado, as partes fixam antecipadamente a duração do trabalho e as respectivas épocas do ano, conferindo ao trabalhador certeza quanto aos períodos de prestação da atividade. Já no trabalho à chamada, as partes estabelecem a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início da atividade, ficando o empregado obrigado a estar disponível e responder às convocações do empregador, situação em que será compensado por essa situação de heterodisponibilidade.

A norma estabelece que a prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos (artigo 159).

Além disso, durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva, a ser paga pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de negociação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base. Caso o trabalhador exerça outra atividade durante o período de inatividade, da compensação retributiva é deduzido o montante da correspondente retribuição (artigo 160, itens 2 e 3).

Cabe ainda mencionar que os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esse for inferior (artigo 160, item 4).

2.1.3 O *lavoro intermittente* na Itália

O trabalho intermitente (*Lavoro intermittente*) foi introduzido no ordenamento jurídico italiano pelo Decreto Legislativo nº 276/2003, também conhecido como Lei Biaggi ou Reforma Biaggi. No entanto, a regulamentação italiana do trabalho intermitente promovida pela Lei Biaggi foi parcialmente revogada pelo Decreto Legislativo nº 81/2015, que disciplina os contratos de trabalho (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022, p. 18).

No Decreto Legislativo nº 81/2015, o trabalho intermitente está regulado pelos artigos 13 a 18. O artigo 13 do referido decreto estabelece que, no contrato de trabalho intermitente, ainda que a termo, o trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar a sua prestação laboral de forma descontínua ou intermitente, de acordo com as necessidades identificadas nas convenções coletivas, com possibilidade da realização dos serviços em períodos pré-determinados durante a semana, mês ou ano. O dispositivo ainda prevê que na falta de convenção coletiva, os casos de aplicação do trabalho intermitente serão identificados por portaria do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais (artigo 13, item 1).

Ravnjak, Rodrigues e Soares (2022, p. 18-19) salientam a similaridade do contrato de trabalho intermitente italiano com o brasileiro, notadamente em razão da

forma descontínua de prestação do trabalho por parte do trabalhador, que se coloca à disposição da eventual “chamada” do empregador, razão pela qual a referida modalidade também é conhecida como *Lavoro a chiamata*.

O decreto legislativo restringe a aplicação do contrato de trabalho intermitente para trabalhadores com menos de 25 anos e maiores de 55 anos (artigo 13, item 2). Tal previsão denota a intenção do legislador de estimular a readmissão no mercado de trabalho de parcela da população que é atingida com mais intensidade pelo desemprego (Ravnjak, Rodrigues e Soares, 2022, p. 19).

Além disso, com exceção dos setores do turismo, dos estabelecimentos públicos e de entretenimento, o contrato de trabalho intermitente é permitido por um período total não superior a quatrocentos dias de trabalho efetivo durante três anos civis. Se o período mencionado for ultrapassado, a relação transforma-se em trabalho a tempo integral e permanente (artigo 13, item 3).

Nos períodos inatividade, o trabalhador não faz jus a qualquer benefício econômico ou regulamentar, salvo se o empregador exigir a sua disponibilidade para atender chamadas, caso em que tem direito a uma indenização mensal em razão da disponibilidade (artigo 13, item 4), a ser determinada em convenção coletiva e que não pode ser inferior ao valor fixado por portaria do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais (artigo 16, item 1). A recusa injustificada de atendimento à chamada pode constituir motivo de dispensa e implicar no reembolso da parcela da indenização de disponibilidade relativa ao período posterior à recusa (artigo 16, item 5).

A norma proíbe a utilização do trabalho intermitente para substituição de trabalhadores em greve, nas unidades de produção onde tenham ocorrido dispensas coletivas nos últimos seis meses, ou em que vigore suspensão do trabalho ou redução do horário de trabalho, com as mesmas funções da nova contratação, bem como no caso de empregadores que não tenham realizado a avaliação de riscos relativa às normas de saúde e segurança dos trabalhadores (artigo 14).

O decreto legislativo prevê que o contrato de trabalho intermitente deve ser firmado por escrito, devendo dispor, dentre outros aspectos: sobre a duração e hipóteses, objetivas e subjetivas, que autorizam a estipulação do contrato na modalidade intermitente; as formas e métodos pelos quais o empregador tem direito de solicitar a execução da prestação de trabalho e a respectiva notificação prévia da convocação do trabalhador, bem como as modalidades de registro da prestação de

serviço; e, a periodicidade e modalidade de pagamento da retribuição e da indenização de disponibilidade (artigo 15, item 1).

O decreto determina que trabalhador intermitente não deve receber, pelos períodos trabalhados e pelas mesmas tarefas desempenhadas, um tratamento econômico e regulamentar menos favorável do que um trabalhador do mesmo nível, o que abrange o valor do salário global e das suas componentes individuais, bem como as férias e licenças por doença e acidente, maternidade e licença parental (artigo 17, itens 1 e 2).

Por fim, a norma também estabelece que para efeitos de aplicação de qualquer norma legal ou contratual para a qual seja relevante o cálculo do número de trabalhadores do empregador, o trabalhador intermitente é contabilizado no quadro de pessoal da empresa na proporção das horas de trabalho efetivamente realizadas no período de cada semestre (artigo 18).

2.1.4 O zero hour contract no Reino Unido

Segundo leciona Alves (2019, p. 57), o modelo do Reino Unido revela-se a grande referência adotada pelo legislador brasileiro para a regulamentação do trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017.

No Reino Unido o trabalho intermitente é conhecido pela expressão “contrato zero hora” (*zero hours contract*), e está previsto no artigo 27-A do *Employment Rights Act* de 1996. O referido artigo define, em sua tradução livre, o contrato zero hora como “(a) o compromisso de fazer ou executar trabalhos ou serviços condicionado à disponibilização de trabalho ou serviços pelo empregador ao trabalhador e (b) onde não há certeza de que tais trabalhos ou serviços serão disponibilizados ao empregado”¹. Portanto, o teor da própria norma indica que essa modalidade de contrato é caracterizada pela inexistência de garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário (Higa, 2017). Nesse sentido, Colnago (2018,

¹ 27A

Exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts

(1) In this section “zero hours contract” means a contract of employment or other worker's contract under which—

(a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and

(b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker.

Employment Rights Act 1996 (tradução nossa)

p. 29) destaca que o contrato zero hora impõe a disponibilidade do trabalhador 24 horas por dia, pois as cláusulas e condições contratuais são fixadas pelo empregador, submetendo o empregado a uma situação de vulnerabilidade e instabilidade, na medida em que, mesmo com a permanência do vínculo de emprego, pode ficar por período indeterminado sem ser convocado e receber salário. Por outro lado, o direito britânico não prevê qualquer vedação para que o trabalhador preste serviços a outros empregadores simultaneamente (Vieira, 2020, p. 113).

Todavia, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Reino Unido mostra-se simplória e escassa, o que acaba por deixar o empregado “à mercê do empregador” (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022, p. 28). Essa constatação evidentemente decorre das características intrínsecas do direito inglês, que está alicerçado no sistema jurídico *common law*. Nesse sentido, Della Giustina (2019, p. 14) afirma que:

(...) determinadas condutas podem ser praticadas por empregadores sob a escusa de que não há limitação clara ou, mesmo que haja, que essa é distinguível ou não será efetivada pela dificuldade de acesso ao Judiciário - protagonista na compreensão da *common law* -, algo mais vivenciado no Reino Unido.

Segundo dados do Office for National Statistics - órgão governamental responsável pela elaboração de pesquisas e estatísticas - no período de abril a junho de 2023, 3,6% da população britânica mantinha vínculo de emprego por meio do contrato zero hora, o que representa 1,18 milhão de pessoas. Os dados também revelam que essa modalidade contratual tem sido mais utilizada na contratação de jovens, idosos e mulheres. Além disso, os trabalhadores contratados por meio de contratos zero hora não realizam a jornada máxima semanal ou mensal legalmente autorizada, estando sujeitos a jornadas parciais significativamente inferiores aos que trabalham em outras modalidades de contratação (ONS, 2023).

2.2 Características do contrato de trabalho intermitente no Brasil

A Lei nº 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista) introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT a modalidade do contrato de trabalho intermitente, que consta definida e regulamentada nos artigos 443, *caput* e parágrafo 3º, e 452-A da CLT, dispositivo composto de nove parágrafos.

Cabe registrar que após a entrada em vigor a Lei nº 13.467/2017, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 808/2017, em 14/11/2017, a fim de acrescentar dispositivos às regras celetistas, esclarecendo importantes aspectos no tocante à aplicação do contrato de trabalho intermitente. No entanto, a referida Medida Provisória não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional e teve seu prazo encerrado em 23/04/2018, pelo Ato Declaratório CN nº 22/2018. Com isso, Alves (2019, p. 59) afirma que a medida provisória passou a representar apenas uma “referência histórica sobre o trabalho mal feito pelos legisladores ordinários da Reforma Trabalhista”. Martinez (2022, p. 198), por sua vez, preconiza que, embora retirada do ordenamento legal, a Medida Provisória revela-se como instrumento para “iluminar as soluções interpretativas e integrativas que serão adotadas pelo Judiciário”.

Por outro lado, com o intuito de suprir as lacunas normativas deixadas pela perda da vigência da MP nº 808/2017, o Ministério do Trabalho publicou a Portaria nº 349/2018, que reproduziu em grande parte os dispositivos da referida medida provisória (Martinez, 2023, p. 199). Contudo, a Portaria nº 349/2018 foi revogada pela Portaria/MTP nº 671/2021, que unificou a regulação de diversas normas trabalhistas, constituindo-se atualmente no instrumento normativo infralegal acerca do trabalho intermitente.

A norma celetista define o contrato de trabalho intermitente nos seguintes termos (artigo 443, parágrafo 3º):

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

Conforme estabelece o dispositivo acima transcrito, com exceção da categoria dos aeronautas, a aplicação do contrato de trabalho intermitente não sofre limitações em relação à atividade praticada, podendo ser utilizado em qualquer setor, seja na indústria, comércio, serviços, escolas, entre outros (Ravnjak, Rodrigues e Soares, 2022, p. 13). No entanto, Bomfim (2021, p. 513) sustenta que essa espécie de contrato não deveria ser aplicada a todos os trabalhadores que têm legislação própria.

Por outro lado, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, em evento destinado a fomentar uma reflexão jurídico-científica acerca da Reforma Trabalhista de 2017, foi aprovado enunciado que propõe limitações à aplicação do contrato de trabalho intermitente para atendimento de demandas permanentes da atividade empresarial, segundo se reproduz:

Enunciado nº 90. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DEMANDAS PERMANENTES

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

Além disso, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) foi aprovado enunciado quanto ao desenvolvimento do trabalho intermitente em atividades de riscos, *in verbis*:

Enunciado nº 88. TRABALHO INTERMITENTE E RISCO PARA TERCEIROS

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

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) também propõe que mediante negociação coletiva possam ser estabelecidas restrições à contratação por contrato de trabalho intermitente, conforme se reproduz:

Enunciado nº 40. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CLÁUSULA RESTRITIVA DE MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO (TERCEIRIZAÇÃO, TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE)

É válida cláusula de instrumento coletivo que restringe terceirização, teletrabalho ou trabalho intermitente.

Alves (2019, p. 71), após uma comparação com as demais formas de contratação previstas na norma celetista, elabora um conceito jurídico para o contrato de trabalho intermitente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, conforme se transcreve:

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.

Com base nas características desse tipo de contrato, Silva (2021, RL-1.84) sustenta que a ideia do artigo 452-A da CLT “nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado”.

No que se refere aos requisitos formais para pactuação do contrato intermitente, a norma celetista determina que 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” (artigo 452-A, *caput*, da CLT).

A Portaria/MTP nº 671/2021, por sua vez, em seu artigo 30, *caput* e incisos, esclarece que o contrato deve ser “celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva”, devendo conter:

- I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não será 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.

Sobre a definição da carga horária no instrumento contratual, os Enunciados nºs 84 e 85 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) assim dispõem:

Enunciado nº 84. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA

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

Enunciado nº 85. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO ZERO-HOURS CONTRACT BRITÂNICO

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

A norma celetista dispõe que o empregador deverá convocar o empregado para prestação dos serviços “por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência” (artigo 452-A, parágrafo 1º). Ao receber a convocação, “o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa” (artigo 452-A, parágrafo 2º). No entanto, a norma dispõe que a recusa “não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (artigo 452-A, parágrafo 3º).

Silva (2021, RL-1.84) afirma que juridicamente, não há proibição à recusa dos chamados, mas na prática provavelmente o empregado que reiteradamente declinar do convite deverá sofrer prejuízos, podendo deixar de receber novo chamado ou ser tratado com mais rigor do que os colegas.

Por outro lado, a norma celetista estabelece que, havendo o aceite da oferta para o comparecimento ao trabalho, “a parte que descumprir, sem justo motivo, deverá pagar 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” (artigo 452-A, parágrafo 4º). Renzetti (2021, p. 213) sustenta que a incidência de multa pelo não comparecimento do trabalhador no dia de trabalho pactuado cria “uma excessiva punição ao trabalhador”. Nesse mesmo sentido, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) foi aprovado o seguinte enunciado:

Enunciado nº 87. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE

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

A Portaria nº 671/2021 prevê que “serão considerados cumpridos os prazos de convocação ao trabalho e resposta ao chamado”, dispostos na CLT, “quando constatada a prestação dos serviços pelo trabalhador intermitente” (artigo 34).

Outrossim, a portaria estabelece que as partes podem 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; e III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços” (artigo 35, *caput* e incisos).

Além disso, na vigência da MP nº 808/2017, as partes poderiam pactuar o “formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados” (artigo 452-B, inciso IV, da CLT). Nada obstante, conforme já referido, tal dispositivo teve sua vigência encerrada pela não conversão em lei da medida provisória.

A lei dispõe que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (artigo 452-A, parágrafo 5º, da CLT). A Portaria nº 671/2021, por seu turno, define que “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” (artigo 36, *caput*). A portaria acrescenta que “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” (artigo 36, parágrafo 1º). Ainda, a portaria reforça que o período de inatividade “não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade” (artigo 36, parágrafo 2º). Como resta evidenciado, a “intenção da norma é repisar mil vezes a inexistência de tempo à disposição do empregador” (Martinez, 2023, p. 197).

Quanto ao tempo à disposição na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) foram aprovados os seguintes enunciados:

Enunciado nº 89. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. PERMANÊNCIA DO TRABALHADOR DENTRO OU FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR POR CONVENIÊNCIA DESTA ÚLTIMO. CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO

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

Enunciado nº 91. DIA E HORA INCERTOS PARA LABOR E RISCO EXCLUSIVO DO EMPREGADOR. TEMPO À DISPOSIÇÃO É DE EFETIVO SERVIÇO

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

Consoante leciona Bomfim (2021, p. 516) o período de inatividade constitui-se em hipótese de suspensão contratual, pois a “inatividade não é considerada tempo à disposição e durante o seu curso não há trabalho nem pagamento de FGTS, cota previdenciária, salário ou qualquer benesse”.

No que se refere à contraprestação pelos serviços prestados, a lei estabelece que “ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas”: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais (artigo 452-A, parágrafo 6º). A Portaria nº 671/2021, por sua vez, elucida que, na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das referidas parcelas “não poderá ser estipulado por período superior a um mês, e deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da referida lei” (artigo 32).

Bomfim (2021, p. 516) preconiza que os direitos previstos no parágrafo 6º, do artigo 452-A, da CLT, são meramente exemplificativos, e não taxativos. Logo, os demais direitos trabalhistas devem ser estendidos aos empregados intermitentes, tais como vale-transporte, salário-família e benefícios concedidos aos demais empregados contínuos. Delgado (2023, p. 657) acrescenta que o trabalhador contratado para trabalho intermitente faz jus ao vale-transporte em “todos os dias em que for convocado - ocorra ou não trabalho efetivo - salvo se houver prévia recusa obreira à convocação”, conforme parágrafos 1º e 2º do artigo 452-A da CLT, combinados com o artigo 1º da Lei nº 7.418/1985, com redação conferida pela Lei nº 7.619/1987.

A norma celetista também prescreve que “o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas” antes referidas (artigo 452-A, parágrafo 7º). Conforme salienta Bomfim (2021, p. 515) pela primeira vez não se admite, de forma expressa na lei, o salário complessivo, ou seja, aquele que é pago em uma única rubrica, englobando diversas parcelas em um único título, sem discriminar valores de cada parcela adimplida.

Somado a isso, 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” (artigo 452-A, parágrafo 8º, da CLT).

Além disso, quanto às verbas rescisórias e ao aviso prévio a Portaria/MTP nº 671/2021 preceitua que “serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente” (artigo 37). A referida portaria também prescreve que “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” (artigo 33).

Por fim, quanto às férias, a norma celetista fixa 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” (artigo 452-A, parágrafo 9º). Bomfim (2021, p. 515) adverte que o legislador não esclarece como será computado o período aquisitivo, se por data de aniversário da vigência do contrato ou pela soma dos dias trabalhados até completar 365 dias. A referida jurista sugere que a contagem se dê pela data de aniversário de vigência do contrato. Além disso, a doutrinadora aconselha que o cálculo do valor do pagamento das férias proporcionais acrescidas de um terço e do décimo terceiro salário proporcional seja efetuado de forma semelhante ao aplicado aos trabalhadores avulsos, “que também trabalham de forma intermitente, mas não são empregados”, no qual “o percentual, que engloba o quantitativo devido a título de férias+1/3 e 13º salário proporcional, incide sobre o MMO (Montante de Mão de Obra = horas, adicionais e RSR) e é depositado numa conta-corrente bancária para que, na época das férias ou em dezembro” os trabalhadores avulsos possam levantar todos os valores depositados a tais títulos (Bomfim, 2021, p. 515).

Outra reflexão relevante suscitada por Bomfim (2021, p. 515) refere-se ao caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, modalidade em que as férias proporcionais e o décimo terceiro salário proporcional não são devidos. Como no contrato de trabalho intermitente essas rubricas já são quitadas ao final de cada período de prestação de serviço, segundo determina o artigo 452-A, parágrafo 6º, da

CLT, a jurista sugere que o empregador poderá descontar na rescisão o valor pago anteriormente sob tais títulos.

A Portaria MPT nº 671/2021 explicita que “o empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos do § 1º e do § 3º do art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT” (artigo 31). Contudo, conforme adverte Garcia (2023, p. 121), “embora o direito de gozar férias seja formalmente assegurado, o empregado, na prática, pode acabar realizando outras atividades laborativas no período, inclusive em razão de necessidades financeiras, deixando, assim, de descansar efetivamente”.

Em relação às férias, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) foi firmado o seguinte entendimento:

Enunciado nº 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.

Nesse sentido, Bomfim (2021, p. 515) salienta que no caso do contrato de trabalho intermitente, “o empregado vai gozar férias sem receber e receber férias muito antes do gozo, o que é uma inversão e contraria o comando contido no art. 7º, XVII, da CF, que determina que o gozo de férias será acrescido do abono de $\frac{1}{3}$ ”.

Oportuno mencionar que a não conversão em lei da MP nº 808/2017 importou em perda de eficácia da previsão disposta no artigo 452-D da CLT, que dispunha que será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente caso “*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*”.

Outro dispositivo que teve a sua vigência encerrada foi o artigo 452-E da CLT, que dispunha que no caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão seria devido pela metade o aviso prévio indenizado e a indenização sobre o saldo do FGTS, permitida a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada a oitenta por cento do valor dos depósitos, sem direito ao ingresso no

programa do seguro desemprego. Com isso, no caso de rescisão contratual, o trabalhador intermitente receberá como previsto legalmente para os demais empregados (Bomfim, 2021, p. 516).

Além disso, a MP nº 808/2017, por meio do artigo 452-G da CLT, previa, até 31 de dezembro de 2020, uma quarentena de 18 meses para recontração por meio de contrato de trabalho intermitente do empregado demitido contratado por prazo indeterminado. Contudo, encerrada a vigência da referida MP, em tese os empregadores podem demitir seus empregados e recontra-los como intermitente sem qualquer quarentena. Nada obstante, Bomfim (2021, p. 517) recomenda que seja respeitado o prazo de 90 dias prescrito no artigo 2º da Portaria/MTE nº 384/1992 para uma eventual recontração.

Por fim, cabe mencionar que o artigo 611-A, inciso VIII, da CLT estabelece que convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre o trabalho intermitente. Assim, é possível, por meio de norma coletiva: reduzir o prazo para convocação; considerar o silêncio como concordância em relação à convocação; não exigir a forma expressa bilateral para alteração de trabalhador contínuo para intermitente; excluir os trabalhadores intermitentes na contagem da cota de aprendizes, deficientes, membros da CIPA, etc (Bomfim, 2021, p. 517).

2.3 Processo legislativo e propósitos do contrato de trabalho intermitente

A Lei nº 13.467/2017 originou-se do Projeto de Lei nº 6.787/2016, proposto pelo Poder Executivo e apresentado à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016. Em 03 de fevereiro de 2017, foi determinada a constituição de Comissão Especial, em regime de tramitação prioritário, para apreciação da proposta, com base no inciso II do artigo 34 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), constituída e instalada em 09 de fevereiro do mesmo ano.

O relatório do parecer do relator do projeto, Deputado Rogério Marinho (2017, p. 02-16), apresentado em 12 de abril de 2017, descreve que foram realizadas 17 audiências públicas, 07 seminários estaduais e outras 40 reuniões e debates a fim de discutir a proposta, com participação de setores do Governo Federal, do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores e de diversos especialistas. Além disso, consta

no relatório que foram apresentadas 850 emendas ao projeto, mas 8 foram retiradas pelos autores.

O relator apresentou um substitutivo à proposição apresentada pelo Poder Executivo, aduzindo que o objetivo foi de aprimorar a proposta original encaminhada pelo Poder Executivo, sugerindo acréscimos de dispositivos e alterações de outros, bem como referindo que “o arcabouço em que ela se fundamentou foi, em grande medida, preservado” (2017, p. 29). Destaca-se que o projeto original encaminhado pelo Poder Executivo não contemplava a questão do contrato de trabalho intermitente, que foi incluído no substitutivo.

No que se refere ao trabalho intermitente, no voto do relator os argumentos da geração de emprego e diminuição da informalidade são exarados em defesa dessa modalidade de contrato de trabalho, segundo trecho que se transcreve (2017, p. 49-50):

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

Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente.

(...)

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 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.

Além do impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável. Como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar. (grifo nosso)

Oportuno referir que, em voto em separado apresentado pelo Deputado Assis Melo, em 25/04/2017, foi suscitado que as alterações propostas pelo substitutivo não foram objeto de discussão no âmbito da comissão especial, uma vez que o projeto

original somente dispunha sobre 5 assuntos. Nesse sentido, tal Deputado refere que as audiências públicas realizadas pela comissão especial foram centradas apenas no conteúdo original do projeto. Ainda, o voto em separado emite o seguinte posicionamento acerca do trabalho intermitente (2017, p. 10):

O substitutivo cria o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho não contínuo, mas subordinado. Pode ser determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado. É uma forma de precarização das relações de trabalho, pois transfere do risco do negócio da empresa para o empregado, que fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. E o que é pior: se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história.

Em que pese o Deputado Assis Melo alegue não foi respeitado o caráter democrático na discussão das propostas de alteração da norma celetista, especificamente em relação ao trabalho intermitente cabe assinalar que no dia 21 de março de 2017 foi realizada audiência pública tratando exclusivamente desse tema, com oitiva dos seguintes convidados: Felipe Calvet, Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba; Luís Antônio Camargo de Melo, Subprocurador-Geral do Trabalho; Jorge Luiz Souto Maior, Professor de Direito do Trabalho da USP; Paulo Solmucci Júnior, Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel); e Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh).

Além disso, constata-se que o contrato de trabalho intermitente incluído no substitutivo apresentado pelo relator Rogério Marinho baseou-se substancialmente no Projeto de Lei nº 3.785/2012, proposto pelo Deputado Laercio Oliveira (Brasil, 2012), que foi objeto de considerações na audiência pública realizada em 21 de março de 2017, conforme gravação disponível nos meios digitais (Brasil, 2017), acrescentando-se à discussão também o Projeto de Lei do Senado Federal nº 218/2016, apresentado pelo Senador Ricardo Ferraço (Brasil, 2016).

Nesse contexto, cabe discorrer, ainda que sinteticamente, acerca das reflexões dos convidados a participar da audiência pública realizada em 21 de março de 2017.

O Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, Felipe Calvet, remetendo-se ao projeto de lei apresentado pelo Deputado Laércio Oliveira, posicionou-se a favor da

proposta. Argumentou existirem milhares de trabalhadores no Brasil trabalhando na absoluta informalidade, tais como trabalhadores de bares, restaurantes, hotéis, casas noturnas e casas de festas, cujos estabelecimentos têm a necessidade de mão-de-obra eminentemente em finais de semana, quando têm maior movimento ou quando ocorrem eventos. Aduziu que registrar esses trabalhadores nos termos da norma celetista então vigente mostrava-se inviável para o empregador, pois não é razoável manter um empregado pagando um salário mínimo legal ou mesmo convencional, bem como efetuando os recolhimentos previdenciários, e necessitar do serviço desse trabalhador apenas em um determinado mês ou dia, ou sequer precisar do trabalho do trabalhador em um determinado período. Por isso, afirmou que esse trabalhador acaba indo para a informalidade, pois a lei não o protege, o que acarreta também em insegurança jurídica para o empregador. O referido magistrado exarou o entendimento de que, pelo projeto em discussão, o contrato de trabalho intermitente não importaria em diminuição de direitos, pois estariam assegurados todos os previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

O Professor de Direito do Trabalho da USP, Jorge Luiz Souto Maior, por sua vez, defendeu que é impossível que o trabalho intermitente possibilite o aumento do número de empregos, porque o efeito concreto é a eliminação de empregos, como se deu com a experiência das cooperativas de trabalho em 1994. Aduziu que a grande diferença talvez seja que no caso do trabalho intermitente, tornado generalizado, mascare-se o desemprego, porque afinal de contas o intermitente também se apresentará estatisticamente como um empregado. Ademais, salientou que o trabalho intermitente gera insegurança e incertezas muito profundas ao trabalhador, mesmo estando empregado, pois ele não sabe quando será chamado para trabalhar e não tem uma previsão sequer de quanto vai ganhar no final do mês. Outrossim, o professor advertiu que a criação do trabalho intermitente não estava sendo proposta a partir de situações excepcionais, mas apresentando-se como regra para todos os trabalhadores, sem qualquer exceção. Acrescentou que essa proposta, somada às demais reformas na legislação trabalhista que estavam sendo discutidas, penalizam a classe trabalhadora, porque a tomam como culpada dos problemas econômicos vivenciados pelo Brasil, que são reproduzidos e construídos ao longo de 500 anos de história, e que não podem ser atribuídos à CLT de 1943.

O Subprocurador-Geral do Trabalho, Luís Antônio Camargo de Melo, em sua manifestação, discorreu que a jornada intermitente pode ser entendida como flexível,

móvel, variável, possibilitando que a empresa contrate o trabalhador para que ele compareça apenas nos horários que ela estipular, sendo modalidade tendente a abolir o intervalo intrajornada. Aduziu que, a rigor, é possível que as empresas até mesmo utilizem ou venham a utilizar mais trabalhadores nos horários de picos, mas isso não significa dizer que haverá criação de novos empregos, podendo, ao contrário, ocorrer a substituição daqueles trabalhadores que estão nos postos efetivos por trabalhadores que serão contratados pela nova modalidade. Acrescentou que em pelo menos quatro países em que já adotado o contrato de trabalho intermitente, Portugal, Itália, França e Estados Unidos, há garantias para o trabalhador, como, por exemplo, a compensação do tempo de espera, o que não se visualizava nas propostas então em tramitação no Congresso Nacional. Por fim, alegou que embora o país estivesse passando por uma crise, não seria precarizando a situação do trabalhador que se superariam as dificuldades, sugerindo que se deveria focar em outras reformas mais efetivas, como, por exemplo, a reforma tributária.

O Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes - Abrasel, Paulo Solmucci Júnior, em sua explanação, defendeu que o trabalho intermitente deve ser analisado em três grandes óticas: da oferta da mão-de-obra; da competitividade do país e das empresas; e da demanda do consumidor. Argumentou que hoje os consumidores têm hábitos e estilos de vida que demandam flexibilidade das empresas na prestação de serviço. Exemplificou que qualquer *buffet* no Brasil envolvido na realização de festas atuava fora das normas trabalhistas, por não conseguir a flexibilidade necessária para contratação da mão-de-obra. Quanto à questão da oferta do trabalho, referiu que o maior número de desempregados no Brasil era de jovens e esse seria o alvo principal do trabalho intermitente. Afirmou que o setor de bares e restaurantes viria a ofertar tais vagas para o trabalho intermitente, assim como outros tantos ramos, possibilitando ao jovem estudar e trabalhar, em razão da maior flexibilidade de horários. Ainda, defendeu que o trabalhador tem que ter o direito de poder fazer as melhores escolhas para as suas vidas e as melhores escolhas para um trabalhador atual não é necessariamente trabalhar das 8h às 12h e das 14h às 18h. Acrescentou que no Brasil, até então, era impossível fazer um grande evento dentro da lei, como o Rock in Rio, as Olimpíadas e a Copa do Mundo. Sustentou, ainda, que todos os direitos do trabalhador seriam preservados, absorvendo um contingente de trabalhadores que até então estavam

trabalhando de forma precarizada. Por fim, apresentou a estimativa de que o setor de bares e restaurantes iria gerar, com o contrato de trabalho intermitente, 2 milhões de novos empregos nos cinco anos seguintes à implementação da proposta.

O último convidado da audiência pública, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh), Moacyr Roberto Tesch Auersvald, explicitou o entendimento da entidade de que o contrato de trabalho intermitente somente viria a precarizar as condições de trabalho. Afirmou não ser possível aceitar essa flexibilização, que somente atenderia aos interesses dos empresários, não se mostrando apta a gerar empregos. Sugeriu diversas matérias mais importantes a serem discutidas pelo Parlamento, como, por exemplo, a discussão da limitação de carga horária de 40 horas semanais. Afirmou que talvez essa seja uma fórmula de democratizar o emprego, sem precarizar o direito do trabalhador e principalmente dos jovens. Asseverou que se deve oportunizar aos jovens que estudem e que tenham emprego também, mas emprego decente, porque subemprego não é o que se deseja para os nossos jovens.

Após a apresentação de emendas ao substitutivo, o relator apresentou complementação ao voto, modificando, dentre outros aspectos, a redação do artigo 443, parágrafo 3º, da CLT para proibir a aplicação do trabalho intermitente aos aeronautas, regidos por legislação própria.

Finalmente, em votação realizada em Plenário, houve deliberação específica quanto à manutenção da proposta de criação do contrato de trabalho intermitente, com objetivo de suprimir a expressão "ou para prestação de trabalho intermitente", constante da parte final do *caput* do artigo 443, bem como o parágrafo 3º do mesmo dispositivo, o artigo 452-A e a parte final do inciso VIII do artigo 611-A, o que foi objeto de destaque para votação em separado da bancada do Bloco Parlamentar PTB, PROS, PSL e PRP - DTQ 11. Contudo, o texto acabou sendo mantido.

Por fim, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 26/04/2017, sendo remetido ao Senado Federal, onde tramitou como Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017 – Reforma Trabalhista. No Senado foram apresentadas 864 emendas ao projeto.

O relator designado, senador Ricardo Ferraço, em 23 de maio de 2017, apresentou voto pela aprovação total do projeto e pela rejeição de todas as emendas apresentadas. Em relação ao trabalho intermitente, no entanto, sugeriu o veto da proposta. Todavia, consignou que, por acordo do Poder Legislativo com o

Poder Executivo, o item deveria ser aprovado conforme o texto proposto, para posterior veto e regulamentação por medida provisória. Oportuno transcrever as ponderações do senador relator (2017, p. 71-72):

Sem dúvida, uma das principais inovações desta proposta é a criação do trabalho intermitente, feita pelos arts. 443 e 452-A da CLT, na forma do projeto. Não concordamos com os argumentos colecionados pelos opositores da proposta de que ela transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregador, violando a função social da propriedade prevista na Constituição e tratando o trabalhador como um insumo qualquer. Pelo contrário, esta é uma medida destinada a reduzir nossos altos índices de rotatividade e a permitir a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e idosos, que têm maior dificuldade de cumprir a jornada “cheia”. Entretanto, é necessária cautela. Esta mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez delimitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item. Desta forma estaremos também prestigiando os sensíveis argumentos colocados na Emenda nº 51 pelo Senador Armando Monteiro, que é relator do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, que se aprofunda sobre esta questão. Também caminham na direção do que decidimos os anseios do Senador Cristovam Buarque, autor da Emenda nº 58; da Senadora Kátia Abreu, autora da Emenda no 185; do Senador Humberto Costa, autor das Emendas nºs 125 e 130; do Senador Lindbergh Farias, autor da Emenda nº 151; do Senador José Pimentel, autor das Emendas nºs 24, 35 e 101 – esta última com o Senador Paulo Paim; e da Senadora Vanessa Grazziotin, autora da Emenda nº 3.

Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória. Por isso, estão as rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 3; 24; 35; 51; 58; 101; 125; 130; 151; e 185 (*sic*).

Após a apresentação de novas emendas ao projeto, bem como votos em separado de alguns senadores, o Senador Ricardo Ferraço apresentou novo relatório, em 07 de junho de 2017, mantendo o voto pela aprovação total do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 e pela rejeição de todas as emendas apresentadas.

Em 11/07/2017, o projeto de lei foi aprovado pelo Senado Federal, com 50 votos favoráveis, 26 desfavoráveis e uma abstenção, com sanção pelo Presidente da República dois dias após, convertendo-se na Lei nº 13.467/2017.

Feita a análise do processo legislativo que culminou na inserção do contrato de trabalho intermitente na legislação pátria, é possível constatar que o argumento central para justificar a adoção de tal modalidade de contratação é de retirar da

informalidade um conjunto de trabalhadores que até então eram identificados como “biscateiros ou freelancers” (Martinez, 2023, p. 195). No entanto, Martinez (2017, p. 195) sustenta ser ilusória a ideia de que, regulamentada essa figura contratual, os empregadores efetivamente assumam os custos de formalizar o contrato de emprego de um trabalhador que nunca precisou formal e que presta serviços apenas em momentos episódicos.

Em sentido diverso ao posicionamento desse doutrinador, em pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria, mediante a aplicação de questionário a 523 empresas de diversos segmentos industriais e de todos os portes, no período de dezembro de 2020 e janeiro de 2021, com intuito de levantar a visão das indústrias que se utilizaram do contrato de trabalho intermitente nos dois anos anteriores, foram obtidos os seguintes resultados (CNI, 2021, p. 12):

- para 100% das médias indústrias o contrato de trabalho intermitente é importante para a manutenção de vínculos com pessoal dotado de habilidades ou perfil para certas atividades. Para as pequenas, o percentual ainda é bastante alto: 97%;
- para 97% das pequenas indústrias, o contrato de trabalho intermitente é importante para lidar com sazonalidades, e para a adaptação no número de empregos em turnos ou rotinas de trabalho;
- 91% de todas as indústrias que se utilizaram do contrato intermitente concordaram total ou parcialmente que a modalidade era importante para a segurança jurídica e para a formalização de prestadores de serviço eventual.

Por outro lado, as duas maiores dificuldades apontadas pelas indústrias respondentes da consulta que impedem ou dificultam a contratação sob a modalidade intermitente foram: a insegurança sobre se a lei continuará ou não válida, especialmente em razão das discussões no STF (assinalada por metade das empresas); e a incompatibilidade entre as atividades da empresa e a modalidade de contrato (assinalada por 44% das empresas).

Betti (2021, p. 20) sintetiza que, para os defensores dessa modalidade de contratação, ela “vem para modernizar positivamente a relação capital-trabalho e garantir a inclusão de novos trabalhadores na ordem social”. Os que se posicionam contra essa inovação legislativa, por sua vez, entendem que “a alteração servirá apenas para maximizar a exploração humana, aumentar a desigualdade social, e, especificamente no plano jurídico brasileiro, contrariar importante arcabouço jurídico consolidado após um século de evolução”.

3 ÍNDICES ECONÔMICOS E SOCIAIS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: ANÁLISE ECONÔMICA

Conforme já transcrito neste trabalho, no parecer do relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016 da Câmara dos Deputados (2017, p. 49-50), que resultou na aprovação da Reforma Trabalhista, constou que projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo estimavam que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente poderia gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no curso de dez anos. Ainda, a referida Frente Parlamentar previa que somente no setor de comércio haveria a criação de mais de três milhões de novos empregos, sem considerar a formalização de empregos informais até então existentes no setor.

Nesse contexto, passados mais de seis anos da normatização do trabalho intermitente no Brasil, mostra-se pertinente o exame dos índices econômicos e sociais, a fim de verificar o comportamento e perspectivas quanto a tal modalidade de contratação. No entanto, desde já se ressalva que, em função da severa crise econômica decorrente da pandemia de Covid-19, vivenciada pelo Brasil e pelo mundo a partir de 2020, não se ignora que há relevantes limitações no cotejo dos resultados obtidos com as projeções iniciais de geração de emprego ventiladas pelos defensores do contrato de trabalho intermitente, o que deve ser objeto de ponderação.

3.1 Base de dados e períodos analisados

Inicialmente, este estudo analisou as informações disponibilizadas por meio das bases de dados do CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e do Novo CAGED, ambas divulgadas por meio do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho e Emprego. Cumpre registrar que o uso do sistema CAGED foi substituído em 2020 pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) para parte das empresas, conforme estabelecido pela Portaria SEPRT nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, ensejando a alteração do sistema de divulgação de dados (Ministério do Trabalho e Emprego, 2024). Assim, as informações até 2019 foram extraídas do sistema Dardo Web, que é uma ferramenta que possibilita o acesso às

bases estatísticas do CAGED, enquanto as informações a partir de 2020 foram obtidas por consulta ao painel de informações do Novo CAGED. Em ambos os casos, utilizou-se como fonte de dados complementar as divulgações mensais identificadas como sumário executivo, apresentação, tabelas e notas técnicas. Assinala-se também que se priorizou a utilização dos sistemas CAGED e Novo CAGED em relação aos dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), também divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de possibilitar uma análise temporalmente mais abrangente, porquanto os dados da RAIS, quando da elaboração desse estudo, estavam disponíveis até 2021, enquanto o Novo CAGED contemplava informações até novembro de 2023.

Oportuno mencionar que os dados considerados são os quantitativos brutos constantes nas referidas bases de dados, sem eventuais ajustes decorrentes de declarações fora do prazo, o que, contudo, não deve interferir no exame global da situação do trabalho intermitente. Cita-se, a título de exemplo, que no sumário executivo do Novo CAGED relativo ao acumulado de janeiro a dezembro de 2022, com ajustes, consta que houve 301.464 admissões e 217.235 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando um saldo de 84.229 empregos (Ministério do Trabalho e Emprego, 2022, p. 14), enquanto na apuração contida na Tabela 1, extraída do painel de informações do Novo CAGED, obteve-se um saldo de 83.355. Ainda, anota-se que no mesmo sumário executivo é informado que foram contabilizados, com ajustes, 42.716.337 vínculos celetistas ativos em dezembro de 2022, enquanto no painel de informações do Novo CAGED o estoque de vínculos na competência foi de 42.444.425. Esclarece-se que se optou por trabalhar com os valores sem ajustes, pois a divulgação das informações com ajustes são disponibilizadas posteriormente, o que não possibilitaria a análise de dados mais recentes. Além disso, não se observa grande variação nos dados que possa prejudicar a análise do cenário global do trabalho intermitente. Sobre os ajustes do CAGED, oportuno transcrever os esclarecimentos disponibilizados no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (2021):

Com vistas a complementar as informações contidas na Nota Técnica n.º 082/2011, de 18 de janeiro de 2011, e diante do objetivo de retratar com maior fidedignidade a realidade do mercado de trabalho formal celetista, passa, a partir da competência de janeiro de 2011, a divulgar duas séries de emprego com base no CAGED.

Uma série contemplará os ajustes e considera as declarações entregues fora do prazo **e outra sem os ajustes, buscando não interromper a série histórica, amplamente utilizada pelos pesquisadores da área do trabalho.** (Grifo nosso)

Por fim, a fim de ampliar a investigação, realizou-se também uma análise dos microdados do Novo CAGED, adotando como amostragem o mês de dezembro de 2022, utilizando-se a ferramenta IBM SPSS Statistics para tratamento dos dados.

3.2 Apresentação e análise dos dados

Extraindo-se as informações constantes nas bases de dados do CAGED e Novo CAGED apurou-se a evolução no volume de contratos de trabalho intermitente desde a sua regulamentação até novembro de 2023, segundo retratado na Tabela 1. Observa-se que ao longo dos anos houve um crescimento gradativo do número de trabalhadores contratados na modalidade intermitente, estimando-se um quantitativo de 465.277 em novembro de 2023.

Tabela 1 - Evolução no volume de contratos de trabalho intermitente desde a sua regulamentação

Ano	Admissões	Desligamentos	Saldo	Estoque de contratos de trabalho intermitente
2017	5.971	330	5.641	5.641
2018	66.467	18.951	47.516	53.157
2019	148.519	67.222	81.297	134.454
2020	189.246	117.045	72.201	206.655
2021	274.492	181.841	92.651	299.306
2022	302.858	219.503	83.355	382.661
2023*	309.755	227.139	82.616	465.277

* até o mês de novembro de 2023

Fonte: CAGED e Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego

Elaborado pela autora

A Tabela 2, por sua vez, compara o estoque total de vínculos celetistas com o estoque de contratos de trabalho intermitente no período de 2017 a 2023. Segundo

demonstrado, o quantitativo de contratos de trabalho intermitente frente ao número de vínculos celetistas tem se mostrado bastante diminuto, representando, em novembro de 2023, apenas 1,05% do número de empregos formais, ainda que se verifique um crescimento paulatino dessa modalidade de contratação no decorrer do período examinado.

Tabela 2 - Comparação entre o estoque total de vínculos celetistas e de contratos de trabalho intermitente

Ano	Estoque de contratos de trabalho intermitente	Estoque total de vínculos celetistas	Percentual de contratos de trabalhos intermitentes em relação aos total de vínculos celetistas
2017	5.641	37.989.350	0,01%
2018	53.157	38.410.428	0,14%
2019	134.454	38.970.054	0,35%
2020	206.655	37.651.185	0,55%
2021	299.306	40.431.085	0,74%
2022	382.661	42.444.425	0,90%
2023*	465.277	44.358.892	1,05%

* até o mês de novembro de 2023

Fonte: CAGED e Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego

Elaborado pela autora

Por outro lado, a Tabela 3 indica que nos três primeiros anos completos de vigência da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, houve uma expansão significativa de geração de emprego nessa modalidade se comparado ao saldo geral de vínculos celetistas criados no período. Veja-se que em 2018, o saldo de contratos intermitentes representou 11,28% do saldo de vínculos celetistas e, em 2019, 14,52%. Além disso, em que pese a retração geral dos empregos no ano de 2020, notoriamente decorrente da crise econômica gerada pela pandemia de Covid-19, o saldo de contratações na modalidade intermitente foi positivo (72.201 postos de trabalho), ainda que levemente inferior ao ano anterior, o que pode sugerir que houve uma substituição de vínculos celetistas típicos por

contratos de trabalho intermitente, em um período caracterizado pela drástica crise econômica. Por outro lado, nos anos seguintes, 2021 a 2023, tal indicador representou cerca de 3 a 4% do saldo geral, indicando uma estabilização. Somente em um novo cenário de crise econômica poderá ser possível examinar a eventual tendência de substituição, nesses períodos, de postos de trabalho tradicionais por trabalhadores intermitentes, pois no caso dos anos de 2018 a 2020 a expansão inicial pode ser decorrente da própria inovação do instituto no ordenamento jurídico.

Tabela 3 - Comparação entre os saldos anuais de contratação do total de vínculos celetistas e de contratos de trabalho intermitente

Ano	Saldo de contratos de trabalho intermitente	Saldo de contratação de vínculos celetistas	Percentual de contratos de trabalhos intermitentes em relação aos total de vínculos celetistas
2017	5.641	-123.429	-
2018	47.516	421.078	11,28%
2019	81.297	559.626	14,52%
2020	72.201	-192.016	-
2021	92.651	2.779.900	3,33%
2022	83.355	2.013.340	4,14%
2023*	82.616	1.914.467	4,32%

* até o mês de novembro de 2023

Fonte: CAGED e Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego

Elaborado pela autora

Prosseguindo na análise, buscou-se focar nos dados do ano de 2022, não só porque representa um ano de significativa retomada da economia após a pandemia de Covid-19 (Pessoa, 2022), como pelo fato de ser a última série histórica completa disponível até a data de elaboração deste trabalho.

O exame do saldo de contratações por grupamento de atividades econômicas no ano de 2022 revela que a utilização do contrato de trabalho intermitente no setor de serviços foi expressivamente superior aos demais setores, representando 75,35%. Além disso, verifica-se que no setor de construção a utilização do trabalho

intermitente foi mais representativa percentualmente (12,15%) do que no geral dos vínculos celetistas (9,57%). Observa-se, pois, que o setor de serviços, seguido do setor da construção, foram os que mais contrataram na modalidade intermitente (Tabela 4).

Tabela 4 - Distribuição do saldo de contratações por grupamento de atividades econômicas no ano de 2022

Grupamento de atividades econômica	Saldo de contratações			
	Trabalho intermitente		Total de vínculos celetistas	
	Saldo de contratações	Percentual de participação	Saldo de contratações	Percentual de participação
Agropecuária	682	0,82%	63.817	3,17%
Indústria	6.959	8,35%	248.596	12,35%
Construção	10.127	12,15%	192.707	9,57%
Comércio	2.780	3,33%	352.839	17,52%
Serviços	62.807	75,35%	1.155.380	57,39%
Não identificado	0	0	1	~0%
Total	83.355	100%	2.013.340	100%

Fonte: CAGED e Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

A maior utilização do contrato de trabalho intermitente no setor de serviços e na construção civil confirma a expectativa inicial, pois se tratam de setores em que há uma maior sazonalidade da demanda.

Em relação ao setor da construção da civil, Russomano, F. (2021), assessor trabalhista do Sinduscon-DF, afirma que essa atividade possui uma “intermitência natural”, haja vista que as obras caracterizam-se pelo desenvolvimento de atividades em etapas, tais como fundação, estrutura, alvenaria, entre outros, até chegar ao acabamento, o que implica que os diversos profissionais que são demandados não precisam estar vinculados à obra por todo o período em que ela se desenvolve. Por isso, o assessor afirma que o contrato de trabalho intermitente tem a aptidão de tirar da informalidade inúmeros trabalhadores da construção civil, sobretudo nas

pequenas empresas, que normalmente não possuem mais de um empreendimento em construção no mesmo período.

De outra parte, a questão da geração de empregos no grupamento econômico de serviços foi objeto de debate na audiência pública realizada na Câmara dos Deputados quando da tramitação do projeto de lei que deu origem ao contrato de trabalho intermitente, conforme já discorrido no item 2.3 deste trabalho. Naquela audiência, o Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes - Abrasel, Paulo Solmucci Júnior, sustentou que só o subsetor por ele representado iria gerar 2 milhões de novos empregos nos cinco anos seguintes à regulamentação da modalidade. Contudo, considerando que o estoque total de trabalhadores na modalidade intermitente em 2022 era de apenas 382.661 postos de trabalho, depreende-se que a estimativa de geração de empregos apresentada pelo representante da referida associação está longe de ser atingida, ainda que se pondere a crise econômica vivenciada pela pandemia de Covid-19. Nesse sentido, a Tabela 5 retrata o saldo de contratações nos subsetores do grupamento econômico de serviços no ano de 2022.

Tabela 5 - Saldo de contratos de trabalho intermitente nos subsetores do grupamento econômico de serviços no ano de 2022

Subsetor do agrupamento econômico de serviços	Admissões	Desligamentos	Saldo
Administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	15.812	8.399	7.413
Alojamento e alimentação	24.178	16.625	7.553
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	117.082	75.209	41.873
Outros serviços	7.166	5.045	2.121
Serviços domésticos	57	26	31
Transporte, armazenagem e correio	16.363	12.547	3.816
Total	180.658	117.851	62.807

Fonte: CAGED e Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego.

Elaborado pela autora

A Tabela 5 demonstra que o subsetor de alojamento e alimentação gerou um saldo de apenas 7.553 postos de trabalho. O subsetor com maior saldo de contratações naquela competência é identificado como “Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas”, com um saldo de 41.873, subsetor de atividades bastante diversificadas e que por isso mereceria um exame mais minucioso em um eventual trabalho futuro.

A análise do saldo de contratações por gênero no ano de 2022, por sua vez, revela que o saldo de empregados do gênero masculino foi superior ao feminino, sendo nos contratos de trabalho intermitente inclusive mais destacado do que o quadro geral de vínculos celetistas (Tabela 6). Tal resultado diverge da suposição inicial de que o gênero feminino viria a ocupar com maior prevalência as vagas relativas ao contrato intermitente, sob a premissa de necessidade de uma maior flexibilidade na carga horária decorrente do acúmulo das atividades profissionais com as domésticas, que notoriamente caracterizam o papel tradicional da mulher na sociedade. Ressalta-se que as mulheres já são a maioria nos contratos a tempo parcial, que também se caracterizam pela flexibilização da jornada de trabalho padrão (Teixeira *et al.*, 2017, p. 68). Contudo, infere-se que a ausência de prevalência de mulheres nos contratos de trabalho intermitente dá-se em virtude dos setores da atividade econômica em que essa modalidade de contrato têm tido maior utilização, tal como o da construção civil, segundo demonstrado alhures, o que merece uma análise mais aprofundada, sobretudo no que se refere aos subsetores do grupamento econômico de serviços, o que poderá ser objeto de estudos futuros.

Tabela 6 - Saldo de contratações no ano de 2022, por gênero

	Trabalho intermitente		Total de vínculos celetistas	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Admissões	185.307	117.551	13.359.758	9.369.305
Desligamentos	135.896	83.607	12.294.243	8.421.480
Saldo	49.411	33.944	1.065.515	947.825
Percentual do saldo	59,28%	40,72%	52,92%	47,08%

Fonte: CAGED e Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

Prosseguindo na análise, conforme informado no sumário executivo do Novo CAGED relativo ao acumulado de janeiro a dezembro de 2022 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2022, p. 14), um total de 11.560 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. Considerando que no período apurou-se um estoque de 382.661 contratos intermitentes, depreende-se que o número de trabalhadores intermitentes que possuíam mais de um vínculo de emprego foi diminuto (cerca de 3%), não confirmando a expectativa de que tais trabalhadores mantenham mais de um vínculo para incrementar a sua renda.

Pela análise dos microdados do Novo CAGED, adotando-se como amostragem o período de dezembro de 2022, verifica-se que no período foram admitidos 24.333 trabalhadores e desligados 16.842 trabalhadores. Em alguns indicadores foram analisados os dois grupos de forma separada, em razão da possibilidade de identificar-se diferenças com alguma relevância de análise. Quando a diferenciação não se mostrou útil, os dados foram analisados de forma global, abrangendo admitidos e desligados no período.

Na referida competência apurou-se que a idade média dos trabalhadores intermitentes admitidos no período resultou em 31,73 anos. A idade média dos trabalhadores desligados, por sua vez, foi de 33,09 anos. A média geral, entre trabalhadores admitidos e desligados, foi de 32,28 anos (Tabela 7). Não se observou, pois, diferença significativa entre a idade média dos trabalhadores intermitentes em relação aos contratos celetistas típicos, assim considerados os contratos em geral, excluídos os intermitentes, em tempo parcial e de aprendizagem. Anota-se, no entanto, que em ambos os casos os trabalhadores desligados apresentaram idade média superior aos trabalhadores admitidos, o que sugere a preferência do empregador por trabalhadores mais jovens.

Tabela 7 – Idade média dos trabalhadores admitidos e desligados no mês de dezembro de 2022

Movimentação	Trabalhadores intermitentes	Contratos celetistas típicos
	Idade média	Idade média
Admitidos	31,73	31,86
Desligados	33,09	33,53
Geral	32,28	32,80

Fonte: Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

Quando ao grau de instrução constata-se uma prevalência de trabalhadores apenas com ensino médio completo, que representou 76,1% da amostra, percentual significativamente superior ao obtido para os contratos celetistas típicos (64,3%) - Tabela 8.

Tabela 8 – Grau de instrução dos trabalhadores admitidos ou desligados no mês de dezembro de 2022

Grau de instrução	Trabalhadores intermitentes		Contratos celetistas típicos	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
1- Analfabeto	97	0,2	12.424	0,4
2- Até o 5º ano incompleto	385	0,9	57.953	1,9
3- 5º ano completo do ensino fundamental	294	0,7	43.761	1,5
4- Do 6º ao 9º ano do ensino fundamental incompleto	1.054	2,6	126.529	4,2
5-Ensino fundamental completo	2.446	5,9	217.320	7,3
6- Ensino médio incompleto	2.348	5,7	200.338	6,7
7- Ensino médio completo	31.330	76,1	1.923.485	64,3
8- Ensino superior incompleto	1.177	2,9	114.540	3,8
9- Ensino superior completo	1.748	4,3	257.420	8,6
10-Mestrado	74	0,2	6.715	0,2
11-Doutorado	17	0,0	2.468	0,1
80-Pós-graduação completa	206	0,5	29.417	1,0
Total	41.176	100	2.992.370	100

Fonte: Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

Outrossim, enquanto para os contratos celetistas típicos verificou-se um percentual de 9,9% de trabalhadores com ensino superior completo ou mais, no

caso dos trabalhadores intermitentes esse percentual foi de apenas 5%. Tal situação denota que o trabalho intermitente tem sido demandado sobretudo para atividades de menor qualificação, em que o ensino formal não é exigido.

No que se refere à raça ou cor dos trabalhadores, conforme demonstra a Tabela 9, verifica-se uma maior prevalência de trabalhadores pretos ou pardos nos contratos de trabalho intermitente do que nos casos de contratos celetistas típicos, evidenciando a reprodução histórica de um padrão em que pretos e pardos são submetidos a postos de trabalho mais precários.

Tabela 9 – Raça ou cor trabalhadores admitidos ou desligados no mês de dezembro de 2022

Raça/Cor	Trabalhadores intermitentes		Contratos celetistas típicos	
	Quantidade	Percentagem	Quantidade	Percentagem
1-Branca	10.637	25,80	982.736	32,8
2-Preta	2.800	6,80	172.737	5,8
3-Parda	14.400	35,0	982.605	32,8
4-Amarela	203	0,5	15.358	0,5
5-Indígena	66	0,2	6.563	0,2
6-Não informada	13.070	31,7	832.371	27,8
Total	41.176	100	2.992.370	100

Fonte: Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

Ainda, apurou-se que os Estados do Sudeste do país foram os que mais utilizaram-se do trabalho intermitente, representando 54,2% dos postos de trabalho examinados, seguidos dos Estados do Sul, no percentual de 18,5%, percentuais que não diferem muito dos apurados para os contratos celetistas típicos (Tabela 10).

Tabela 10 – Distribuição dos trabalhadores por região geográfica e unidade da federação admitidos ou desligados no mês de dezembro de 2022

Região	Unidade da Federação	Número de trabalhadores	Percentagem por Unidade da Federação	Percentual por região intermitentes	Percentual por região contratos celetistas típicos
1- Norte	11 - Rondônia	121	0,3	4,2	4,8
	12- Acre	128	0,3		

Região	Unidade da Federação	Número de trabalhadores	Porcentagem por Unidade da Federação	Percentual por região intermitentes	Percentual por região contratos celetistas típicos
2- Nordeste	13 - Amazonas	746	1,8		
	14 - Roraima	65	0,2		
	15 - Pará	541	1,3		
	16 - Amapá	39	0,1		
	17 - Tocantins	65	0,2		
	21 - Maranhão	985	2,4	16,5	13,2
	22 - Piauí	387	0,9		
	23 - Ceará	888	2,2		
	24 - Rio Grande do Norte	581	1,4		
	25 - Paraíba	381	0,9		
	26 - Pernambuco	1.447	3,5		
	27 - Alagoas	253	0,6		
28 - Sergipe	158	0,4			
29 - Bahia	1.736	4,2			
3- Sudeste	31- Minas Gerais	2.861	6,9		
	32 - Espírito Santo	795	1,9		
	33- Rio de Janeiro	3.977	9,7		
	35 - São Paulo	14.694	35,7		
4-Região Sul	41 - Paraná	2.394	5,8	18,5	20,1
	42 - Santa Catarina	2.360	5,7		
	43 - Rio Grande do Sul	2.862	7,0		

Região	Unidade da Federação	Número de trabalhadores	Porcentagem por Unidade da Federação	Percentual por região intermitentes	Percentual por região contratos celetistas típicos
5-Região Centro-Oeste	50 – Mato Grosso do Sul	384	0,9	6,6	9,9
	51- Mato Grosso	531	1,3		
	52 - Goiás	848	2,1		
	53 – Distrito Federal	944	2,3		
Não identificado		5	0		0,5
Total		41.176	100	100	100

Fonte: Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

Os dados do Novo CAGED também contemplam informações sobre o tipo de movimentação, ou seja, os motivos da admissão ou desligamento. Comparando os motivos indicados nas ocorrências de admissão de trabalhadores no mês de dezembro de 2022, nota-se pequena distinção entre os trabalhadores intermitentes e os contratados mediante vínculos típicos. Nesse sentido, quanto aos primeiros há 32 casos de admissão por reemprego, evento que não se observa no segundo grupo (Tabela 11).

Tabela 11 – Tipo de movimentações de trabalhadores admitidos em dezembro de 2022

Tipo de movimentação	Trabalhadores intermitentes		Vínculos celetistas típicos	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
20 – Admissão por reemprego	32	0,1	-	-
35 – Admissão por reintegração	7	0,0	849	0,1
97-Admissão de motivo ignorado	24.294	99,8	1.309.386	99,9
Total	24.333	100	1.310.235	100

Fonte: Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego
Elaborado pela autora

Segundo o Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o reemprego trata-se da admissão de empregado com emprego anterior (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023, p. 29). Assim, as ocorrências de reemprego constatadas podem sugerir a substituição de postos de trabalho na modalidade de prestação contínua por contratos intermitentes.

No que se refere aos motivos de desligamento, constata-se que o percentual de desligamentos a pedido nos contratos intermitentes foi de 41,4%, significativamente superior aos vínculos celetistas típicos, em que esse evento foi registrado apenas em 29,1% dos casos (Tabela 12). De tal circunstância pode-se inferir que possivelmente tal modalidade de contrato tem trazido maior insatisfação aos trabalhadores, os quais, vislumbrando uma oportunidade melhor de trabalho, pedem o desligamento do contrato, ainda que haja a liberdade para recusa de convocações do empregador. É justamente por haver a possibilidade de recusa que se supõe que o pedido de desligamento se dá para migrar para outra atividade com maiores garantias e ocupação da carga de trabalho, pois do contrário não haveria motivo para o pedido de demissão, ante a flexibilidade para aceitar ou não o chamado do empregador.

Além disso, o levantamento das motivações para o desligamento indica que houve uma incidência maior de acordos entre empregado e empregador nos contratos intermitentes (3,3%) do que nos vínculos típicos (0,9%), o que demandaria investigação específica, para se fazer qualquer inferência.

Por fim, nota-se a ocorrência de 1.163 contratos de trabalho intermitente com término por prazo determinado na amostra analisada, combinação que se mostra questionável quanto à sua possibilidade jurídica, pois se tratam de duas modalidades de flexibilização do contrato tradicional por tempo indeterminado e contínuo, cujos pressupostos para configuração devem ser estritamente observados.

Sobre a matéria, Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 60) afirmam que “o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que não atrelado a qualquer das hipóteses previstas no art. 443, § 1º, da CLT”. Os referidos autores seguem fazendo as seguintes ponderações:

O fato de a prestação de serviços no trabalho intermitente ocorrer apenas em períodos delimitados, nos termos do convite formulado pelo empregador, não deve conduzir ao equívoco de enquadrá-lo como um contrato por tempo determinado, visto que o contrato de trabalho intermitente continuará

vigente mesmo nos períodos de inatividade. É dizer: o contrato de trabalho intermitente não é um aglomerado de pequenos contratos por tempo determinado, mas um único contrato por tempo indeterminado que é caracterizado pela alternância entre períodos de atividade e de inatividade.

Martinez (2023, p. 195), por sua vez, embora classifique o contrato de trabalho intermitente como uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, firma o seguinte entendimento:

Nada, porém, impede que um contrato por tempo determinado seja ajustado para ser cumprido segundo a lógica da intermitência. Em outras palavras: em regra, o contrato de trabalho intermitente é ajustado por tempo indeterminado, mas, excepcionalmente, pode ser acertado por tempo determinado, haja vista a inevidência de norma que disponha em sentido diverso.

Tabela 12 – Tipos de movimentação dos trabalhadores desligados em dezembro de 2022

Tipo de movimentação	Trabalhadores intermitentes		Vínculos celetistas típicos	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
31- Desligamento por demissão sem justa causa	7.984	47,4	811.408	48,2
32- Desligamento por demissão com justa causa	137	0,8	26.535	1,6
33 - Culpa recíproca	-	-	958	0,1
40 - Desligamento a pedido	6.971	41,4	489.754	29,1
43- Término de contrato por prazo determinado	1.163	6,9	332.431	19,8
50-Desligamento por aposentadoria	2	0,0	476	0,0
60-Desligamento por morte	24	0,1	5.131	0,3
90-Desligamento por acordo entre empregado e empregador	561	3,3	15.135	0,9
98-Desligamento de tipo ignorado	1	0,0	307	0,0
Total	16.843	100,0	1.682.135	100,0

Fonte: Novo CAGED / Ministério do Trabalho e Emprego

Elaborado pela autora

Diferentemente da lacuna da legislação brasileira sobre a possibilidade de combinação das referidas modalidades contratuais, o Código do Trabalho português, em seu artigo 157, parágrafo 2º, traz vedação taxativa à celebração do contrato de trabalho intermitente a termo resolutivo (ou seja, por prazo determinado) ou em regime de trabalho temporário. O Estatuto dos Trabalhadores espanhol, por sua vez, em seu artigo 16, item 1, prevê expressamente que o contrato de trabalho fixo-descontínuo se constitui em contrato por tempo indeterminado. Já a regulamentação italiana, no artigo 13, item 1, do Decreto Legislativo nº 81/2015 dispõe que o contrato de trabalho intermitente pode ser celebrado ainda que a termo. Nesse contexto, tem-se que o ideal é que essa situação também fosse expressamente normatizada pela legislação brasileira. Entende-se que deveria prevalecer a concepção de que o trabalho intermitente deve ser celebrado por tempo indeterminado, na medida que possibilitaria ao empregado uma perspectiva de manutenção do vínculo, ainda que com intermitência na prestação dos serviços.

Outro dado relevante extraído da amostragem analisada foi que do universo de 24.333 trabalhadores intermitentes admitidos no mês de dezembro de 2022, 2.525 trabalhadores receberam remuneração inferior ao salário mínimo vigente no período, que era de R\$ 1.212,00. Além disso, desses trabalhadores 560 não receberam qualquer salário na competência. Dos desligados no período, que corresponderam a 16.843 trabalhadores, 2.152 receberam remuneração inferior ao salário mínimo na competência, e 636 não receberam qualquer valor.

Por fim, embora fosse interessante o levantamento do salário médio mensal auferido pelos trabalhadores intermitentes, com intuito de cotejo com o recebido pelos trabalhadores com vínculos celetistas típicos, abstermo-nos de fazê-lo. Isso porque as informações disponibilizadas por meio dos microdados do Novo CAGED não se mostram regulares para tal análise, porquanto observam-se inúmeros valores inconsistentes, tais como 175 registros indicando salário mensal superior a R\$ 100.000,00, incluindo evento com registro de salário de R\$ 1.364.000,00. Tal situação denota a necessidade de que os empregadores prestem com maior fidedignidade as informações ao órgão governamental, bem como seja aprimorado o sistema de coleta de dados, na medida em que para os trabalhadores intermitentes existe ainda a possibilidade de que as diferentes unidades de salário (hora, dia, semana, quinzena, mês) sejam objeto de falta de uniformidade na apresentação dos dados.

Por outro lado, valendo-se de estudo realizado pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2023, p. 01), divulgado em seu Boletim Emprego em Pauta, que utilizou os dados da RAIS de 2021, foi apurado que a remuneração média mensal dos vínculos intermitentes naquele ano foi de R\$ 888,00, equivalente a 81% do valor do salário mínimo do período.

Além disso, cabe destacar outras informações relevantes divulgadas pelo DIEESE no mesmo estudo (2023, p. 01-04):

- a duração média dos vínculos firmados em 2021 foi de cinco meses, divididos em três meses de trabalho e dois de espera;
- em 2021, do estoque de intermitentes ativos no final do ano, 35% não registraram nenhum rendimento ao longo do ano;
- 20% dos vínculos intermitentes firmados em 2021 não geraram trabalho ou renda;
- 46% dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021 não registraram nenhuma atividade naquele mês;
- em dezembro de 2021, a remuneração foi inferior a um salário mínimo em 44% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho;
- o comércio varejista registrou o maior número de contratos inativos o ano todo (35.239 vínculos), que representaram 48% do total de vínculos intermitentes do setor;
- entre os técnicos de nível médio nas ciências administrativas, 62% dos vínculos intermitentes não resultaram em nenhum trabalho no ano (15.416 vínculos), a maior proporção entre as ocupações.

Conforme ressaltado pelo Boletim do DIEESE, muitos dos contratos intermitentes passaram boa parte do ano de 2021 “engavetados”, ou seja, geraram pouco ou nenhum trabalho e renda, bem como a renda gerada ficou abaixo do salário mínimo, aspecto que será objeto de reflexão no próximo capítulo, sob a ótica dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO DIREITOS FUNDAMENTAIS: ANÁLISE JURÍDICA

Conforme já antecipado no final do capítulo anterior, a intenção deste capítulo é promover uma reflexão acerca das características atribuídas pelo legislador brasileiro ao contrato de trabalho intermitente, em cotejo com a finalidade de três direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal de 1988, quais sejam: remuneração de férias com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e garantia do salário mínimo. A partir dessa investigação, a intenção é propor possíveis melhorias na regulamentação da modalidade contratual estudada, a fim de compatibilizar a norma regulamentadora com os preceitos constitucionais indicados.

A delimitação dos direitos a serem examinados é inspirada no Enunciado nº 73 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) que assim dispõe:

Enunciado nº 73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, 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.

Destaca-se que, embora pela ótica formal possa-se alegar que o legislador reformista conferiu aos trabalhadores intermitentes o direito à remuneração de férias, ao décimo terceiro salário e ao salário mínimo, a reflexão que se propõe tem como objetivo analisar os institutos sob uma perspectiva histórica e teleológica, a fim de examinar tais direitos em sua gênese.

Cabe ressaltar que a Constituição Federal estabelece “os limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho”. Dessa forma, é imperativo que se observe a “estrutura básica do modelo jurídico da relação de emprego” delimitada na Constituição, a qual tem efeitos diretos sobre cada situação concreta (Mendes e Branco, 2023, p. 352).

Por derradeiro, no tópico final do capítulo será discorrido acerca de propostas em tramitação no Congresso Nacional para alteração da regulamentação do contrato de trabalho intermitente, com a intenção de levantar as perspectivas de melhoria dessa figura contratual.

Dito isso, passa-se à análise de cada um dos direitos fundamentais mencionados.

4.1 Remuneração de férias

O direito à fruição de férias remuneradas é consagrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, aprovada em 1948, que em seu artigo 24 estabelece que “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”.

Segundo define Russomano, M. (2002, p. 332), as férias constituem-se em “um período de repouso continuado a que tem direito, anualmente, o trabalhador, sem prejuízo de sua remuneração habitual, de conformidade com a lei em vigor, as convenções coletivas e outras normas trabalhistas que sejam aplicáveis”.

As férias destinam-se a proporcionar ao trabalhador um período mais prolongado de descanso, a fim de evitar problemas de saúde decorrentes do cansaço excessivo, tratando-se, pois, de medida de saúde e segurança ocupacional e, por consequência, detêm natureza de ordem pública. Existe comprovação científica de que esse período mais extenso de descanso é essencial para a restauração das forças físicas e psíquicas do indivíduo (Garcia, 2023, p. 490).

Russomano, M. (2002, p. 333) leciona que a doutrina tem entendido que as férias envolvem para o empregador duas obrigações, caracterizando-se, pois, como um ato complexo: “a primeira é obrigação de fazer, consistente em conceder o repouso devido ao trabalhador; a segunda é obrigação de dar, ou seja, de pagar a remuneração habitual durante o período de repouso”. Além disso, o referido doutrinador elenca cinco fundamentos para o direito às férias:

a) fisiológico: as férias destinam-se a proporcionar ao trabalhador um período mais prolongado de repouso ininterrupto para recuperação de suas energias e restauração de seu organismo;

b) econômico: as férias importam em “vantagens para a produção da empresa, porque, ao retornar das férias, o trabalhador produz melhor e, psicologicamente, está preparado para admitir e executar as ordens de serviço”;

c) psicológico: o afastamento do trabalho possibilita momentos de relaxamento, diversão, viagens ou descanso, o que auxilia no equilíbrio mental do trabalhador (Bomfim, 2021, p. 726);

d) cultural: as férias “ensejam ao trabalhador uma abertura do seu espírito para as coisas alheias ao terra-a-terra do ofício cotidiano (o que justifica o instituto da gratificação de férias)”;

e) político: as férias constituem-se em “instrumento de melhoria do clima das relações humanas entre trabalhador e empresário”.

Certamente, foi com base nessas premissas e reconhecendo a importância do instituto que o legislador brasileiro conferiu às férias remuneradas *status* constitucional. A primeira Constituição a assegurar o direito dos trabalhadores às férias anuais foi a Carta de 1934, o que se repetiu nas Constituições de 1937, 1946, 1967, 1969 (Emenda 1) e 1988 (Russomano M., 2002, p. 334-335).

A atual Carta Constitucional assegura, no artigo 7º, inciso XVII, o direito aos trabalhadores urbanos e rurais ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Ainda, ressalta-se que resta expresso no dispositivo constitucional que o gozo das férias anuais deve ser remunerado.

A regulamentação infraconstitucional das férias, por sua vez, está prevista nos artigos 129 a 153 da CLT, dispositivos que em sua maioria são anteriores à Constituição Federal de 1988 e recepcionados por ela. Sobre a remuneração de férias, o artigo 145 da CLT prescreve que o seu pagamento deve ser efetuado “até 02 dias antes do início do respectivo período”. O parágrafo único do mesmo dispositivo dispõe que: “o empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias”. Nesse contexto, depreende-se que somente é possível o pagamento das férias quando o empregado já tem definido as datas de início e término das férias.

Deve-se atentar também que em 1998 o Brasil ratificou a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas, a qual se encontra em vigência no ordenamento jurídico nacional desde 23 de setembro de 1999 (Leite, 2023, p. 275). Tal instrumento normativo é aplicável a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos (artigo 2º, item 1). O artigo 3º, item 1, da convenção dispõe que a toda pessoa a que ela se aplique “terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada”.

Sobre a remuneração de férias, o artigo 6º da Convenção assim prescreve:

Artigo 7

1. - Qualquer pessoa que entre em gozo de período de férias previsto na presente Convenção deverá receber, em relação ao período global, pelo menos a sua remuneração média ou normal (incluindo-se a quantia equivalente a qualquer parte dessa remuneração em espécie, e que não seja de natureza permanente, ou seja concedida quer o indivíduo esteja em gozo de férias ou não), calculada de acordo com a forma a ser determinada pela autoridade competente ou órgão responsável de cada país.

2. - As quantias devidas em decorrência do parágrafo 1 acima deverão ser pagas à pessoa em questão antes do período de férias, salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule a referida pessoa e seu empregador.

Ressalta-se a previsão da convenção de que o pagamento das férias deve se dar antes de seu gozo, salvo estipulação em contrário em acordo que vincule o trabalhador e seu empregador.

Nesse contexto, o questionamento que se faz é se o pagamento ao trabalhador intermitente das férias proporcionais com o acréscimo de um terço ao final de cada período de prestação de serviço, ou seja, de forma fracionada, segundo disposto no artigo 452-A, parágrafo 6º, da CLT, cumpre a finalidade do instituto.

Cabe anotar, por oportuno, que quanto ao pagamento atrasado das férias, o Tribunal Superior do Trabalho - TST possuía entendimento, consubstanciado na Súmula nº 450, que ainda que as férias tenham sido gozadas na época própria, se o empregador tiver descumprido o prazo previsto no artigo 145 da CLT, era devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, por analogia ao artigo 137 da CLT, que estabelece que sempre que as férias forem concedidas após período concessivo, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. O STF, no entanto, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 501, em decisão proferida em 08 de agosto de 2022, declarou inconstitucional a referida súmula, por entender que o verbete ofende os preceitos fundamentais da legalidade e da separação dos Poderes, por “ ampliar o âmbito de incidência de sanção prevista no art. 137 da CLT para alcançar situação diversa, já sancionada por outra norma”. Todavia, independentemente da legalidade da penalidade prevista na referida súmula, o fundamento que justificou a sua edição é válido para a discussão que aqui se suscita. Nesse sentido, o TST manifestou-se em reiteradas decisões que “o completo gozo das férias depende tanto do afastamento do trabalho quanto dos recursos financeiros necessários para que o

empregado possa usufruir do período de descanso e lazer para, então, recuperar-se física e mentalmente para retornar ao labor” (vide p.ex. Ag-AIRR-1001697-15.2019.5.02.0318, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 04/07/2022).

No caso do contrato de trabalho intermitente, o artigo 452-A, parágrafo 9º, 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”. Por outro lado, o parágrafo 6º do mesmo artigo dispõe que o adimplemento das férias proporcionais com o acréscimo de um terço se dará ao final de cada período de prestação de serviço, o que implica que os recursos vinculados ao período de férias não serão supridos em momento contemporâneo à sua concessão, mas sim de forma parcelada, a cada período de prestação de serviço.

Logo, por ocasião das férias, o trabalhador nada receberá, em razão da antecipação fracionada da percepção da remuneração correspondente, na forma prevista no parágrafo 6º, inciso II, do artigo 452-A da CLT (Martinez, 2023, p. 197). Não se pode ignorar que para o trabalhador, muitas vezes envolto por inúmeras despesas do dia a dia, a percepção das férias proporcionais com o acréscimo de um terço a cada período de prestação de serviços, junto com as demais parcelas periódicas salariais, não enseja o efeito de remuneração de férias. A escassez usual de recursos que evidentemente atinge grande parte dos trabalhadores intermitentes, dado os postos de trabalho e a faixa salarial que normalmente ocupam, não lhes permite diferenciar tal remuneração. Não é difícil concluir que, por ocasião das férias, possivelmente o trabalhador se verá desprovido de recursos, o que lhe retirará a oportunidade de fruição de atividades de lazer, tais como passeios e viagens. Afora isso, como adverte Ravnjak, Rodrigues e Soares (2022, p. 04) tal situação imporá que “o trabalhador preste serviços a outros empregadores para que possua alguma renda durante suas férias, o que implica em prejuízo ao gozo efetivo de suas férias e descanso”.

Não se trata colocar o trabalhador em uma posição de incapacidade para administrar os seus recursos, mas sim de ater-se à legítima finalidade do instituto da remuneração de férias. Entende-se que a forma prevista na legislação reformista para pagamento de tal benefício pecuniário aos trabalhadores intermitentes desvirtua o instituto, pois o desvincula de sua finalidade, que é o provimento de

recursos para a fruição de férias, cujo pagamento inclusive é acrescido de um terço, justamente com o propósito de fornecer ao trabalhador um acréscimo financeiro para que efetivamente possa usufruir de atividades de lazer no seu momento de descanso. A forma de pagamento da remuneração de férias ao empregado intermitente trata a verba como mero acréscimo salarial à remuneração ordinária, desvinculada de sua finalidade precípua.

Possivelmente, iluminado por esses preceitos, é que se deu a regulamentação da concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos. Por meio do Decreto nº 80.271/1977, o Poder Executivo estabeleceu que o valor destinado ao pagamento das férias deveria ser depositado pelos tomadores dos serviços em uma conta bancária especial intitulada "Remuneração de Férias - Trabalhadores Avulsos", em nome do sindicato representativo da respectiva categoria profissional (artigo 2º). Assim, quando da fruição das férias pelo trabalhador, incumbiria ao sindicato o pagamento do valor correspondente a tal remuneração. Embora tal decreto tenha sido revogado pelo Decreto nº 10.011/2019, a fim de atender o disposto no artigo 16 da Lei Complementar nº 95/1998, que prevê a elaboração de consolidação dos decretos de conteúdo normativo e geral e demais atos normativos inferiores em vigor, a sistemática de pagamento das férias com acréscimo de um terço ao trabalhador avulso serve de referência para a reflexão que se propõe neste trabalho.

Nesse sentido, entende-se que há necessidade de modificação do artigo 152-A, parágrafo 6º, da CLT quanto ao pagamento das férias acrescidas de um terço, a fim de compatibilizar a finalidade do instituto previsto na norma constitucional, de forma que seu pagamento ocorra contemporâneo à sua fruição. Uma possibilidade para atingir tal intento, inspirada nos ensinamentos de Bomfim (2021, p. 515), é de que o pagamento das férias aos trabalhadores intermitentes seja efetuado da mesma forma prevista para os trabalhadores avulsos, com depósito em uma conta-corrente bancária a cada período de prestação de serviço, para que, na época própria, o valor seja levantado pelo beneficiário. No entanto, não se ignora que tal sistemática pode acarretar ao empregador despesas para manutenção da conta bancária. Assim, talvez seja mais simples e econômico o pagamento direto ao empregado da remuneração de férias na época própria.

4.2 Décimo terceiro salário ou gratificação de Natal

Segundo aponta Martinez (2023, p. 340), “a gratificação natalina surgiu originariamente como espontânea manifestação de agradecimento, de reconhecimento, de contentamento ou de gratidão patronal por ocasião do Natal”. Diante dessa prática, o legislador resolveu tornar tal pagamento obrigatório a todas as empresas, por meio da Lei nº 4.090/1962, “acabando com a espontaneidade em seu pagamento” (Martins, S., 2023, p. 194). Além disso, o instituto foi detalhado na Lei nº 4.749/1965, sendo ainda regulamentado pelo Decreto nº 10.854/2021 (Martinez, 2023, p. 340).

A primeira Constituição que dispôs sobre o pagamento da parcela foi a de 1988, no inciso VIII do artigo 7º (Martins, S., 2023, p. 194), cujo dispositivo assegura aos trabalhadores urbanos e rurais o direito ao “décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria”. Martins, S. (2023, p. 194) esclarece que embora a denominação correta do instituto seja gratificação de Natal, na prática, utiliza-se a expressão décimo terceiro salário, inclusive em razão do termo utilizado pela CF/1988.

A Lei nº 4.749/1965 prevê o pagamento da gratificação de Natal em duas parcelas, estabelecendo em seu artigo 2º que entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação de Natal, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo prescreve que “o empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados”. Além disso, o parágrafo 2º dispõe que “o adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano”.

A parcela final da gratificação Natal, por sua vez, deve ser “paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido” (artigo 1º da Lei nº 4.749/1965).

Martins, S. (2023, p. 198) entende que não pode o empregador, seja por negociação individual ou coletiva, dividir o pagamento do décimo terceiro salário em mais de duas parcelas, bem como instituir uma terceira, pois tal situação importaria em prejuízo ao trabalhador. Além disso, o referido jurista preconiza também não ser

possível a alteração das datas de pagamento da primeira e da segunda parcelas por convenção ou acordo coletivo, com a fixação de períodos mais longos do que os previstos na lei, pois a Constituição Federal autoriza a redução do salário por negociação coletiva (artigo 7º, inciso VI), mas não a alteração das datas de pagamento do décimo terceiro salário. Nesse sentido, o doutrinador sustenta que seria uma situação prejudicial ao trabalhador e contrária à previsão legal.

Além disso, quanto à possibilidade de pactuar, em instrumento de negociação coletiva, o pagamento do décimo terceiro salário de forma parcelada, Garcia (2023, p. 236) refere que “há quem defenda a validade da referida flexibilização na forma de pagamento da gratificação natalina, ou mesmo sua redução”, com base nas disposições do artigo 7º, incisos VI e XXVI, da CF, que autorizam até mesmo a redução salarial por meio de convenções e acordos coletivos. No entanto, tal jurista defende que a possibilidade de redução salarial trata-se de exceção, não devendo ser admitido o parcelamento do décimo terceiro salário como válido, pois inexistente qualquer autorização constitucional para alterar a sua forma de pagamento, o que ensejaria flexibilização *in pejus* de norma de ordem pública.

Contudo, há uma segunda corrente que defende a possibilidade de parcelamento do décimo terceiro salário por meio de norma coletiva, com base no artigo 611-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, o qual estabelece taxativamente as matérias que constituem objeto ilícito de negociação coletiva, reputando ilícita apenas a supressão ou redução do valor nominal do décimo terceiro salário, não trazendo como proibição o seu parcelamento (Souza, 2020).

No entanto, com exceção da possibilidade de negociação coletiva, não se vislumbra autorização constitucional para parcelamento do décimo terceiro salário. Com base nessa premissa, entende-se que a forma como o legislador reformista previu a contraprestação do décimo terceiro salário ao trabalhador intermitente, de imediato ao final de cada período de prestação de serviço (artigo 452-A, parágrafo 6º, da CLT), não se coaduna com a previsão constitucional de pagamento da parcela, que está alicerçada por sua origem histórica, bem como nas leis anteriores que já previam a forma de seu adimplemento. Impõe-se, nesse contexto, a interpretação do preceito constitucional pelo método histórico (Nunes Júnior, 2017, *e-book*), sob pena de desvirtuar o instituto.

Embora a Constituição não especifique expressamente no inciso VIII do artigo 7º quando deve ser efetuado o pagamento do décimo terceiro salário, não se pode

ignorar a origem histórica do instituto, pela prática espontânea dos empregadores de pagamento aos empregados de uma gratificação por ocasião das compras de Natal. A própria denominação da parcela dada pela CF já importa em vê-la como uma parcela única, constituída na forma de um décimo terceiro salário. Ainda que a legislação infraconstitucional tenha flexibilizado o seu adimplemento em duas parcelas, o que por si só já é constitucionalmente questionado, inexistente respaldo, pelo princípio interpretativo acima invocado, para o pagamento do décimo terceiro salário na forma prevista para o trabalhador intermitente. Não se trata de concordar ou não com o instituto, mas resguardar o preceito constitucional em sua gênese.

Nesse contexto, de forma similar ao instituto das férias, é possível adotar-se a sistemática de pagamento utilizada para o trabalhador avulso. O Decreto nº 63.912/1968, que regulamentou o pagamento da gratificação de Natal ao trabalhador avulso, previu em seu artigo 2º que o tomador dos serviços deveria efetuar o recolhimento em conta bancária, até 48 horas após a realização do serviço, do valor destinado à cobertura dos encargos decorrentes da gratificação de Natal do trabalhador que lhe prestou serviços, estabelecendo no artigo 5º que o sindicato de cada categoria de trabalhador avulso deveria efetuar o pagamento referente à gratificação de Natal na terceira semana dos meses de junho e/ou de dezembro, no valor total creditado em nome do trabalhador até o mês anterior. Assinala-se que, em que pese tal decreto tenha sido revogado pelo Decreto nº 10.854/2021, que instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais, a sistemática de pagamento do décimo terceiro salário ao trabalhador avulso serve de referência.

Assim como se concluiu no tópico precedente em relação à remuneração de férias, entende-se que há necessidade de modificação do artigo 152-A, parágrafo 6º, da CLT no tocante ao pagamento do décimo terceiro salário, a fim de compatibilizá-lo à sua finalidade constitucional, decorrente de uma interpretação histórica do instituto, com seu pagamento, em certa medida já flexibilizado, em no máximo duas parcelas, como efetuado para os demais trabalhadores. Uma possibilidade é que o pagamento do décimo terceiro salário aos trabalhadores intermitentes seja efetuado da mesma forma prevista para os trabalhadores avulsos, com depósito em uma conta-corrente bancária a cada período de prestação de serviço, para que, na época própria, o valor seja levantado pelo beneficiário. No

entanto, a fim de evitar despesas bancárias, infere-se ser mais simples e econômico o pagamento direto da parcela ao empregado na época própria.

4.3 Garantia do salário mínimo

A Declaração Universal de Direitos Humanos reza, em seu artigo 23, item 3, que “Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social”.

Russomano, M. (2002, p. 376-377) leciona que o “salário mínimo não possui substância jurídica, a não ser quando se identifica com o salário vital ou tende ao salário justo”. Nesse sentido, o salário mínimo, a rigor técnico, representa apenas o patamar mínimo fixado para remuneração do trabalhador, que caso desrespeitado abre espaço para “o domínio da exploração humana – de conformidade com o sentimento de determinada época ou de determinado lugar – e o cenário doloroso das misérias econômicas”.

No Brasil, a primeira lei que tratou sobre a fixação de um salário mínimo foi a Lei nº 185/1936. A partir desse marco temporal, outras leis sobrevieram, até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (Russomano, M., 2002, p. 377). Sobre a matéria, o artigo 76 da CLT assim dispôs:

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Russomano, M. (2002, p. 378) refere que a Constituição Federal de 1988 ampliou significativamente o conceito tradicionalmente adotado pelo legislador brasileiro em relação ao salário mínimo, acrescentando outras necessidades básicas a serem por ele supridas, bem como ampliando ao núcleo familiar a cobertura que se lhe atribui. Nesse contexto, o artigo 7º, inciso IV, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

O inciso VII do artigo 7º da CF também prevê “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”.

Renzetti (2021, p. 330) elenca quatro características do salário mínimo:

- 1) **imperatividade:** decorre de norma imposta pelo Estado e deve ser respeitada;
- 2) **generalidade:** não há qualquer categoria que esteja excluída de sua incidência;
- 3) **irrenunciabilidade:** o empregado não pode renunciar o direito de receber o salário mínimo quando trabalha a jornada padrão para sua categoria;
- 4) **intransacionabilidade:** as normas coletivas não podem transacionar o salário mínimo para pior.

Conforme indicado no capítulo anterior, o DIEESE (2023, p. 01) apurou que a remuneração mensal média dos trabalhadores intermitentes no ano de 2021 foi de R\$ 888,00, equivalente a 81% do valor do salário mínimo do período. Não é demais lembrar também que a proporção de trabalhadores intermitentes com mais de um vínculo de emprego tem se revelado bastante reduzida (cerca de 3% em 2022), o que demonstra que tal modalidade contratual não tem garantido aos trabalhadores a renda mínima constitucionalmente prevista.

Contudo, no parecer do relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016 (2017, p. 48), que deu origem à Lei nº 13.467/2017, a tese defendida foi de que o contrato de trabalho intermitente não acarretaria violação à garantia do salário mínimo, sob a justificativa de que o valor-hora do salário mínimo seria respeitado. Utilizou-se como respaldo o entendimento consolidado do TST de que seria possível o pagamento de salário mensal inferior ao mínimo no caso de jornada reduzida, observando-se a proporcionalidade em relação às horas trabalhadas, segundo consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 358, item I, da SDI-I, TST, *in verbis*: “Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado”. O relator acrescentou que “não é por outra razão que o decreto que define o valor do salário mínimo o prevê para pagamento mensal, diário e por hora”.

De fato, conforme referem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 70), a possibilidade de pagamento de salário mensal inferior ao mínimo legal já estava amparada em outros dispositivos legais, como no caso do trabalho a tempo parcial (artigo 58-A, parágrafo 1º, da CLT) e do aprendiz (artigo 428, parágrafo 2º, da CLT).

No entanto, cabe atentar que o contrato de trabalho intermitente difere drasticamente dessas outras modalidades, nas quais há uma pré-fixação da jornada, ainda que reduzida. O contrato de trabalho intermitente retira do empregado a ciência de sua jornada de trabalho e, conseqüentemente, de seu salário mensal, aspecto crucial para as críticas que são tecidas contra essa modalidade contratual.

Nesse sentido, Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 71) afirmam que o cerne da preocupação de muitos estudiosos do direito em relação ao contrato de trabalho intermitente não reside propriamente no pagamento do valor proporcional ao salário mínimo por hora laborada, mas na ausência de garantia de uma remuneração que permita o planejamento financeiro ou, sob outra ótica, “na constatação de transferência dos riscos do negócio sem paralelo em nossa ordem jurídica”.

Homero (2021, RL-1.84), por sua vez, sustenta que o conceito constitucional de salário mínimo dificilmente se coaduna com o contrato de trabalho intermitente, porque submete o trabalhador “a um fator aleatório imponderável”, que não lhe possibilita saber se auferirá renda em determinado período, tampouco se suas contribuições para a previdência lhe garantirão a qualidade de segurado, bem como o direito à fruição dos diversos benefícios previdenciários.

Quanto ao impacto da percepção de salário inferior ao mínimo na questão previdenciária, a MP nº 808/2017, por meio da inclusão na CLT do artigo 911-A, parágrafos 1º e 2º, previu que os empregados que recebessem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, poderiam recolher ao Regime Geral de Previdência Social “a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal”, com incidência da mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. Ainda, o dispositivo estabeleceu que os meses em que não houvesse o referido recolhimento complementar não seriam considerados “para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários”.

Embora a MP nº 808/2017 não tenha sido convertida em lei, a Reforma da Previdência, promovida pela Emenda Constitucional nº 103/2019, trouxe previsão similar no artigo 195, parágrafo 14, da CF, que assim dispôs:

§ 14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.

Portanto, os reflexos de uma remuneração inferior ao salário mínimo para o trabalhador importam em prejuízos não somente no momento presente, pela ausência de recursos para a subsistência diária, como em uma perspectiva futura, pela incerteza se terá cobertura para os eventos de doença, morte, invalidez, idade avançada, proteção à maternidade e à família. É claro que a legislação permite a complementação da recolhimento previdenciário ou o agrupamento de contribuições. No entanto, quanto à complementação é pouco crível que um trabalhador que não auferir o salário mínimo legal terá condições de efetuar tal recolhimento. Em relação ao agrupamento de contribuições, resta evidente que haverá uma maior dificuldade no preenchimento dos períodos mínimos de carência, bem como na aquisição e manutenção da qualidade de segurado.

Sobre o direito ao salário mínimo, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) firmou o entendimento de que o trabalhador submetido ao regime de trabalho intermitente tem direito à percepção desse patamar mínimo, nos seguintes termos:

Enunciado nº 74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO

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

Leite (2023, p. 220), por sua vez, sustenta que o contrato de trabalho intermitente é manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador somente receberá remuneração quando e se for convocado pelo empregador para prestar serviço, o qual, depois de utilizar-se da mão-de-obra do trabalhador, a descarta como se fosse uma mercadoria. Assim, o doutrinador sustenta que tal modalidade contratual viola os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (artigos 1º, incisos III e IV, 170, *caput* e incisos III, VII e VIII, todos CF).

Em acréscimo a isso, Delgado e Delgado (2017, p. 155) sustentam que, em uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos dispositivos que regulamentam o contrato de trabalho intermitente, a modalidade remuneratória a ele atrelada trata-se de “mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos de salário-tarefa”. Nesse contexto, defendem que a disposição constitucional de “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável” (artigo 7º, inciso VII, da CF) deve ser observada em relação a essa nova figura contratual, com garantia ao trabalhador intermitente do salário mínimo fixado em lei, em periodicidade mensal.

Adicionalmente, relevante mencionar que o STF firmou tese no Tema nº 900 de que “É defeso o pagamento de remuneração em valor inferior ao salário mínimo ao servidor público, ainda que labore em jornada reduzida de trabalho”. Por isso mesmo, o TST acrescentou o item II à Orientação Jurisprudencial nº 358, já citada, em que estabeleceu que “Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal”. Observa-se, pois, um evidente tratamento discriminatório entre os trabalhadores do setor público e do setor privado, situação que se espera seja levada à Suprema Corte para enfrentamento.

Por outro lado, Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 71-72) advertem que o entendimento de que o trabalhador intermitente deveria receber ao menos o salário mínimo mensal ensejaria contradição com outros comandos constitucionais, notadamente o princípio da isonomia salarial, prescrito no artigo 7º, inciso XXX, da CF. Isso porque, caso o trabalhador intermitente trabalhe apenas alguns dias do mês, receberia salário por hora superior aos demais colegas na mesma função que tenham realizado carga horária tradicional de 220 horas. Com isso, tais doutrinadores propõem que, a fim de atenuar os impactos da instabilidade financeira decorrente do contrato de trabalho intermitente, deveria haver ao menos “a obrigatoriedade de fixação de carga horária mínima no contrato”.

Igualmente, Ribeiro (2018, p. 122) preceitua que deveria haver “a definição de uma regra mínima de intermitência”, a qual menciona que poderia ser semanal. O autor argumenta que assim “o empregado teria garantido um mínimo de trabalho e salário por semana, e não uma regra sem regra, para convocações aleatórias, sem definição apriorística”. Em que pese se entenda que a definição de uma frequência

mínima semanal não seja compatível com determinadas atividades em que o trabalho intermitente mostra-se aplicável, como no caso de eventos e shows, mostra-se indispensável que o trabalhador tenha um mínimo de previsibilidade nas convocações, pois a forma como o trabalho intermitente foi delineado no Brasil revela-se incompatível com princípios básicos de nosso ordenamento jurídico, destacando-se a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e boa-fé contratual.

Conforme já discorrido no item 2.1. deste trabalho, o Código do Trabalho Português melhor regulou a matéria, pois previu a necessidade de que o contrato de trabalho indique o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo, bem como estabeleceu que prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. Segundo destaca Cavalcante e Capellão (2018, p. 134) no direito português “o trabalhador intermitente já sabe quantas horas trabalhará e, conseqüentemente, quanto receberá”. Igualmente, o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha determina, em seu artigo 16, item 3, que a empresa encaminhe para a representação legal dos trabalhadores, no início de cada ano civil, um calendário com as previsões anuais ou semestrais de convocação, o que denota a preocupação em fornecer um mínimo de previsibilidade aos trabalhadores. Na legislação brasileira, por outro lado, não há nenhuma segurança quanto a essa informação. Tem-se, pois, as referidas normas estrangeiras como possíveis modelos para as melhorias necessárias na legislação brasileira quanto à matéria.

A questão da imprevisibilidade de convocações pelo empregador no contrato de trabalho intermitente foi analisada pela 6ª Turma do TST em recente decisão, cuja relatora foi a Ministra Katia Magalhães Arruda (AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, DEJT 24/11/2023), a qual, invocando princípios civilistas contratuais, julgou nulo contrato de trabalho em que a empregada no curso do contrato de trabalho jamais recebeu convocações para laborar. No voto, a relatora ponderou ser “certo que não existe norma jurídica específica que oriente o empregador quanto ao que se poderia tratar como volume mínimo de convocações do empregado intermitente, de forma geral e abstrata”. No entanto, afirmou que ainda que o empregador detenha, em tese, tal liberalidade, “a celebração de todo contrato deve observar o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que tem em seu núcleo a proibição do comportamento contraditório do sujeito de direito (*venire contra factum proprium*)”.

Como consequência disso, aduziu que a alternância de convocações, ainda que não determinada no próprio contrato, deve estar de acordo com a previsão contida no artigo 113, parágrafo 1º, do Código Civil, “que impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração”. Asseverou a relatora que a situação em que o empregador em momento algum convoca o empregado, sem apresentar-lhe satisfações ou previsões mínimas de possibilidade de convocação, torna o negócio jurídico viciado no plano da validade, em razão de erro substancial quanto ao seu objeto, ou seja, a prestação de trabalho subordinado em períodos alternados (artigo 139, inciso I, Código Civil). Ademais, acrescentou que, “conforme o art. 122 do Código Civil, são proibidas as condições puramente potestativas, isto é, aquelas que ficam a exclusivo arbítrio de uma das partes do negócio jurídico”, ensejando a nulidade do contrato de emprego intermitente, por conter condição suspensiva puramente potestativa. Ponderou, no entanto, que “a definição concreta do volume mínimo de convocações depende de exames casuísticos”. De toda forma, aduziu “que o princípio da boa-fé objetiva, como dever anexo do contrato de trabalho, também contempla o dever de informação”. Assim, referiu que “eventuais alterações dos fatores relevantes à convocação do empregado (demanda da atividade econômica, necessidade dos serviços contratados e intenção de convocação do trabalhador contratado) devem ser-lhe revelados, com a clareza adequada”.

Tal decisão é paradigmática, pois demonstra que mesmo sob a ótica das normas civilistas, o contratante tem a obrigação de fornecer previsão razoável ao contratado da quantidade de trabalho que lhe será demandada. Portanto, resta evidente que, ou por meio de um aprimoramento da legislação que regulamentou o contrato de trabalho intermitente, ou por meio da interpretação razoável do instituto com base em todo o arcabouço normativo que compõe o ordenamento jurídico brasileiro, deverá se encontrar um equilíbrio para que o trabalhador intermitente não seja submetido a condições que importem em vilipêndio de sua existência.

Ainda que se entenda que o contrato de trabalho intermitente possa retirar da informalidade trabalhadores que até então eram demandados sem qualquer registro ou mesmo por meio de “pejotização”, a necessidade de melhor regulamentação da matéria é premente. Não se pode admitir, em uma ordem jurídica fundada no

princípio da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, situações como a retratada no acórdão do TST acima referenciado, em que o empregado contratado na modalidade intermitente jamais foi convocado para trabalhar no curso do vínculo mantido com o empregador. E, conforme demonstram os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, não se trata de uma situação isolada, mas de circunstância que tem atingido milhares de trabalhadores, como revela o estudo do DIESSE (2023, p. 02), que apurou que no ano 2021, do estoque de trabalhadores intermitentes ativos no final da competência, 35% não tinham registrado nenhum rendimento ao longo desse período.

Não é demais lembrar, conforme já discorrido no item 2.3 deste trabalho, que o parecer do Senador relator do projeto de lei que deu origem ao contrato de trabalho intermitente no Brasil reconheceu a necessidade de inclusão de dispositivos que assegurassem salvaguardas ao trabalhador, bem como delimitassem os setores em que este tipo de modalidade contratual fosse permitida. No entanto, a proposta foi aprovada no Senado sem atender tais requisitos, em razão de acordo entre o Poder Legislativo e o Executivo, sob a promessa de posterior veto e regulamentação por medida provisória. Contudo, não houve qualquer veto presidencial no tocante ao contrato de trabalho intermitente, bem como a medida provisória editada não trouxe salvaguardas efetivas ao trabalhador, a qual inclusive sequer foi convertida em lei pelo Congresso Nacional.

Quanto à limitação da utilização do trabalho intermitente, Ribeiro (2018, p. 123) consigna que mesmo nos setores em que tal figura contratual foi mais defendida, há limitações à sua utilização. O autor exemplifica o caso do garçom, sustentando que a modalidade de contrato intermitente não poderá ser utilizada quando houver continuidade do trabalho, como no caso do “trabalho em regime de dupla pegada (almoço e jantar)”, pois tal situação não caracteriza trabalho não contínuo. O jurista defende que a hipótese de utilização do contrato de trabalho intermitente dá-se na circunstância em que o garçom trabalha em eventos ou para atender demanda ocasional em finais de semana nos restaurantes.

Sob tal premissa, entende-se que a legislação brasileira não se mostra tão elucidativa quanto à limitação acima referida, na medida em que preceitua que o trabalho intermitente pode ser utilizado “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (artigo 443, parágrafo 3º, da CLT).

Consoante já discorrido na seção 2.1.2 deste trabalho, o Código do Trabalho português, por sua redação, impõe maior restrição na utilização do trabalho intermitente, ao estabelecer que: “Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade” (artigo 157, item 1). Depreende-se da regulamentação portuguesa que o trabalho intermitente não pode ser utilizado em qualquer atividade empresarial, mas apenas naquelas em que ocorre uma descontinuidade ou intensidade variável.

Na Itália, o Decreto Legislativo nº 81/2015 também trouxe restrições à utilização do contrato de trabalho intermitente, atribuindo às convenções coletivas a definição das atividades em que a modalidade é aplicável, ou, na sua falta, à portaria do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais (artigo 13, item 1). Afora isso, a lei italiana limita a aplicação do contrato de trabalho intermitente para trabalhadores com menos de 25 anos e maiores de 55 anos (artigo 13, item 2).

Mais uma vez visualiza-se no direito comparado contornos para aprimoramento da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

Nesse contexto, o estudo realizado possibilitou visualizar a existência de setores e atividades em que efetivamente o contrato de trabalho intermitente tem a aptidão de retirada da informalidade de diversos trabalhadores ou então desincentivo da prática de “pejotização”, tais como no setor de eventos, restaurantes e construção civil. Paralelamente, entende-se que a utilização indiscriminada dessa modalidade contratual não se justifica, sob pena de imputar ao trabalhador as flutuações de demanda natural do mercado, sem que esse seja beneficiado pelos lucros nos momentos de alta demanda. Nesse cenário, reputa-se necessário que a legislação fixe limitações claras em relação à utilização do contrato de trabalho intermitente, a fim de que se aplique em setores ou postos de trabalho em que haja efetiva intermitência da atividade, e não em razão de meras flutuações de demanda atreladas ao risco do negócio. Ainda, reforça-se o entendimento acerca da necessidade de que seja fornecido ao trabalhador uma previsão da demanda de trabalho e convocações, a fim de que possa planejar a sua vida financeira, resguardando-se o seu direito a uma existência digna e provida dos recursos necessários para a sua subsistência.

4.4 Projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional para alteração da regulamentação do contrato de trabalho intermitente

Em consulta ao sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, apurou-se que existem cinco projetos de lei em tramitação que propõe a alteração da CLT, para revogar a previsão de celebração de contrato de trabalho na modalidade intermitente (PL nº 5591/2023, PL nº 273/2019, PL nº 9467/2018, PL nº 8766/2017 e PL nº 8360/2017).

O PL nº 10.576/2018, por sua vez, de autoria do Deputado Patrus Ananias, apensado ao PL nº 3.785/2012, de autoria do Deputado Laercio de Oliveira, que ainda está em tramitação, firma o entendimento de que o contrato de trabalho intermitente deveria ser afastado da legislação trabalhista, mas reconhece que a revogação do instituto dificilmente será alcançada com a atual composição de forças no Congresso Nacional. Assim, como medida alternativa à sua revogação, propõe modificação da regulamentação da figura contratual.

Destaca-se as seguintes modificações propostas pelo referido projeto de lei: proibição de celebração do contrato intermitente por acordo individual, o qual estará condicionado à previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho; previsão de que a remuneração mensal do empregado intermitente não poderá ser inferior ao salário mínimo; necessidade de uma programação mensal dos serviços que serão prestados; revogação da multa por descumprimento do aceite; caracterização do período de inatividade como sendo tempo à disposição do empregador, com remuneração a ser definida em normas coletivas; previsão de que a não convocação do empregado por um período superior a um ano caracterizará justa causa para rescisão do contrato; e, previsão de que caso o período de contratação exceda 24 meses, o contrato intermitente será convertido em contrato de prestação contínua de serviços. Anota-se também que o projeto estabelece que “considera-se período à disposição do empregador o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços”, consignando que, durante o período à disposição, “o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho autônomo ou em regime de tempo parcial”.

Oportuno referir ainda a existência de dois projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados com a finalidade de enquadramento dos serviços de entregador ou motorista de aplicativo como contrato de trabalho intermitente (PL nº 773/2023 e PL nº 1976/2021).

Na consulta ao sítio eletrônico do Senado Federal, por sua vez, localizou-se um projeto em tramitação que propõe a revogação do contrato de trabalho intermitente (PLS nº 253/2017). Ainda, o PL nº 2243/2023, de autoria do Senador Jorge Kajuru, propõe diversas modificações em relação ao contrato de trabalho intermitente, destacando-se os seguintes aspectos: ausência de previsão de pagamento das férias e do décimo terceiro salário ao final de cada período mensal de prestação de serviços; previsão de pagamento do décimo terceiro salário nunca inferior ao mínimo, com base na remuneração integral, a ser pago no mês de dezembro de cada ano ou proporcional na rescisão contratual; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário médio dos últimos seis meses e valor nunca inferior ao salário-mínimo; caso o empregado contratado para trabalho em jornadas intermitentes tenha dois ou mais empregadores poderá tirar férias de 15 (quinze) dias em relação a todos os empregadores, devendo, para tanto, comunicar aos contratantes, com antecedência de 30 (trinta) dias, as datas escolhidas; em um mesmo dia, o empregado contratado para trabalho em jornadas intermitentes não poderá prestar trabalho para mais de um empregador; aviso prévio de 30 (trinta) dias, remunerado pela média dos últimos 6 (seis) meses, assegurado um salário-mínimo.

Como se vê, o PL nº 10.576/2018, de autoria do Deputado Patrus Ananias, somado ao PL nº 2243/2023, de autoria do Senador Jorge Kajuru, trazem em seu bojo diversas propostas de modificação da regulamentação do contrato de trabalho intermitente que se coadunam com as inquietações apontadas neste trabalho em relação ao respeito aos institutos de remuneração de férias, décimo terceiro salário e garantia de renda. Ainda, a previsão contida no PL nº 10.576/2018 de que a autorização para celebração do contrato de trabalho intermitente deva estar ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho possibilitaria que tal modalidade contratual fosse utilizada apenas em setores ou postos de trabalho em que haja compatibilidade com as características atribuídas aos contratos intermitentes, afastando a sua utilização de forma desvirtuada. Espera-se, pois, que o legislador discuta as propostas com seriedade, a fim de encontrar a melhor alternativa para

que o instituto efetivamente constitua-se em forma de trazer trabalhadores à formalidade, e não subtrair direitos já assegurados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As características atribuídas pelo legislador brasileiro ao contrato de trabalho intermitente representaram uma quebra de paradigma em relação ao formato tradicional de vínculo de emprego até então previsto na legislação pátria. Isso porque, nessa nova modalidade de contratação, inexistia fixação prévia das horas de trabalho contratadas, o que se constitui em fator de notável instabilidade para o trabalhador.

A introdução do contrato de trabalho intermitente na legislação pátria se deu sob a justificativa de que iria gerar milhões de empregos, retirando um grande contingente de trabalhadores da informalidade. Contudo, o que se verificou é que os contratos intermitentes têm representado percentual diminuto do estoque total de vínculos celetistas, cerca de 1,05% em novembro de 2023, embora se evidencie um crescimento progressivo de sua participação nos vínculos formais desde a sua regulamentação até a competência mencionada. Não se ignora, no entanto, que a insegurança jurídica acerca da validade do contrato de trabalho intermitente, em razão das ações diretas de inconstitucionalidade que tramitam no Supremo Tribunal Federal, possam ter contido a utilização desse tipo de contrato pelos empregadores, impondo-se, pois, o exame dos resultados verificados com ponderação.

Ainda que com tal ressalva, cumpre assinalar que os dados coletados denotam que a renda média dos trabalhadores intermitentes não tem atingido o mínimo legal, observado que o DIESSE apurou, no ano 2021, uma remuneração média mensal dos vínculos intermitentes de R\$ 888,00, equivalente a 81% do valor do salário mínimo do período. Tal dado deve ser associado ao fato de que o número de trabalhadores intermitentes com mais de um vínculo de emprego mostrou-se diminuto (cerca de 3% em 2022), não proporcionando, pois, o incremento de renda esperado mediante a manutenção de mais de um contrato de trabalho.

Releva destacar também que o estudo do direito comparado evidenciou que o legislador brasileiro inspirou-se substancialmente no contrato zero hora previsto na lei do Reino Unido para a normatização nacional do instituto. Todavia, não se pode desprezar que no referido país estrangeiro, assim como em outros em que o contrato intermitente já era adotado anteriormente ao Brasil, o patamar remuneratório geral é superior, o que implica em impactos menores na renda mínima para subsistência do trabalhador e de sua família.

Por outro lado, o estudo realizado permite firmar o entendimento de que o contrato de trabalho intermitente tem o real potencial de retirada de diversos trabalhadores da informalidade, sendo emblemáticos os casos de contratação nos setores da construção civil e de eventos, nos quais se observa uma intermitência natural nas atividades. Sob essa ótica, evidencia-se que tal modalidade contratual pode ser favorável ao mundo do trabalho em casos específicos, proporcionando benefícios tanto para o empregador, como para o empregado. No entanto, entende-se que não se mostra razoável a sua utilização em situações em que ocorram meras flutuações de demanda, sob pena transferir ao trabalhador os riscos do negócio, em desacordo com o preceito contido no artigo 2º, *caput*, da CLT.

Afora isso, valendo-se de uma interpretação do contrato de trabalho intermitente com base em princípios contratuais civilistas, conclui-se que não se mostra válida a sua utilização pelo empregador sem qualquer compromisso de fornecimento de informação ao empregado quanto às previsões de convocações. Tal conduta do empregador importa em afronta aos princípios da boa-fé objetiva, da proibição do comportamento contraditório (*venire contra factum proprium*), da interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado, da proibição de condições puramente potestativas e do dever de informação anexo ao contrato de trabalho.

Diante desses elementos, resta demonstrada a necessidade de um aprimoramento da legislação nacional acerca do contrato de trabalho intermitente, sob pena de sobrecarregar o judiciário com demandas envolvendo alegações de ausência de convocação do trabalhador pelo empregador por longos períodos, ou mesmo, inexistência de convocações durante todo o contrato, situações que não se mostram raras conforme os dados levantados. Consoante fundamentado, total imprevisibilidade quanto às convocações não se coaduna com os princípios básicos do direito do trabalho, tampouco com a utilização subsidiária das normas contratuais civilistas.

Outra alteração normativa que foi defendida neste trabalho relaciona-se à forma de pagamento da remuneração de férias e décimo terceiro salário ao trabalhador intermitente. O exame desses institutos por uma perspectiva histórica e teleológica indica que a previsão de pagamento de tais parcelas ao trabalhador intermitente ao final de cada período de prestação de serviço não cumpre com a sua

finalidade, aspecto que não pode ser menosprezado, para que não se desvirtuem tais institutos.

Nesse contexto, o estudo realizado confirmou a hipótese inicial de que o contrato de trabalho intermitente, na forma como instituído na legislação brasileira, ainda que respeite formalmente a previsão constitucional de pagamento de férias remuneradas com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário e salário mínimo, não é compatível com uma interpretação histórica e teleológica desses direitos fundamentais.

Por todo o exposto, cabe reforçar a necessidade de aprimoramento da legislação pátria, a fim de que tal modalidade contratual coadune-se com o arcabouço constitucional e legal que funda o ordenamento jurídico brasileiro, indicando-se como paradigmas normativos a legislação portuguesa e espanhola, e tendo-se como norte os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

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, nº 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em: 26 dez. 2023.

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados**. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 01 jan. 2024.

BETTI, Leonardo Aliaga. **Análise crítica do contrato de trabalho intermitente, à luz da evolução do direito do trabalho brasileiro**. 2020. 265 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30042021-200338/publico/10670042_Dissertacao_Corrigida.pdf. Acesso em: 26 dez. 2023.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

BRASIL. **Apresentação do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Poder Executivo. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=Tramitacao-PL%206787/2016. Acesso em 04 jan. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. **Ato Declaratório nº 22**, de 24 de abril de 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Congresso/adc-22-mpv808.htm. Acesso em: 03 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.785 de 2012**. Ficha de tramitação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/543121>. Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Ficha de Tramitação. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em 04 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Parecer do relator deputado federal Rogério Marinho. Brasília, DF, 23 abril 2017. 132 f.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL%206787/2016. Acesso em: 04 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Voto em separado apresentado pelo deputado federal Assis Melo. Brasília, DF, 25 abril 2017. 17 f. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=Tramitacao-PL%206787/2016. Acesso em: 04 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10.576 de 2018**. Autoria: Deputado Patrus Ananias. Brasília, DF, 17 jul. 2018. 05 fl. Disponível:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2181574>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Reunião Deliberativa**, 21 mar. 2017 - PL nº 6.787/2016. Reforma Trabalhista. 1 vídeo (4h43min51s). Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=1k0B4W-w4Yk>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 80.271**, de 1º de setembro de 1977. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d80271.htm. Acesso em: 22 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 63.912**, de 26 de dezembro de 1968. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d63912.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 4.749**, de 12 de agosto de 1965. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 03 de janeiro de 1974. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.601**, de 21 de janeiro de 1998. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125941>. Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Parecer do relator senador Ricardo Ferraço. Brasília, DF, 23 maio 2017. 74 f. Disponível em:

https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&ts=1635963640864&disposition=inline&_gl=1*1w37t3g*_ga*MTMxNjU1NDY2OS4xNzA0NjQ4Njgy*_ga_CW3ZH25XMK*MTcwNDY0ODY4Mi4xLjEuMTcwNDY4ODc1OC4wLjAuMA. Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.243, de 2023**. Autoria: Senador Jorge Kajuru. Brasília, DF, 28 abr. 2023. 07 f. Disponível em:

https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9343209&ts=1684419292975&disposition=inline&_gl=1*1kfms7q*_ga*MTMxNjU1NDY2OS4xNzA0NjQ4Njgy*_ga_CW3ZH25XMK*MTcwNjU3NTUxNi4zLjEuMTcwNjU3ODYyNi4wLjAuMA. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema nº 900. **RE nº 964659**. Relator Ministro Dias Toffoli. Brasília, 08 ago. 2022. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4967664&numeroProcesso=964659&classeProcesso=RE&numeroTema=900#:~:text=Tema%20900%20%2D%20Possibilidade%20de%20recebimento,regime%20de%20carga%20hor%C3%A1ria%20reduzida>. Acesso em: 26 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5.826**. Relator Ministro Edson Fachin. Brasília, 23 nov. 2017. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental nº 501** Santa Catarina. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 08 ago. 2022. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15352760759&ext=.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-1**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2016]. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1124>
Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 450**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2014]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-11000-23.2020.5.15.0076**, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co>

nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar. Acesso em: 26 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-1001697-15.2019.5.02.0318**, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 04 jul. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1f04d4efeb2be4487cfb7107ace80fc2>. Acesso em 25 jan. 2024.

CAVALCANTE, Marcos; CAPELLÃO, André. Contrato de Trabalho Intermitente: Precarização ou Inclusão? *In*: MEDEIROS, Patrícia (coord.). **Reforma trabalhista: aspectos polêmicos**. Curitiba: Juruá, 2018. p. 131-139. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho Intermitente – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho Fixo Descontínuo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, nº 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em: 26 dez. 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Contrato de trabalho intermitente**: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal. Brasília: CNI, 2021. 44 f. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf. Acesso em: 04 jan. 2024.

DELGADO, Mauricio José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

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

DELLA GIUSTINA, Nicole Schultz. **Zero hour contracts e contrato intermitente**: precariedade ou oportunidade no direito do trabalho brasileiro e inglês. 2019, 97 fl. Monografia de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/221407/001125899.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 dez. 2024.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Pauta**, São Paulo, n. 25, maio 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>. Acesso em: 19 jan. 2024.

ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores**. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Última modificação: 29 jun. 2023. Disponível em:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139. Acesso em: 28 dez. 2023.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho Intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. *Ebook*. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624740/>. Acesso em: 28 out. 2023.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Consultor Jurídico**, opinião, 8 jun. 2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente/#_ftn13. Acesso em: 29 dez. 2023.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81, 15 giugno 2015**. Última modificação: 03 jul. 2023. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;081>. Acesso em: 28 dez. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 28 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 28 out. 2023.

MARTINS, André Almeida. O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, p. 66-97, 2012. Comunicação apresentada no **I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais**, 2009. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/772/1/artigo2.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 28 out. 2023.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. 18. ed. **Curso de direito constitucional**. (Série IDP). São Paulo: Editora Saraiva, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624474/>. Acesso em: 26 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em: 08 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Sumário Executivo**. Novo CAGED. Estatísticas Mensais do Emprego Formal. Referência: dezembro de 2022 e acumulado do ano. 17 p. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2022/1-sumarioexecutivo.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **CAGED Ajustes**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-ajustes>. Acesso em: 12 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2022**. Brasília: MTE, STRAB, SEET, CGEET, 2023. Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2022.pdf. Acesso em: 19 de jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Portaria/MTP nº 671**, de 08 de novembro de 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 29 out. 2023.
NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. **Curso de direito constitucional**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/>. Acesso em: 04 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 24 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 132 - Férias Remuneradas (Revista)**. 1970. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235863/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 jan. 2024.

PASTORE, José. Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 58, nº 04, p. 402-405, abril 1994.

PASTORE, José. Flexibilização e emprego. Publicado na **Gazeta Mercantil**, 26 jul. 1997. Disponível em: https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_166.htm. Acesso em: 04 fev. 2024.

PESSOA, Samuel. Completou-se a recuperação pós-pandemia. **Blog do IBRE**, Rio de Janeiro, 14 set. 2022. Categoria Cenários. Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/completou-se-recuperacao-pos-pandemia>. Acesso em: 12 jan. 2024.

PÉREZ, Juan Alberto Tormos. Novedades en el contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 228, ano 49, p. 281-295, mar./abr. 2023. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2023-851>. Acesso em: 26 dez. 2023.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Autoridade para as Condições do Trabalho. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20nacional/C%C3%B3digo%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2023.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 1, nº 52, p. 11-33, jan. 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552269635017>. Acesso em: 26 dez. 2023.

REINO UNIDO. **Employment Rights Act 1996**. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 29 dez. 2023.

REINO UNIDO. Office For National Statistics. **EMP17: People in employment on zero hours contracts**. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 29 dez. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed., rev., atual., reform. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 28 out. 2023.

RIBEIRO, Rafael Edson Pugliese. **Reforma trabalhista comentada: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas**. De acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Curitiba: Juruá, 2018. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

RUSSOMANO, Fernando. **Modernização das Leis Trabalhistas - Contrato de Trabalho Intermitente**. 07 jul. 2021. 1 vídeo (1h15min05s). Evento *online* promovido pelo SINDUSCON-DF. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=V6l-aF1tG_c. Acesso em: 12 jan. 2024.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2002. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com>. Acesso em: 26 dez. 2023.

SOUZA, Sérgio Carlos de. É possível parcelar o 13º salário do trabalhador? **Jornal Online Folha Vitória**, Vitória, 03 dez. 2020. Blog Direito ao Direito. Disponível em:

<https://www.folhavoria.com.br/geral/blogs/direito-ao-direito/2020/12/03/e-possivel-pa-rcelar-o-13o-salario-do-trabalhador/>. Acesso em: 13 fev. 2024.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Marilane Oliveira Teixeira *et al.* (org.). Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. *Ebook*. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, nº 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/416>. Acesso em: 26 dez. 2023.