TRABALHO INTERMITENTE: BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO

BEATRIZ GARCIA GOUVEIA SANTOS*

RESUMO

No presente artigo será analisado o contrato de trabalho intermitente. Pretende-se indicar os eventuais benefícios e desvantagens para o empregado contratado nesta modalidade incluída a partir da Reforma Trabalhista implementada pela edição da Lei nº 13.467 de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A metodologia utilizada para a elaboração deste artigo baseou-se em pesquisas documentais: estatísticas, no projeto de lei e parecer do Senado Federal sobre a inclusão do trabalho intermitente, legislação trabalhista, jurisprudências e pesquisas bibliográficas: livros e artigos sob o tema em estudo. O contrato de trabalho intermitente possibilita a convocação do empregado, pelo empregador, para a prestação de serviços de maneira esporádica, com períodos de inatividade, e remuneração conforme a prestação de serviço realizada, sendo permitido para todos os tipos de atividades, exceto para os aeronautas. O contrato de trabalho intermitente foi criado para favorecer os estudantes e regulamentar o “bico”, espécie de trabalho informal. Conclui-se que esta modalidade favoreceu uma minoria de empregados, deixando algumas lacunas na legislação com relação às garantias e aos direitos do empregado intermitente.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente; Lei 13.467/2017; Reforma trabalhista.

INTERMITTENT WORK: BENEFITS AND DISADVANTAGES FOR THE EMPLOYEE

ABSTRACT

In this article the intermittent contract of employment will be analyzed. It is intended to indicate the possible benefits and disadvantages for the employee hired in this modality included from the Labor Reform implemented by the edition of Law N°. 13,467 of 2017, which altered the Consolidation of Labor Laws (CLT). The methodology used to prepare this article was based on documentary researchs: statistics, the bill and the opinion of the Federal Senate on the inclusion of intermittent work, labor legislation, jurisprudences and bibliographic researchs: books and articles on the subject under study. The intermittent employment contract, it allows the employee to be called by the employer to provide services sporadically, with periods of inactivity, and remuneration according to the service provided, it is permitted for all types of activities, except for aeronauts. The intermittent contract of employment was created to favor students and regulate the “side hustle”, kind of informal work. It is concluded that this modality favored a minority of employees, le-

* Graduada em Direito pela Universidade Metodista de São Paulo.
E-mail: garcia-bia1@hotmail.com

aving some gaps in the legislation regarding the guarantees and the rights of the intermittent employee.

Keywords: Intermittent work; Law 13.467 / 2017; Labor reform.

INTRODUÇÃO

No presente artigo será analisado o contrato de trabalho intermitente, modalidade admitida no ordenamento pátrio a partir da Reforma Trabalhista implementada pela edição da Lei nº 13.467 de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pretende-se indicar os eventuais benefícios e desvantagens para o empregado no contexto do trabalho intermitente.

Esta modalidade contratual possibilita a convocação do empregado intermitente, pelo empregador, para a prestação de serviços de maneira esporádica, com períodos de inatividade, e remuneração conforme a prestação de serviço realizada.

Justifica-se a necessidade de análise dos benefícios e desvantagens do trabalho intermitente para o empregado, na medida em que se vislumbra uma tendência de ampliação da adoção desta modalidade contratual na pandemia causada pela Covid-19, conforme será demonstrado por meio de dados estatísticos e pesquisas.

Deste modo, o texto a seguir está organizado em quatro seções. A primeira delas consiste em uma breve contextualização histórica entre a criação da CLT e a adoção do Contrato de Trabalho Intermitente pela Reforma Trabalhista. Concentra-se em abordar a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) até a inclusão do contrato de trabalho intermitente.

A seguinte seção, Contrato de Trabalho Intermitente, aborda pormenorizadamente a legislação trabalhista sobre a modalidade contratual sob estudo.

A terceira seção, O Trabalho Intermitente na Jurisprudência Trabalhista, apresenta a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), para a compreensão do entendimento do poder judiciário acerca da modalidade do contrato de trabalho intermitente.

A quarta seção, Benefícios e Desvantagens para o Empregado Intermitente, apresenta os pontos de vista favoráveis e desfavoráveis da doutrina para o empregado intermitente.

Pretende-se, por meio da pesquisa, compreender se os benefícios são maiores do que as desvantagens para o empregado intermitente.

BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA ENTRE A CRIAÇÃO DA CLT E A ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE PELA REFORMA TRABALHISTA

Correntemente, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é associada ao ex-presidente Getúlio Vargas. Muitos autores, no entanto, consideram a atribuição da criação da legislação trabalhista brasileira em 1943 a Getúlio Vargas, um mito.

Antes da Era Vargas havia um contexto histórico de lutas trabalhistas que resultaram na conquista de direitos. Esse movimento já existia pela luta dos trabalhadores antes da Primeira Guerra Mundial. No período da República Oligárquica, tinha-se um país agrário, com sua produção fundada em latifúndios, com concentração de terras e formação de pequena indústria. A economia era pautada na monocultura de exportação, o que lançava as bases econômicas para a conhecida política do café-com-leite, com o revezamento do exercício do governo entre São Paulo e Minas Gerais (FAUSTO, 2013).

A Primeira Guerra Mundial impulsionou, no Brasil, a criação de uma pequena indústria para alimentar o mercado interno, dada a dificuldade de exportação de itens de primeira necessidade. A crise de 1929 impactou severamente o preço do café, colocando em xeque a principal atividade agroexportadora do país, o que resultou na crise da oligarquia e no golpe de 1930.

Após a revolução de 1930, e o rearranjo das forças políticas, o país ingressa no período do Estado Novo, com o Getúlio Vargas impulsionando pequenas indústrias, principalmente nos Estados com maior contingente urbano, como por exemplo, o estado de São Paulo. O desenvolvimento da indústria originou uma classe de trabalhadores que reivindicavam seus direitos, perseguindo melhores condições de trabalho. Como resposta, o Estado Novo, inclusive para inserir o Brasil no mercado internacional, viu a necessidade de consolidar alguns direitos que já haviam sido conquistados pelos trabalhadores e criar um código de leis do trabalho, iniciando-se resistência tanto da classe dos trabalhadores como da classe patronal.

Em decorrência do aumento de trabalhadores durante o período, o governo foi pressionado a simplificar os vários decretos em um único texto. Em janeiro de 1942, o então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, autorizado pelo presidente, criou uma comissão para elaborar o anteprojeto de Consolidação de Leis do Trabalho e Previdência Social (ROMAR, 2018).

Nesse contexto foi editado o Decreto-Lei nº 5.452, em 1 de Maio de 1943, assinado em um ato festivo, junto a uma multidão reunida no Estádio de São Januário, do Clube Regatas Vasco da Gama. A CLT entrou em vigor no dia 10 de novembro do mesmo ano (SOUTO MAIOR, 2017).

A respeito do processo de criação da CLT, conclui Souto Maior (2017, p. 255): “Como se pode constatar, a CLT foi o resultado do acúmulo histórico de decretos legislativos, leis, decretos-leis, que tornando-se por base (muitas delas) normas fixadas em acordos coletivas, regularam, ao longo dos anos, as relações de trabalho no Brasil.”

A CLT tem um capítulo dedicado a organização dos sindicatos, que inaugurou o período do corporativismo do sindicalismo brasileiro, período em que os sindicatos eram muito atrelados ao Estado. Segundo Felipe Gomes da Silva Vasconcellos (2015, p.75): “O corporativismo brasileiro, também chamado por alguns autores de corporativismo inclusivo começou a ser implementado pouco tempo depois da vitória do movimento político militar de 1930 e a ascensão do poder de Getúlio Vargas.”

A adoção do modelo corporativista para organização do sistema sindical brasileiro reforça a tese de que a CLT foi atrelada ao fascismo. Segundo Souto Maior (2017), a CLT, ao atrelar o sindicato ao Estado, prevendo a contribuição sindical compulsória, conhecida por imposto sindical, se assemelhava à *Carta Del Lavoro* de 1927, de Mussolini, da Itália.

Dentro deste contexto histórico, Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 257) leciona: “A Legislação trabalhista não pode ser datada, pois vários direitos trabalhistas são muito antecedentes a 1943, tantos outros são posteriores [...] inclusive a necessidade de superar outro mito, o da vinculação trabalhista a figura única de Getúlio Vargas. (grifos nossos).”

A CLT, desde 1943, não parou de sofrer alterações. Segundo Romar (2018) desde sua entrada em vigor e, principalmente, depois da promulgação da Constituição Federal de 1988, diversos dispositivos foram revogados, permanecendo, no entanto, a sua base original.

Destaca-se que a Constituição Federal de 1988 instituiu um capítulo todo dedicado aos direitos sociais, em que foi consagrado o direito constitucional do trabalho, um marco de vitória da classe dos trabalhadores no Brasil.

No mundo Ocidental, as teses de desregulamentação e flexibilização trabalhistas ganharam novo impulso a partir dos anos 2007 e 2008, com a eclosão da crise econômica, conhecida como crise do *subprime*. Segundo Delgado (2019, p. 76-77):

A partir da crise capitalista ocidental de 2008 e anos subsequentes, deflagrada pelo colapso do sistema financeiro e especulativo imobiliário norte-americano entre 2007/08, atingindo todo o sistema bancário daquele país e também da Europa, as teses da desregulamentação e da flexibilização trabalhistas ressurgiram com força no mundo ocidental, particularmente no continente europeu. No Brasil, elas retornaram, com grande ênfase, especialmente a contar do ano de 2016.

No Brasil, essas teses retornaram com grande ênfase em 2016, com a derrubada do governo democraticamente eleito em 2014, impulsionando a Reforma Trabalhista, com normas mais flexíveis e supressão de alguns direitos trabalhistas. Como menciona Delgado (2019, p. 78):

[...] Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontestável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobrelevam-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista.

Nesse cenário, o então Presidente da República, Michel Temer, encaminhou o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 para a Câmara dos Deputados, visando ao pretexto de incrementar o mercado de trabalho formal, considerando os elevados índices de desemprego.

Entre os substitutivos apresentados ao texto original do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, houve a inclusão do contrato de trabalho intermitente, o qual visa abrir oportunidades de emprego aos estudantes, pessoas mais velhas para se realocarem no mercado de trabalho e pessoas que já trabalham e tenham algum tempo disponível e queiram aumentar a sua renda familiar (BRASIL, Senado Federal, 2016).

Popularizou-se, então, a compreensão de que a modalidade contratual buscava formalizar o chamado “bico”, um trabalho informal, que não tinham proteções trabalhistas. Com esta formalização, potencialmente surgiriam oportunidades de emprego regular para proteger estes trabalhadores.

O “bico” era considerado um trabalho que não têm direitos e garantias na legislação trabalhista. Segundo Costa (2016) é aquela atividade realizada para ganhar uma renda extra ou para prestar serviços enquanto está desempregado.

O contrato de trabalho intermitente foi concebido para formalizar o subemprego, tendo sido incluído e regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei nº 13.467/2017. Hoje, o trabalhador intermitente tem direitos previstos em lei, indenizações e férias.

Consta como justificativa para inclusão do contrato de trabalho intermitente no relatório da reforma trabalhista, cujo relator foi o Deputado Rogério Marinho, o seguinte teor:

[...] Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. Ressalte-se, preliminarmente, que o próprio TST já admitiu a legalidade do pagamento das horas trabalhadas, o que pode ser verificado na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 358, segundo a qual “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”. Não é por outra razão que o decreto que define o valor do salário-mínimo o prevê para pagamento mensal, diário e por hora. Esse é um dos principais fundamentos desse contrato. Além disso, o trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo dos setores de bares e restaurantes ou de turismo.

[...] 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. (BRASIL. Câmara dos Deputados, 2016, p. 49- 50).

Argumenta-se, para justificar a inclusão do contrato de trabalho intermitente no ordenamento pátrio, que esta modalidade de contratação de prestação de serviços será descontínua e o empregado intermitente receberá o valor da hora traba-

lhada, possibilitando a criação de oportunidades para os estudantes conciliarem a jornada de estudos com o trabalho, oportunidades para quem procura o primeiro emprego ou, ainda, a complementação de renda para pessoas que já trabalham.

No mesmo documento foi realizada uma projeção pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo no qual estimavam que a modalidade contratual do trabalho intermitente poderia gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais em dez anos. Por fim, respondendo aos questionamentos da Magistratura do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho sobre a adoção do contrato de trabalho intermitente nas relações empregatícias, segundo a Frente Parlamentar, esta modalidade seria regulamentada de modo a não restarem dúvidas quanto à preservação de todos os direitos aos empregados que viriam a trabalhar sob esse regime (BRASIL. Câmara dos Deputados, 2016).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE aponta os efeitos da inclusão da nova modalidade de contrato no mercado de trabalho nos anos que se seguiram à Reforma Trabalhista:

[...] A partir da divulgação dos registros de empregos formais de 2018 (Rais/ME), foi possível dimensionar a renda e o trabalho efetivamente realizado por meio dos contratos intermitentes, nos primeiros anos de funcionamento dessa modalidade. Ao final de 2018, havia 62 mil vínculos intermitentes ativos. Em 2019, foram contratados mais 168 mil vínculos intermitentes, dos quais 121 mil duraram pelo menos até o final do ano. (DIEESE, 2020, p.1).

Conforme citado, foi realizada uma pesquisa com base nos contratos de trabalho intermitentes ativos, tendo como referência, o final do ano de 2018 até o final do ano de 2019.

Após a contextualização histórica da criação da CLT à adoção da modalidade de contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista, será analisada, pormenorizadamente, a modalidade contratual sob estudo.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Lei 13.467/2017 promoveu alterações no caput do art. 443 da CLT, incluindo o trabalho intermitente como modalidade contratual no ordenamento jurídico pátrio.

O disposto no art. 443, § 3º da CLT, conceitua o trabalho intermitente da seguinte forma:

[...] § 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. (BRASIL. CLT, Lei nº 13.467, de 2017).

Com a alteração da redação do disposto pelo artigo 443 da CLT, criou-se uma modalidade de contratação que possibilita a convocação do empregado, pelo empregador, para a prestação de serviços de maneira esporádica, com períodos de inatividade, e remuneração conforme a prestação de serviço realizada.

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 45): “a criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação contrato intermitente visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico)”.

A necessidade de pessoas trabalharem em finais de semana e horas de pico em vários estabelecimentos gerou a demanda de contratação de mão de obra de trabalhadores intermitentes.

Segundo Cassar (2018, p. 52), é exemplo de trabalho intermitente: “o garçom contratado apenas para trabalhar aos sábados e domingos, dias de maior movimento, mas durante todo o ano, ou aquele contratado somente no mês de dezembro em razão da grande procura do restaurante para festas de fim de ano.”

Desta forma, a modalidade possibilita a contratação dos garçons no regime intermitente para trabalharem aos finais de semana, dias de maior movimento de clientes e festas de final de ano nos restaurantes.

Segundo parecer do Senador Armando Monteiro sobre o projeto de Lei nº 218/2016, de autoria do Senador Ricardo Ferraço, cujo objetivo era a implementação do trabalho intermitente, apresenta o seguinte teor:

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de acordo que permite a contratação, por hora, em escala móvel. [...] Foi instituído em função das necessidades laborais do setor produtivo, surgida a partir da demanda dos consumidores, que mudaram seus hábitos e padrões de consumo. Por exemplo, pesquisas apontam que mais de 73% dos brasileiros realizam compras aos domingos, que em média, já representa o terceiro melhor dia de faturamento semanal em shopping centers com 14% das vendas. [...] (BRASIL, Senado Federal, 2016, p. 3).

Nesse sentido, esta modalidade contratual permite a contratação do empregado por hora, conforme a necessidade dos empregadores, surgida a partir das mudanças dos hábitos dos consumidores brasileiros, uma pesquisa apontou que as médias das compras eram realizadas aos domingos.

Além disso, Henrique Correia (2018, p. 1- 4), professor de Direito do Trabalho e Procurador do Trabalho, menciona que:

Essa modalidade de jornada de trabalho foi idealizada para o segmento de restaurantes e *buffets*, cuja demanda aumenta durante alguns períodos e diminui em outros. Assim, a depender da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia ou semana. [...] O trabalho intermitente tem como principal característica a imprevisibilidade ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total- horas, dias ou meses - quando for convocado para prestar os serviços.

De acordo com o autor, o empregado intermitente é convocado conforme demanda da empresa, com durações de jornadas alternadas de prestação de serviços.

A forma do contrato intermitente está prevista no art. 452-A da CLT, que determina sua celebração por escrito, com a especificação do valor da hora de trabalho.

Além destas formalidades, o então Ministério do Trabalho editou em 24/05/2018 a portaria MTB 349/2018, regulamentando a forma de registro do contrato intermitente, a saber:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

[...]

Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços. (BRASIL, Portaria nº 349, de 23 de Maio de 2018).

Conforme citado, o Art. 2º e o Art. 3º e seus incisos da portaria MTB 349/2018, complementam o art. 443, § 3º e o caput do art. 452-A, ambos da CLT, determinando as formalidades para a celebração do contrato de trabalho intermitente. Segundo Cassar (2018, p.108):

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

O contrato de trabalho intermitente foi referido como cláusula de “intermitência”, pois, para ter validade o contrato deverá ser celebrado por escrito. Caso o empregado seja contratado verbalmente ou de forma tácita, não será considerado contrato de trabalho intermitente.

Luciano Viveiros (2018) detalha como deve ser redigido o contrato de trabalho intermitente para ter validade. Conforme citado anteriormente no caput do art. 452-A da CLT e no art. 2º e seus incisos da MTB 349/2018, o contrato deverá ser celebrado por escrito, contendo a identificação do empregador e do empregado, o endereço de ambos, o valor da hora trabalhada, que não poderá ser inferior ao valor hora do salário-mínimo ou valor hora do empregado que exerce a mesma

função no mesmo estabelecimento, o local de prestação de serviços e as assinaturas de ambos. Apresentaremos mais detalhes:

A Lei nº 13.467/17 cria a possibilidade de contratação de mão de obra por meio de “contrato de trabalho intermitente”, que deve ser celebrado por escrito e expresso o valor da hora de trabalho. Esta hora não pode ser inferior ao valor do salário mínimo, piso da categoria ou àquele praticado para os demais empregados do estabelecimento em que o trabalhador intermitente exerça função idêntica com a mesma perfeição técnica seja em contrato intermitente ou contínuo. Este será celebrado por escrito e registrado na CTPS e conterá identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, como também valores da hora ou dia de trabalho, que não poderão ser inferiores ao salário mínimo e sua respectiva proporcionalidade. Fica assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, observando que este contrato deverá ter consignado o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (VIVEIROS, 2018, p.224).

Na modalidade de contrato sob estudo, o empregado será convocado para prestação de serviço com três dias corridos de antecedência. Caso aceite, responderá por meio eficaz de comunicação que será estipulado no contrato, confirmando, em um dia útil, a aceitação do serviço. No mesmo sentido, a recusa poderá ser expressamente comunicada. Permanecendo silente o empregado, a recusa será presumida, conforme dispõem os § 1º e § 2º do art. 452-A, da CLT, o que, nos termos do § 3º do art. 452-A, não caracteriza falta ou insubordinação ao empregador.

Entretanto, confirmada a prestação de serviços através do meio de comunicação estipulado no contrato, caberá multa se houver falta injustificada por qualquer das partes.

A multa pela falta injustificada para a prestação de serviços após a confirmação está prevista no art. 452-A, § 4º da CLT. Caso o empregado aceite a oferta de trabalho através do meio eficaz de comunicação estipulado no contrato, e descumpra o avençado sem um justo motivo, não comparecendo na data combinada, pagará ao empregador multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, no prazo de trinta dias.

A mesma regra é aplicada ao empregador. Caso confirme com o empregado a prestação de serviços e, sem justo motivo, cancele a prestação de serviços na forma avençada, pagará ao empregado multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, no prazo de trinta dias.

Juridicamente não existe repercussão caso a recusa seja reiterada, porém, na prática, a tendência é que o empregado deixe de ser chamado (SILVA, 2018).

O período de inatividade não será caracterizado como tempo à disposição do empregador, conforme dispõe o art. 452-A, § 5º da CLT e, conseqüentemente, não será remunerado, conforme previsto no art. 4º, §2º, da portaria MTB 349/2018.

O empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Depois de 12 (doze) meses de vigência do contrato, o empregado terá direito a usufruir um mês de férias.

Segundo Leda Maria Messias da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues (2020):

[...] em relação ao direito de gozar das férias, preceitua o parágrafo 9º do artigo 452-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que, o empregado, após um período de doze meses de prestação de serviço, adquire o direito de usufruir de suas férias ficando um mês sem ser convocado. Ressalta-se que o empregado ficará um mês sem ser convocado, o que significa que também não receberá qualquer remuneração. Ilógico pensar que o empregado terá feito uma reserva financeira do que tenha recebido a título de férias proporcionais ao longo do período aquisitivo, mais uma evidente violação da dignidade do trabalhador. (SILVA; RODRIGUES, 2020, p.115).

As férias serão usufruídas sem a remuneração nesse período, pois serão pagas de forma proporcional junto à remuneração por cada prestação de serviço realizada. Pode-se sustentar que as disposições do artigo 452-A, § 6º, inciso II, e § 9º, ambos da CLT, afrontam o disposto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, porque quando o trabalhador usufrui as férias, o descanso deve ser remunerado para repor a saúde física e mental do trabalhador para o futuro retorno ao trabalho. Entretanto, na forma prevista pelo § 9º do artigo 452-A da CLT, só será viável ao trabalhador intermitente usufruir as férias remuneradas, se poupar as parcelas das férias proporcionais por cada prestação de serviço realizado, o que é inviável, conforme citação de Silva e Rodrigues.

O trabalhador tem direito às horas trabalhadas, recebendo o pagamento ao final de cada prestação de serviço, compreendendo as seguintes parcelas: remuneração do valor da hora do salário mínimo ou aquele devido aos demais funcionários da empresa que exerçam a mesma função; o valor das férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; o repouso semanal remunerado, quando for o caso e acréscimo dos adicionais legais.

Este cálculo está previsto no artigo 452-A, caput e § 6º da CLT:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. [...]

§ 6º Ao final de cada prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I- remuneração;

II- férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III- décimo terceiro salário proporcional;

IV- repouso semanal remunerado; e

V- adicionais legais. (BRASIL. CLT, Lei nº 13.467, de 2017).

Conforme prevê o artigo, o empregado receberá o pagamento das parcelas descritas pelo § 6º e receberá um recibo de pagamento contendo discriminadamente os valores correspondentes a cada consectário legal (§ 7º).

Serão mencionados, especificamente, três tipos de adicionais legais: o adicional noturno, o adicional por insalubridade e o adicional de periculosidade. São parcelas que compõem a remuneração e visam compensar o desconforto do empregado em razão do tempo da prestação do serviço e indenizar sua exposição a condições que representem risco ou perigo para a sua saúde (LEITE, 2018).

Segundo o artigo 73, § 2º da CLT, o adicional noturno será devido ao empregado quando a prestação de serviços ocorrer entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

O art. 2º, inciso II da portaria MTB 349/2018, traz com clareza que o trabalhador intermitente terá direito a este adicional:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: [...]

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno [...]. (BRASIL. Portaria MTB 349/2018 – grifos nossos).

Portanto, o adicional noturno será devido ao empregado intermitente conforme previsto no artigo 73, § 2º da CLT e no art. 2º, inciso II da portaria MTB 349/2018.

O caráter intermitente do trabalho não afasta o direito à percepção do adicional de insalubridade aos trabalhadores submetidos ao risco.

Entende-se por insalubridade a exposição do trabalhador a determinados elementos prejudiciais à saúde que causam doenças (MARTINS, 2018).

Segundo o art. 189 da CLT, consideram-se como atividades insalubres:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos [...] (BRASIL. CLT, 1943).

Além disso, conforme o teor da Súmula 47 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a intermitência na prestação do serviço em local insalubre não afasta o direito ao recebimento do adicional de insalubridade.

Já os empregados que laborarem em operações ou atividades perigosas terão direito ao adicional de periculosidade, como dispõe o artigo 193 da CLT. No mesmo sentido, o TST, por meio da Súmula 364, I do TST, consolidou o entendimento de que o adicional é devido ao empregado exposto de forma intermitente às condições de risco.

Deverá ser depositado o FGTS e a contribuição previdenciária ao INSS, com base nos valores pagos no período mensal devendo, o empregador, fornecer ao empregado um comprovante de quitação, conforme dispõe a lei:

Art. 452-A [...] § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. [...] (BRASIL, CLT, Lei nº 13.467, de 2017).

Se o trabalhador intermitente precisar ser amparado pelos benefícios previdenciários, tais como auxílio-doença ou salário-maternidade, por exemplo, terá sua qualidade de segurado reconhecida quando houver o recolhimento das contribuições mensais, respeitando o período de carência de contribuições mínimas previstos no Regime Geral de Previdência Social. Cabe ressaltar que todos os meses trabalhados serão computados para fins de aposentadoria.

Com relação ao recolhimento previdenciário acima citado, caso o empregado não seja convocado durante o mês ou, convocado, obtiver contribuições previdenciárias inferiores ao piso salarial legal, poderá complementar por meio de recursos próprios, o recolhimento da contribuição previdenciário a fim de alcançar o limite mínimo, de modo a não perder o direito de usufruir os benefícios previdenciários, conforme prevê o art. 29, I da EC 103/19 redação que dispõe sobre o art. 195, § 14. da CF/88. Segundo Fernandez e Pamplona Filho (2020) será difícil, na prática, a implementação do recolhimento da contribuição previdenciário por meio de recursos próprios do trabalhador intermitente nos meses em que ele recebeu menos de um salário-mínimo, devido a sua fragilidade financeira.

Após a apresentação da regulamentação do contrato de trabalho intermitente regida pela CLT, será analisada a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), para a compreensão do entendimento do poder judiciário acerca da modalidade do contrato de trabalho intermitente.

O TRABALHO INTERMITENTE NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Antes de prosseguir, necessário abordar brevemente as funções do direito do trabalho e princípios especiais justralhistas, pois alguns destes princípios serão citados posteriormente no entendimento da jurisprudência trabalhista.

Segundo Delgado (2019) o Direito do Trabalho tem por função central conferir a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. São notáveis, ainda, como funções do Direito do Trabalho, seu caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, civilizatório e democrático.

Os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina são: a) princípio da proteção ou princípio tutelar; b) princípio da norma mais

favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da irredutibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego. (DELGADO, 2019).

Acerca do princípio da proteção ou princípio tutelar, cabe ressaltar, que se trata do princípio que visa proteger a parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia, o empregado, pretendendo corrigir de forma jurídica o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de Trabalho. Pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. Essa noção protetiva ao empregado e da retificação jurídica dessa reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor), abrange essencialmente quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. (DELGADO, 2019).

Delgado (2019) ainda ressalta que:

[...] uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia (aferições fáticas da hipossuficiência e da vulnerabilidade da pessoa humana trabalhadora nas relações empregatícias). (DELGADO, 2019, p. 235).

Nesse marco, analisa-se a jurisprudência defronte ao contrato intermitente.

Antes da Reforma Trabalhista, no ano de 2012, o Ministério Público do Trabalho - MPT ajuizou a Ação Civil Pública que tramitou sob nº 0001040-74.2012.5.06.0011, perante o TRT da 6ª Região, em desfavor de Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda., representante da operação do McDonald's no Brasil, constituindo uma master franqueada da Mcdonalds Corporation. A ação foi proposta antes da vigência da Lei nº. 13.467/17, por diversas irregularidades decorrentes da implantação da jornada móvel variável no âmbito do McDonald's, tais como: o pagamento do salário inferior ao mínimo legal, imprevisibilidade da jornada de trabalho, ilegalidade de intervalos intrajornadas e interjornadas, entre outras irregularidades, pois transferia os riscos do negócio para o empregado. Depois de intensos debates entre os litigantes e um longo período tramitando o processo na 11ª Vara do Trabalho de Recife - PE, o MPT conseguiu firmar um acordo com o McDonald's, ficando registrado o seguinte teor na sentença que homologou o acordo:

[...] a conciliação em exame mantém o compromisso de não ser utilizada a jornada móvel variável antes praticada, bem ainda a empresa se obriga a não adotar o contrato de trabalho intermitente previsto no art. 452-A da CLT (acrescentado com a Lei nº. 13.467/2017) pelo prazo de cinco anos [...]. (TRT- 6, Processo nº 0001040-74.2012.5.06.0011, Juiz: Gustavo Augusto Pires De Oliveira, Data do julgamento:13/09/2018, p.6).

Conforme citado, o McDonald's não pode realizar contratação na modalidade de trabalho intermitente por cinco anos, a partir da data da publicação da sentença, ou seja, dia 14 de setembro de 2018. Na sentença, prevaleceu o princípio de proteção ao trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação empregatícia, pois o McDonald's foi condenado ao cumprimento à obrigação de pagar aos seus empregados da jornada móvel variável o piso normativo ou o salário-mínimo legal, mediante inclusão do montante adequado em folha mensal de pagamento, além da aplicação da multa mensal de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por cada trabalhador encontrado em situação irregular.

Serão analisadas algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o contrato de trabalho no regime intermitente compreendendo-se, na prática, como está sendo aplicada a legislação.

O TRT da 18ª Região adotou o entendimento de que a ausência de registro de contrato intermitente faz prevalecer o contrato por prazo indeterminado, conforme foi explicado anteriormente. Vejamos o teor da ementa do acórdão:

CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO. ART. 452-A da CLT. FORMALIDADE NÃO OBSERVADA. Em consonância com a regra plasmada no art. 452-A da CLT, para a validade do contrato de trabalho na forma intermitente, impõe-se a celebração por meio escrito, o que incontroversamente não restou evidenciado no caso em exame. Sendo assim, incide o regramento relativo à contratação por prazo indeterminado. (TRT18, ROT - 0011400-62.2019.5.18.0052, Rel. WELLINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª TURMA, 03/12/2020).

Foi afastada a alegação dos recorrentes que independente da não existência do contrato de trabalho intermitente por escrito, deveria prevalecer o princípio de primazia da realidade dos fatos, pois a contratação deu-se de forma verbal por meio da prestação de trabalho intermitente. Não foi reconhecida esta contratação na modalidade intermitente pelo Tribunal, pois em regra para ser válido precisa ser por escrito, conforme preceitua o art. 452-A da CLT.

Outrossim, foi reconhecido o vínculo empregatício entre os recorrentes que empregaram o recorrido como motorista, prevalecendo o princípio de continuidade da relação de emprego.

Em outro recurso ordinário, julgado improcedente pela 6ª Turma do TRT da 2ª região, processo nº 10015775420195020032, o recorrente alegou que foi contratado na modalidade de trabalho intermitente via *WhatsApp*. O art. 452-A da CLT, é bem claro, só tem validade o contrato por escrito. O Tribunal fundamentou o entendimento baseando-se nos princípios protetivo e da primazia da realidade, pois a não formalização por escrito do contrato intermitente, constitui omissão imputável ao contratante dos serviços, o que não pode ser oposta ao trabalhador para privá-lo da proteção estabelecida na lei. Entretanto, a modalidade de trabalho intermitente exige a comprovação de que as partes estabeleceram um vínculo contratual em que o trabalhador poderia ser convocado a prestar serviços com intervalo de dias ou meses. Mas o recorrente não conseguiu comprovar, apenas

comprovou que laborou por dois dias, ainda que, segundo alegado, a promessa inicial fosse de trabalho por dez dias. Concluiu o Tribunal que o contrato é por tempo indeterminado, pelo caráter eventual e autônomo, e não contrato de trabalho intermitente.

Nos dois acórdãos citados, a proteção do trabalhador não prevaleceu para ser configurada a modalidade contratual do trabalho intermitente, pois a prestação de serviços não é contínua e o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito. No primeiro processo citado, o trabalho foi contínuo e o contrato não foi celebrado por escrito, conforme prevê o art. 452-A da CLT, ficando configurado como contrato por tempo indeterminado.

No segundo processo citado, o trabalhador foi contratado via *WhatsApp* e trabalhou por 2 (dois) dias. Todavia, não foi configurado como trabalho intermitente, pois o meio de contratação deveria constar por escrito na celebração do contrato e assinado para ser considerado como trabalho intermitente.

Após a análise jurisprudencial, adentrar-se-á no aspecto do ponto de vista favorável e desfavorável da doutrina para o empregado intermitente.

BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO INTERMITENTE

Segundo o parecer do Senador Armando Monteiro (2016) sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, de autoria do Senador Ricardo Ferraço, o trabalho intermitente foi proposto visando principalmente atender aos estudantes e jovens que estão em busca do primeiro emprego, trabalhadores que desejam incrementar a sua renda familiar, e tenham disponibilidade de horas durante o dia, ou tempo disponível nos finais de semana além de pessoas mais velhas que querem se realocar no mercado de trabalho. Segundo a doutrina:

O trabalhador intermitente simplesmente pode não ter interesse ou condições de cumprir um contrato com duração diária integral. Pode ter outros compromissos profissionais ou pessoais que impeçam o labor em jornada integral, a exemplo de tratar-se estudante que aceita convites para o trabalho intermitente apenas em determinado turno ou mesmo em certos meses do ano. (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p.196).

Conforme exemplificado, esta modalidade abrange os estudantes que queiram conciliar a jornada de estudos com o trabalho. Também, abrange as pessoas que estavam desempregadas, e ocupavam o mercado informal de trabalho, por meio de “bico” (subemprego). Com a nova regulamentação, hoje são trabalhadores intermitentes, por exemplo: Garçom, vigilante, hoteleiros, pessoas contratadas para eventos em restaurantes, bares e *buffets*.

Eles podem ter mais de um contrato de trabalho, desde que não coincidam os horários. Segundo Lima (2018, p.378): “[...] trabalho intermitente, [...] transfere para o empregado a tarefa de organizar a agenda de prestação de serviços”, ou

seja, o empregado intermitente deve organizar sua agenda de prestação de serviços se escolher ter mais de um contrato de trabalho intermitente ou se o trabalhador já possuir uma renda fixa e queira ampliar sua renda familiar para não coincidir os horários.

Segundo Costa (2016) o bico era aquele tipo de atividade realizada para ganhar uma renda extra.

O trabalho intermitente tem todos os direitos regulamentados por lei, uma proteção que antes com o subemprego não tinha.

Muitas empresas que não tinham condições de manter um empregado formal trabalhando o período integral optaram por contratar o trabalhador intermitente nos períodos de maior demanda de serviços (pico), criando oportunidades de empregos.

A Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Patrícia Maeda (2017, p.2) trata a jornada de trabalho intermitente comparando-o com o *zero hour contract* britânico:

Assim, na mesma linha do *zero hour contract* britânico, o contrato de trabalho intermitente é uma exceção ao contrato de trabalho ordinário com jornada fixa integral de oito horas diárias e 44 semanais. Isso porque, da maneira como está posto – 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 –, não há previsão de jornada fixa nem de quantidade de horas a serem trabalhadas diárias, semanal ou mensalmente. Portanto, o trabalhador não possui uma previsão de dias a serem trabalhados nem horário de entrada e saída.

Sob o ponto de vista da autora, o contrato de trabalho intermitente foi comparado com o *zero hour contract* britânico, pois no contrato de trabalho intermitente existe uma alternância nos períodos de prestação de serviços, com intervalos, e o período a ser trabalhado pelo empregado será determinado após a convocação do empregador.

Vislumbra-se uma tendência de ampliação da adoção desta modalidade contratual na pandemia causada pela Covid-19, pois, segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, de janeiro a novembro de 2020 houve 162.857 admissões e 98.530 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo positivo de 64.327 empregos em 16.696 estabelecimentos contratantes. A mesma fonte informa que 6.207 empregados celebraram mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente (BRASIL, Ministério da Economia, 2020).

Após a exposição dos aspectos favoráveis desta modalidade contratual, serão apresentadas as desvantagens do contrato de trabalho intermitente para o empregado.

O trabalhador intermitente, ao ser contratado, não tem a garantia de ser chamado para a prestação de serviços, de modo que, se ele não prestar serviços, não receberá nenhuma remuneração ou benefício durante este período.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019) o contrato de trabalho intermitente é um pacto formalístico que prejudica o trabalhador intermitente, trazendo insegurança quanto à efetiva duração do trabalho e da remuneração. Além do que, explica a correlação do trabalho prestado e do salário do trabalhador. Para o autor (2019, p. 672 - 673):

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

O princípio protetivo é mitigado, havendo a precarização da garantia constitucional de salário mínimo, uma vez que o trabalhador intermitente não sabe quando será convocado para trabalhar, e pode, efetivamente, não ser convocado, o que impacta as horas de trabalho e, conseqüentemente, a possibilidade de recebimento do salário mínimo integral. Ademais, quando não está trabalhando (período de inatividade) não tem nenhum seguro para cobrir este período inativo.

Segundo o doutrinador Carlos Henrique Leite (2018) o contrato intermitente é benéfico para os empresários que fomentaram a reforma trabalhista, mas não para o trabalhador intermitente. Para o autor o trabalho intermitente é manifestamente inconstitucional, pois o trabalhador após prestar os serviços e receber a remuneração é descartado como se fosse uma mercadoria, violando assim princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa. Além disso, fere o art. 7º, IV, da CF, pois o trabalhador intermitente, poderá não receber remuneração durante um mês ou meses ou ainda receber remuneração inferior ao salário mínimo.

Além destas observações, o trabalhador intermitente é equiparado à máquina descartável devido à superexploração do trabalho humano, ferindo o texto constitucional de melhorias das condições sociais do trabalhador, além de ferir os princípios constitucionais anteriormente citados (LEITE, 2018).

Segundo o entendimento de Leda Maria Messias da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues (2020) fica configurada a hipossuficiência dos trabalhadores intermitentes diante desta instabilidade com relação à jornada de trabalho, e no tocante a afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores, senão vejamos:

[...] A vulnerabilidade dos trabalhadores intermitentes é evidente diante da sua hipossuficiência já que essa modalidade é de extrema instabilidade. Não há previsão dos dias em que haverá trabalho e muito menos do período de convocação. Trata-se de um subemprego.

A reforma trabalhista praticou uma afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e principalmente à dignidade da pessoa humana ao permitir o uso indiscriminado desse contrato de trabalho. É claro que para o Empregador se faz muito vantajosa essa contratação. Aciona quando quer, paga pelas horas trabalhadas e não há nenhuma obrigação de continuar com aquele trabalhador, não gera vínculo e não gera estabilidade, ainda transfere os riscos da atividade para o empregado. [...] (SILVA; RODRIGUES, 2020, p.127).

Nesse sentido, a modalidade do contrato de trabalho intermitente causa extrema instabilidade aos empregados, pois os empregadores convocam os empregados intermitentes somente quando precisarem, pagando pelas horas trabalhadas.

Após a explicação doutrinária acerca dos eventuais benefícios e desvantagens para o empregado intermitente, prossegue-se com as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise sobre os benefícios e desvantagens para o empregado intermitente, conclui-se que o trabalho intermitente, de maneira geral, é desvantajoso ao trabalhador se comparado ao contrato de trabalho tradicional, revelando-se em malefício para o trabalhador que depende da renda para sobreviver, pagar o aluguel, sustentar sua família, uma vez que existe grande instabilidade em questão da jornada de trabalho, do salário, dos direitos e das garantias do trabalhador.

Deve-se considerar que, quando foi elaborada esta Lei, o que motivou o legislador, principalmente, foram os jovens estudantes que queriam conciliar o estudo com o trabalho ou que procuram o primeiro emprego, sem experiência, e/ou sem disponibilidade de trabalhar em jornada integral. Assim, podendo trabalhar algumas horas, com intervalos, não prejudicando seus estudos e tendo uma renda que auxiliaria o custeio das despesas dos estudos. Visto que não depende desta renda para sobreviver, principalmente aos jovens que moram com os pais, existe a tendência da diminuição da evasão escolar.

Outras motivações para a elaboração desta modalidade contratual intermitente foram: para o trabalhador que já possui sua renda fixa e tem algumas horas disponíveis ou finais de semana e que queira aumentar sua renda familiar, além da criação de postos de trabalho que pudessem servir de ocupação transitória, até a recolocação de desempregados no mercado de trabalho com a ocupação de postos tradicionais. Em tese, admitir-se-ia o “subemprego”, ou subocupação, até a recolocação em um posto de emprego tradicional.

Em que pesem as motivações mencionadas no parecer do Senado Federal, a modalidade de contrato intermitente não está restrita aos grupos citados, visto que o contrato de trabalho intermitente atinge todos os grupos sociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Agência Brasil. **Temer comemora queda do desemprego e diz que bom resultado é apenas o começo**, 2017. Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/temer-comemora-queda-do-desemprego-e-diz-que-bom-resultado-e-apanas-o> > Acesso em: 13 Set. 2020

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016**, do poder executivo, que “altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Relator: Deputado Rogério Marinho. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&file-name=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016 > Acesso em: 26 Fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 26 Ago. 2020

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de Novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm > . Acesso em 21 Maio 2021

BRASIL. Justiça do Trabalho da 6ª região. 11ª Vara do Trabalho de Recife – PE. Processo nº 0001040-74.2012.5.06.0011. **Sentença**. Data do julgamento: 13/09/2018. Disponível em < <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2018/09/2f055a930d8b2777ab46f2d819e-164fa.pdf> > Acesso em: 19 Maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 > Acesso em: 26 Ago. 2020

BRASIL. Ministério da Economia. **Estatísticas mensais do emprego formal Novo CAGED**, 2020. Disponível em: < https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/dezembro/Apresentao_Novembro_Coletiva.pdf > Acesso em: 04 Mar 2021

BRASIL. Ministério da Economia. **Novo Caged: Brasil tem segundo mês positivo consecutivo na geração de empregos**, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/setembro/novo-caged-brasil-tem-segundo-mes-positivo-consecutivo-na-geracao-de-empregos#:~:text=Em%20agosto%2C%20houve%2015.581%20admiss%C3%B5es,na%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalhador%20intermittente> > Acesso em: 06 Out. 2020

BRASIL. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/ >

Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em: 01 Jan. 2021

BRASIL. Senado Federal. **Parecer n.º, de 2016**. Da comissão de assuntos sociais, em caráter terminativo, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) n.º 218, de 2016, do Senador Ricardo Ferraço, que “altera a Consolidação das Leis do Trabalho, para instituir o contrato de trabalho intermitente”. Relator: Senador Armando Monteiro, 2016. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4649397&ts=1593930027626&disposition=inline>> Acesso em: 01 Out. 2020

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula n.º 47**. O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-47. Acesso em: 26 Fev. 2021

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula n.º 364**. Adicional de periculosidade. Exposição eventual, permanente e intermitente (inserido o item II) - res. 209/2016, dejt divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 n.ºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003). Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-364 > Acesso em: 12 Abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0011400-62.2019.5.18.0052**. Recorrentes: Marcelo Borges dos Santos e Fazenda Novo Horizonte. Recorrido: Alan Batista Borges. Relator: Welington Luis Peixoto, 1ª Turma, 03 Dez. 2020. Disponível em: < <https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-16361909>> Acesso em: 10 Mar 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário n.º 1001577-54.2019.5.02.0032**. Recorrente: Rafael França Santos. Recorridos: Mercado Jovem Eventos e Promoções Eireli, Banco Santander (Brasil) S.A.. Relator: Jane Granzoto Torres Da Silva, 6ª Turma. 04 Fev. 2021. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001577-54.2019.5.02.0032/2> > Acesso em: 10 Mar 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. Ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique. **Trabalho intermitente**, 2018. Disponível em:<https://biblioteca-prt21.files.wordpress.com/2018/08/trabalho-intermitente_dica-completa-henrique-correia.pdf> Acesso em:25 Set. 2020

COSTA, Luciane. **Freela ou bico: o que você faz?** 2016. Disponível em: <<https://www.vivendodefrela.com.br/freela-ou-bico-o-que-voce-faz/>> Acesso em: 26 Fev. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo : LTr, 2019.

DIEESE. Boletim emprego em pauta nº17. **Contratos intermitentes continuam na gaveta**. 2020. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17/index.html?page=2> > Acesso em: 30 Mar. 2021.

FAUSTO, Boris. A vida política. In **Olhando para dentro: 1930-1964**. Volume 4. Coord. Angela de Castro Gomes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2013.

FERNANDEZ, Leandro; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020 (coleção direito do trabalho).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. A reforma trabalhista na perspectiva da história da CLT. Perspectiva política- Democrática. In: TREMEL, Rosangela; CALCINI, Ricardo. **Reforma trabalhista: Primeiras impressões**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

MAEDA, Patrícia. **Contrato de trabalho intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante**. 2017. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf > Acesso em: 19 out. 2020

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34ªed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. Ed. Ver., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, Leda Maria Messias da; RODRIGUES, Ana Paula Dalmás. (In) **Vulnerabilidade do trabalhador intermitente? uma análise crítica sob a perspectiva dos direitos da personalidade**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. v. 6, n. 1. 2020. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6720/pdf>> Acesso em: 28 Fev. 2021.

VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva. O capitalismo de Vargas (1930- 1937): do liberalismo ao corporativismo. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O mito: dos 70 anos da CLT**. São Paulo: LTr, 2015.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte : Fórum, 2018.