

OS REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

VANESSA ROCHA FERREIRA¹

GISELE ALMEIDA DUARTE²

MONIQUE VICTÓRIA NEVES CÉSAR³

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 2 A REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. 3 OS REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. 4 A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. 5 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE COMPARADA. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS FINAIS

RESUMO: Texto que se propõe a analisar os reflexos que o novo modelo de contrato de trabalho intermitente - implementado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) nos artigos 443, §3º e 452-A a H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro e às relações de emprego - com a finalidade de regularizar uma relação de labor informal que

¹ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente do CESUPA (CNPq/lattes). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA). Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5997-3198>. Email: vanessarochaf@gmail.com.

² Pós-graduanda em Direito Público pela Escola Brasileira de Direito (EBRADI). Advogada, graduada pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Email: giseleduarte1015@gmail.com.

³ Pós-Graduanda em Processo Civil pela Pontifícia Universidade Católica (PUC). Advogada, graduada em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Email: monique.victoria98@gmail.com.

sempre existiu na sociedade, popularmente conhecida como “bico”. Dentre as inúmeras polêmicas que essa modalidade de contrato trouxe, há posicionamentos jurídicos que afirmam que o contrato intermitente infringe direitos constitucionais dos trabalhadores, e outros que afirmam ser uma relação justa de emprego. Para a elaboração deste artigo utilizou-se o método hipotético-dedutivo, de análise qualitativa, a partir de técnicas de pesquisa teórica, embasada em materiais secundários como revistas científicas, *websites*, doutrina, artigos publicados em periódicos, códigos e outros. Por fim, reflete-se a partir de uma análise crítica e interdisciplinar, sobre os principais impactos que essa inovação gerou ao ordenamento jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Contrato de Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Constitucionalidade.

THE REFLECTIONS OF THE INTERMITTENT WORKING CONTRACT IN THE EMPLOYMENT RELATION

ABSTRACT: Text that proposes to discuss the reflexes the new model of intermittent work contract – implemented by Law n. 13.467/2017 (Labor Reform) in articles 443, §3 and 452-A to H of the Consolidation of Labor Laws (CLT), brought to the Brazilian legal system and to labor relations – with the purpose of regularizing an informal labor relationship that has always existed in society, popularly known as “beak”. Among the numerous controversies that this type of contract has brought, there are legal positions that claim that the intermittent contract infringes workers' constitutional rights, and others that claim to be a fair employment relationship.

For the elaboration of this article, the hypothetical deductive method was used, based on theoretical researched techniques, with secondary materials as scientific journals, websites, doctrine, articles published in journals, codes and others. Finally, it reflects, based on a critical and interdisciplinary analysis, on the main impacts that this innovation generated on the Brazilian legal system.

KEYWORDS: Labor law. Intermittent Employment Contract. Labor reform. Constitutionality.

INTRODUÇÃO

A promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) teve um papel importante na história do direito trabalhista, visto que foi a primeira lei geral voltada à proteção dos trabalhadores e à regularização da relação de emprego.

Todavia, as relações de trabalho e o contexto social sofreram modificações complexas, sendo necessária a adequação da CLT às novas relações laborais que surgiram com a evolução da sociedade.

Recentemente, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, promoveu diversas alterações na CLT, com o objetivo de fomentar e dinamizar o mercado de trabalho para tentar superar a crise estrutural vivida no Brasil.

Essa lei buscou inúmeras medidas para tentar solucionar o problema do elevado índice de desemprego no país, tentando facilitar o processo de contratação por parte das empresas, melhorar o cenário financeiro, e dinamizar o mercado de trabalho através da implementação de novas regras trabalhistas e da flexibilização de normas já existentes.

Diante disso, uma das inovações implementadas pela Reforma Trabalhista foi a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho: o contrato de trabalho intermitente, que foi pensado como uma tentativa de retirar trabalhadores da informalidade, regularizando o vínculo empregatício.

Trata-se, portanto, de uma nova forma de prestação de serviço, que até o presente momento ainda está insuficientemente regulamentada. A Medida Provisória (MP) nº 808/2017, tentou preencher algumas lacunas na legislação trabalhista, no que diz respeito a essa modalidade contratual. Porém, essa MP não foi convertida em lei, perdendo a sua eficácia em abril de 2018.

O presente artigo se propõe a analisar os diversos impactos gerados pela implementação do contrato de trabalho intermitente na relação tradicional de emprego, verificando os aspectos positivos e negativos dessa nova modalidade contratual, que até hoje ainda é bastante controversa na seara trabalhista, constitucional e previdenciária.

A pesquisa foi desenvolvida, inicialmente, a partir das análises históricas das relações de emprego e suas gradativas evoluções ao longo dos anos, verificando a necessidade de o ordenamento jurídico se adaptar às constantes

modificações econômicas, políticas, sociais e jurídicas, no Brasil e no mundo, para atender as demandas da sociedade.

Nessa toada, faz-se uma abordagem crítica e interdisciplinar, considerando os reflexos mais relevantes dessa mudança na legislação trabalhista que refletiu em todo o ordenamento jurídico brasileiro, causando grande impacto principalmente na seara laboral.

Para a construção deste artigo foi necessária a utilização de técnicas para apuração teórica e coleta de dados e/ou informações, valendo-se de instrumentos secundários, tais como: como revistas científicas, *websites*, doutrina, artigos publicados em periódicos, códigos etc. Metodologicamente, utiliza-se modo hipotético dedutivo, de análise qualitativa, visto que se objetiva um maior aprofundamento e compreensão do tema em apreço.

O trabalho encontra-se estruturado em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução, em seguida, no item dois é feita uma análise do contexto social que propiciou o surgimento do trabalho intermitente. No próximo item discute-se os reflexos do contrato de trabalho intermitente na relação de emprego, no direito trabalhista e no mercado de trabalho. Posteriormente, enfrenta-se as decisões que foram paradigmas para a construção do debate sobre a inconstitucionalidade do contrato intermitente. Para tanto, analisam-se algumas ações de inconstitucionalidade (ADI) que tramitam perante o Supremo Tribunal Federal (STF). No quinto item faz-se uma análise comparada dos pormenores do contrato intermitente na Itália e em Portugal. Por fim, apresenta-se as considerações finais do artigo

2 A REGULARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Classificada como uma espécie de relação de trabalho, a relação de emprego caracteriza-se pela prestação de serviço com alguns requisitos

específicos, que podem ser extraídos dos artigos que conceituam os seus sujeitos, empregador e empregado, quais sejam, artigos 2º e 3º da CLT.

Assim, para a caracterização da tradicional relação de emprego precisam estar presentes obrigatoriamente alguns requisitos básicos, tais como: a *subordinação jurídica*, que se traduz na posição de submissão e dependência do empregado ao seu empregador, que detém poder de direção para controlar a prestação de serviço; a *não-eventualidade*, ou *habitualidade*, que se refere a necessidade constante da mão de obra contratada porque, em regra, a prestação do serviço ocorre por prazo indeterminado; a *onerosidade*, que se traduz na necessidade de remuneração, ou seja, de uma contraprestação pelo serviço prestado; a *personalidade*, que consiste na necessidade da prestação do serviço por pessoa física, essa escolha do indivíduo é feita considerando as suas habilidades e qualificações, sem a possibilidade de substituição por outra pessoa aleatória; e por fim, o último requisito é a *alteridade*, que se traduz no fato de o empregador arcar com os riscos da atividade realizada. Diante da ausência de um desses requisitos, resta descaracterizada a relação de emprego tradicional.

Recentemente, diante da necessidade de adaptação da legislação às novas demandas sociais, e do cenário de crise generalizada na qual o Brasil se encontra, com elevados índices de desemprego, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar uma nova modalidade de relação de emprego, que não exige mais o pressuposto da habitualidade na prestação do serviço. É neste cenário que surgiu o contrato de trabalho intermitente, trazendo um diferencial à clássica relação de emprego.

Essa nova forma de emprego, caracterizada pela eventualidade da prestação de serviço, é bastante vantajosa para o empregador, uma vez que gera menos encargos trabalhistas e tributários do que o contrato de emprego tradicional, uma vez que naquele tipo de prestação de serviço, o empregador só contribui com tais encargos quando o empregado efetivamente trabalhar. Assim, como é possível que no contrato intermitente o trabalhador não seja convocado para prestar serviço com frequência, durante esse período de inatividade, ele

não fará jus a nenhuma remuneração, e conseqüentemente, o empregador não terá a obrigação de fazer o recolhimento à previdência social, por exemplo⁴.

Nesse sentido afirma Pablo Mourente⁵:

[...] na média, um empregado no Brasil custa 73,33% a mais do que o seu salário bruto. Ou seja, 1,73 vezes o seu salário. É por isso que muito se diz que um empregado no Brasil custa quase duas vezes o que ele ganha (com as mencionadas possíveis variações para cima em razão de direitos específicos de algumas categorias e com a maior tributação sobre a folha em alguns setores da economia, é possível em alguns casos que de fato o percentual passe de 100%, ou seja, que o empregado nestes casos realmente custe mais do que o dobro do que o valor do seu salário).

Assim, esse elevado custo do empregado, dificulta a contratação de novos trabalhadores. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁶ de novembro de 2017 a agosto de 2019, 16,5% das novas contratações realizadas foram de trabalho intermitente, isso corresponde à 102.173 da somatória de 619.887 vagas preenchidas, e em junho de 2019, 21% das vagas de trabalho eram de trabalho intermitente, ou seja, 10.177 da somatória de 48.436 vagas.

Esses dados apontam que no 1º semestre de 2018, um total de 5,5% dos postos de trabalho formal foram no labor intermitente, isso equivale à 24.655 novas vagas, e no 1º semestre de 2019, foram 9,4% vagas no labor intermitente formais, isso corresponde à 49.016 novas vagas no mercado de trabalho brasileiro.

⁴ Sobre o tema, vide FERREIRA, Vanessa Rocha. RODRIGUES, Shirley Alexandria. *Trabalho intermitente: uma análise dos seus reflexos no regime geral de previdência social*. In: **Revista Cognitio Juris**. Vol. 25. João Pessoa: Ano IX, Número 25, junho de 2019, p. 357-403. Disponível em: <https://cognitiojuris.com/2019/06/01/cognitio-juris-25a-edicao/>. Acesso em: 21 out. 2021.

⁵ MOURENTE, Pablo. *O custo da mão de obra: Brasil x EUA*. **Jota**, 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-custo-da-mao-de-obra-brasil-x-eua-091220186>. Acesso em: 17 fev. 2020.

⁶ DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 19 fev. 2020.

Por outro lado, do ponto de vista do empregado, a ausência do pressuposto da habitualidade na prestação do serviço no trabalho intermitente trouxe certa insegurança ao empregado contratado nessa modalidade. Georgenor de Sousa Franco Filho⁷ aduz que: “[é] essa condição de habitualidade que permite ao empregado sentir-se participante da empresa, e à empresa é o aumento do grau de fidúcia naquele trabalhador que ajuda o empreendimento a crescer”.

Outro ponto relevante no labor intermitente é a questão da jornada de trabalho. Diferentemente do que acontece na relação empregatícia tradicional, no trabalho intermitente não há uma jornada previamente definida, deixando o trabalhador intermitente sujeito a imprevisibilidade e transitoriedade do trabalho.

Convém mencionar que há algumas cláusulas contratuais que não podem ser inseridas em um contrato intermitente, uma vez que violam os pressupostos basilares desse modelo de labor, tais como a de “cláusula de exclusividade” do trabalhador para com a empresa, pois proíbe que o empregado tenha vínculo empregatício com mais de um empregador, e a “cláusula de remuneração pelo período de inatividade”, pois o tempo à disposição do empregador não é remunerado no trabalho intermitente.

Assim, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente regulamentado com o objetivo de atender determinadas demandas da sociedade atual trouxe inúmeras inovações no ordenamento jurídico brasileiro, e embora conserve algumas das características da relação de emprego tradicional, se torna um diferencial na relação jurídica moderna.

3 OS REFLEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Trabalho intermitente: (entre idas e vindas)*. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 36-40, dez. 2018/jan. 2019.

Como já mencionado anteriormente, o contrato de trabalho intermitente trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade da regulamentação de trabalhadores informais, que realizavam trabalhos conhecidos como “bicos”, prestando serviços eventuais a diversas pessoas.

A regulamentação desse tipo de trabalho gera como um de seus impactos positivos, o aumento da arrecadação estatal com contribuições trabalhistas e previdenciárias, uma vez que o trabalhador intermitente é contribuinte obrigatório da Previdência Social, tendo direito ao recolhimento do FGTS.

Por outro lado, o fato de essa modalidade de trabalho não estabelecer uma carga horária semanal mínima para o trabalhador, tendo como marca registrada a imprevisibilidade da convocação para a prestação transitória do serviço, afeta alguns princípios importantes de proteção às garantias do trabalhador, tais como a dignidade da pessoa humana, boa-fé, indisponibilidade dos direitos trabalhistas, dentre outros, o que é extremamente prejudicial ao trabalhador.

Assim como os outros aspectos da Reforma Trabalhista, o art. 452-A da CLT foi implementado com a finalidade de atender aos interesses dos empresários, ignorando, conseqüentemente, direitos básicos conquistados pelos trabalhadores, pois, segundo o princípio da alteridade, quem carrega os riscos da atividade empresarial é o próprio empregador, conforme dispõe o art. 2º da CLT “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”⁸.

Aloysio Corrêa da Veiga⁹ aponta que esse modelo de contrato de trabalho repassou os riscos da atividade econômica ao empregado, uma vez que o sujeito só é remunerado quando presta serviço, além da mão de obra ser livre e paga somente pela hora trabalhada, sem que haja nenhum custo a mais por isso.

⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20/01/2020.

⁹ VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018/jan. 2019.

É imperioso ressaltar que o trabalho intermitente trouxe inúmeros reflexos polêmicos ao direito laboral e à relação de emprego, uma vez que ele interliga aspectos pertencentes aos trabalhadores autônomos e aos empregados formais com vínculo empregatício, em uma única modalidade de contrato.

Outra questão polêmica é a presença de um período indefinido de inatividade do trabalho intermitente. Conforme dispõe o §3º do art. 443 da CLT, o legislador não se preocupou em restringir esse período de inatividade, ou seja, o trabalhador pode ficar por tempo indeterminado sem ser convocado para prestar serviço. Nesse sentido, Amaury Cesar Alves¹⁰ afirma que:

O problema é que o conceito do legislador, fixado no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT é ininteligível do ponto de vista justrabalhista. Dizer que intermitente é o contrato que alterna períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade é não dizer absolutamente nada. Em tese todo e qualquer trabalho empregatício, nos termos até aqui expostos, é intermitente. Em regra, há labor de 8 horas e inatividade nas próximas 16 horas, aproximadamente, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser ‘determinados em horas’. Da mesma forma há labor em 5 ou 6 dias, seguidos de intervalo de 24 horas por semana, já que os períodos de atividade e inatividade podem ser ‘determinados em semanas’. Há labor em 11 meses com 1 mês de intervalo (férias), já que os períodos de atividade e inatividade podem ser “determinados em meses”.

Além desses aspectos, a legislação trabalhista exige que o contrato intermitente seja firmado por escrito, com a definição do valor da hora de trabalho, devendo ser equivalente aos demais trabalhadores que exerçam igual função no regime não intermitente, não podendo ser inferior ao salário mínimo hora. Assim, caso a contratação do trabalhador ocorra de forma verbal, resta descaracterizado o contrato intermitente.

A convocação do empregado nessa modalidade contratual deve ser realizada por qualquer tipo de comunicação eficaz em até 03 dias antes da

¹⁰ ALVES, Amaury Cesar. *Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 82, jan.-fev. 2018. Disponível em: www.magisteronline.com.br/mgstrrt/lpext.dll/Infobase/1/6. Acesso em: 08 jan. 2020.

prestação do serviço, com informação da jornada de trabalho a ser cumprida para que o indivíduo possa se programar com antecedência. Este tem o prazo de 01 dia útil, após receber a convocação, para confirmar ou recusar o serviço, considerando-se o silêncio como recusa.

Essa recusa não desconfigura o elemento da subordinação característica do contrato intermitente. Caso a convocação da prestação do serviço seja aceita pelo trabalhador e alguma das partes descumpra sem justo motivo, será aplicada multa de 50% do valor que seria pago ao responsável pela quebra de acordo, devendo ser paga ou compensada no prazo máximo de 30 dias, conforme prevê o art. 452-A, §4º da CLT.

Note-se que o período de inatividade do trabalhador não é computado como tempo à disposição do empregador, uma vez que é permitido que o empregado preste serviços para várias empresas, independentemente da natureza do serviço.

Ao término de cada período de prestação de serviço deve ser realizado o pagamento das horas devidas nos dias trabalhados, férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$, 13º proporcional, repouso semanal remunerado, bem como os demais adicionais cabíveis. Ademais, deve ser entregue o recibo como comprovante de pagamento informando os detalhes referentes a cada valor, conforme dispõe o art. 452, §6º da CLT.

No âmbito do direito previdenciário, a discussão central gira em torno da responsabilidade pelo recolhimento mensal da contribuição previdenciária, nos termos da lei, deve ser feito pela empresa de modo proporcional a remuneração do mês trabalhado. Neste ponto a Medida Provisória nº 808/2017, que perdeu a sua eficácia em abril 2018, tentava suprimir lacunas no ordenamento jurídico brasileiro, pois previa a possibilidade de o empregado integralizar a contribuição previdenciária, caso ele não alcançasse o valor equivalente ao salário mínimo no mês, mínimo permitido para recolhimento. Caso o valor não fosse complementado pelo trabalhador, o mês trabalhado não seria computado como tempo de serviço para fins de aposentadoria nem valeria para período de carência para concessão de benefício.

É válido ressaltar também que no contrato intermitente o trabalhador tem direito de usufruir de férias a cada 12 meses de prestação de serviço. Atente que, nessa ocasião, as férias não serão remuneradas, pois já o foram, proporcionalmente quando da prestação de serviço.

Verifica-se que o contrato intermitente trouxe algumas vantagens tanto aos empregados, quanto aos empregadores, como a possibilidade de o empregado ter mais de um trabalho de qualquer natureza e não depender somente da fonte de uma única empresa, do trabalhador poder recusar as propostas de trabalho quando não estiver disponível na data solicitada e o empregador poder convocar o empregado apenas quando houver demanda.

Algumas categorias de trabalhadores são perfeitamente compatíveis aos moldes do contrato intermitente, como é o caso dos garçons que prestam serviço aos bares e restaurantes somente no final de semana, período em que a demanda aumenta. Com isso, o sujeito tem a possibilidade de trabalhar em outras atividades durante a semana e usar o labor de garçom para complementar a sua renda.

Outrossim, o regime intermitente também é vantajoso para o empresário que atua nesse ramo, pois, como o aumento da demanda é só nos finais de semana ou quando tem algum evento grande, ele só convocará o trabalhador quando houver extrema necessidade, assim, não precisa arcar com as elevadas custas de um empregado habitual e não sobrecarrega sua folha de pagamento ao final do mês. Diante disso, não é só a categoria dos garçons que é compatível com o contrato intermitente, empresas de eventos, alimentação, hotelaria e de entretenimento também se encaixam nesse modelo de labor.

É possível observar ainda que os elementos desse contrato trouxeram uma nova concepção de jornada de trabalho e tempo à disposição do empregador, além de certa flexibilização à relação entre empregado e empregador, pois surgiu uma modalidade de contratação no mercado de trabalho que não carrega os altos custos e encargos de uma contratação normal, ou seja, essa flexibilização dos direitos trabalhistas tornou o contrato de

intermitente menos oneroso para o empresário, como demonstrado no item anterior.

Por outro lado, o contrato de trabalho intermitente acarretou inúmeras discussões por trazer elementos polêmicos em sua estrutura que refletiram negativamente na classe dos trabalhadores, por violar direitos trabalhistas fundamentais e até mesmo princípios constitucionais.

Por conta do caráter eventual do contrato e da imprevisibilidade da prestação de serviço, o sujeito fica sem saber quando será chamado para trabalhar de novo e sem perspectiva de receber salário. Com isso, o labor intermitente acaba colocando o indivíduo em uma situação complicada de instabilidade financeira, mesmo ele possuindo emprego.

Outro fator polêmico é referente as verbas previdenciárias, pois o trabalhador só contribuirá para a previdência social no mês em que trabalhar, isto é, se ele passar meses sem prestar nenhum serviço, ele não terá o seu INSS recolhido, ou mesmo que ele trabalhe, mas não alcance o valor mínimo de recolhimento, terá que complementar o valor devido a título de INSS, caso deseje computar o recolhimento previdenciário do mês em curso. Seguindo essa lógica, o trabalhador do regime intermitente dificilmente conseguirá reunir o tempo de serviço mínimo necessário para se aposentar, justamente em virtude da possibilidade de ele ser eventualmente convocado para a prestação de serviço.

Ademais, o legislador tratou da obrigatoriedade do recolhimento das contribuições previdenciárias por parte do empregador, todavia não se preocupou em estipular um número mínimo de chamados que o empresário deve realizar no ano para garantir os direitos laborais básicos e nem a obrigação de um recolhimento mínimo nos meses sem pagamento, assim, ele acabou comprometendo as contribuições para a previdência.

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar¹¹ afirma que:

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista -Lei 13.467, 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 13.

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano, é equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato.

Outra questão importante é sobre o pagamento das férias e do 13º salário, que, em regra, são pagos, respectivamente, 2 dias antes do gozo das férias e ao final de ano, momentos em que há um elevado dispêndio por parte do empregado. Entretanto, no regime intermitente a remuneração desses direitos é efetuada de forma imediata ao término de cada prestação de serviço, ou seja, nesses momentos específicos que todos recebem, o trabalhador intermitente não será remunerado, pois esses direitos já foram pagos meses antes de maneira proporcional.

O problema de o empregado ter vínculo com várias empresas simultaneamente é que, caso ele adquira alguma doença profissional decorrente do trabalho desenvolvido que gere a incapacidade momentânea do trabalhador, de quem será a responsabilidade ou como será a responsabilidade das empresas? Como ficará o pagamento dos primeiros 15 dias consecutivos de afastamento do trabalhador? Nessa situação hipotética, observa-se a dificuldade de analisar o nexo de causalidade entre a doença e a prática do serviço prestado, uma vez que o trabalhador possui diversos contratos de trabalho vigentes.

Além disso, outro ponto que gera dúvidas é quanto a estabilidade no período de gravidez de uma trabalhadora intermitente. Pode o empregador não a convocar durante todo o período gravídico? Ou o empregador tem a obrigação de manter essa empregada na atividade? Se não houver controle legal sobre isto, a tendência é o empregador dar oportunidade aos outros trabalhadores e deixar a gestante afastada da atividade, sem proteção dos seus direitos básicos e violando a real finalidade da estabilidade na gravidez, que é manter as mulheres em seus postos de trabalho e evitar a discriminação do trabalho feminino por conta da gestação.

Diante o exposto, é possível observar que existem inúmeros problemas que precisam ser solucionados e restringidos pelo legislador para aprimorar esse modelo de contrato, além disso existem determinados trabalhos que não se enquadram na finalidade do contrato intermitente, por ser uma atividade incompatível com essa modalidade, como é o caso dos profissionais da educação.

Essa incompatibilidade ocorre quando os professores “substitutos” são contratados no regime intermitente somente para ministrar aulas nas imprevisíveis ausências dos professores efetivos ou são contratados apenas em um semestre para dar aula, contudo nos outros não são convocados, ficando à mercê de um contrato durante vários anos, sem saber quando será chamado novamente.

Um exemplo disso foi o caso da Universidade Estácio de Sá, no Rio de Janeiro, que dispensou imotivadamente 1.200 professores efetivos em todo o Brasil para substituir por profissionais no regime intermitente com o intuito de cortar os altos custos da folha de pagamento dos empregados. O Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ) conseguiu liminar na Justiça do Trabalho, para impedir essa dispensa coletiva¹².

O empregador pode dispensar seus empregados sem justificativa, porém esse ato deve respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, proteção ao trabalhador, indisponibilidade dos direitos trabalhistas, boa-fé, entre outros princípios basilares, independente do cenário econômico e social em que o país se encontra, o que não foi respeitado pela Universidade supracitada.

Desses 1.200 professores, 90 trabalhavam em instituições de ensino no Pará, com isso, a 1ª Turma do TRT da 8ª Região/Belém declarou nula a dispensa coletiva configurada como fraude trabalhista e determinou a reintegração imediata desses profissionais na tentativa de evitar a banalização do contrato

¹² JUSTIFICANDO. Notícia. **Justiça suspende demissões de professores na Estácio de Sá.** Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/12/15/justica-suspende-demissoes-de-professores-na-estacio-de-sa/>. Acesso em: 13 mar. 2020.

intermitente usado de forma ilegal pela Universidade para pagar baixo salário aos professores, precarizando as condições laborais¹³.

Diante disso, um dos grandes problemas gerados pelo contrato intermitente é que o empregador prefere não dispensar o trabalhador e o deixa esperando de forma indeterminada por uma convocação, já que essa situação não é considerada como tempo à disposição do empregador, e, portanto, não é remunerada. Para o empregado, essa situação gera insegurança, uma vez que não sabe quando, nem se será convocado.

É importante mencionar que o contrato de trabalho intermitente surgiu a partir das necessidades do mercado de trabalho pelo aumento de demandas específicas de prestações de serviços. Assim, não se pode concluir, a grosso modo, que o contrato intermitente só trouxe consequências maléficas ao trabalhador. É necessária uma análise mais aprofundada das peculiaridades de cada categoria, pois, como demonstrado acima, esse contrato é compatível com certas categorias de trabalho, como por exemplo os garçons; por outro lado, na categoria dos professores, é prejudicial aos profissionais dessa área.

4 A (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Em relação aos limites dessa modalidade contratual, não há, na legislação brasileira, exceto em relação ao trabalho do aeronauta, que é regido por lei própria, restrições a que categorias poderiam se submeter ao contrato intermitente. Assim, é possível que essa modalidade de contrato de trabalho seja utilizada amplamente.

¹³ BRASIL. TRT 8. Notícias. **Decisão da 1ª Turma do TRT8 determina a reintegração imediata de 90 professores no Pará**. Belém, 2019. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2019/decisao-da-1a-turma-do-trt8-determina-reintegracao-imediata-de-90-professores-no-para>. Acesso em: 09 fev. 2020.

Na prática, o que os dados oficiais do governo têm demonstrado é que está ocorrendo, em alguns setores da economia, a substituição do contrato tradicional de trabalho pelo intermitente por ser mais vantajoso para o empregador, considerando que ele somente pagará pelo serviço efetivamente realizado, o que, de certo modo, retira do empregador a responsabilidade pelo pagamento de salários mensais fixos.

A título exemplificativo destaca-se caso enfrentado pelo TRT da 3ª Região no qual o Magazine Luiza, que estava se utilizando do contrato de trabalho intermitente de maneira irrestrita e desregular com a finalidade de contratar pessoas para ocuparem cargos de atividades permanentes e contínuas na empresa, teve as contratações anuladas pelo TRT.

No caso, o Egrégio Tribunal da 3ª Região reconheceu ser descabida a utilização do contrato de trabalho intermitente pela empresa, haja vista que o cargo para qual estava-se contratando era para uma função que diz respeito a uma atividade típica, permanente e contínua da empresa, qual seja a de assistente de loja, ou seja, há de se prever a necessidade da mão de obra, uma vez que sempre irá se precisar de trabalhadores para exercer uma função que de certa forma é típica da empresa.

Nesse sentido, o Tribunal também se utilizou do Enunciado nº 90 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), que dispõe que “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”. Ora, se o empregador por hora se utilizar então desta modalidade de contratação para satisfazer as necessidades básicas da empresa em troca de não contratar um empregado normal, estaríamos sim diante de uma irregularidade, pois o contrato temporário emerge como uma forma de suprir uma atividade não contínua da empresa, visto que do contrário necessitaria da contratação de um empregado na forma de contrato indeterminado.

Em sede de Recurso de Revista, RR nº 10454-06.2018.5.03.0097, de relatoria do Min. Ives Gandra Martins Filho, a decisão do TRT da 3ª Região foi

revogada pela 4ª Turma do TST¹⁴, onde prevaleceu o entendimento de que o contrato intermitente fora criado também para atender as necessidades diversas da empresa, sejam elas atividades eventuais ou rotineiras, e que isso não violaria os direitos trabalhistas, uma vez que fica assegurado o valor hora do salário mínimo ou o valor que os outros empregados recebem.

Assim, considerando o teor do acórdão do TST, resta o entendimento de que o Tribunal preza pelo uso amplo do contrato intermitente, independente da forma de serviço a ser prestado. O Tribunal possui uma interpretação mais aberta da lei, aparentemente não levando muito em consideração o resguardo efetivo dos direitos dos trabalhadores, haja vista que acredita que tal tipo de contrato seja a fórmula eficaz para qualquer empregado que trabalhasse de maneira eventual.

A problemática no entendimento do TST está justamente na não limitação para a utilização do contrato intermitente, o que, a longo prazo pode acarretar grandes impactos nas relações laborais.

Diante do exposto, é necessário que a lei seja mais específica na possibilidade de utilização desse labor, para trazer uma maior segurança jurídica para os empregados, limitando o arbítrio do empregador. O que se percebe é que o legislador, ao modificar a CLT, esqueceu que a sua finalidade precípua é a proteção aos direitos mínimos do trabalhador, e preocupou-se somente com a possibilidade de gerar novos postos de trabalho, ainda que sejam posto em contradição com os princípios protetivos basilares do ordenamento jurídico brasileiro.

A fim de tratar sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade desta "nova" modalidade de contratação aborda-se questões que foram debatidas em Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) que ainda estão em trâmite no

¹⁴TST. **Recurso de Revista nº 10454-06.2018.5.03.009**. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. 4ª Turma. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consesjt=&numeroTst=10454&digitoTst=06&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&submit=Consulta> r. Acesso em: 13 mar. 2020.

Supremo Tribunal Federal, são elas as ADI's nº 5826/2017¹⁵; 5829/2017¹⁶ e 6154/2019¹⁷, que, em suma, versam sobre a possível inconstitucionalidade dos artigos que tratam sobre o contrato de trabalho intermitente, o art. 443, §3º e art. 452-A, da CLT.

As discussões em todas as ações tratam da precarização dos direitos do trabalhador perante esta modalidade de contratação, uma vez que é garantido o recebimento do valor hora do salário mínimo e não a garantia do recebimento deste (artigo 7º, incisos IV e VII da CRFB/88), o que não gera para o trabalhador uma garantia de remuneração para o seu sustento, pois não se sabe quando nem se irá trabalhar, o que também prejudica o seu direito a aposentadoria (art. 7º, XXIV da CRFB/88), haja vista que não terá contribuições suficientes para cumprir o período de carência e ter direito ao benefício. Nesse sentido, manifesta-se a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho¹⁸ (ANPT):

A prestação de trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que é ligada e desligada conforme a demanda. Além de transferir o risco da atividade para o trabalhador, o trabalho intermitente indiscriminado, porque independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, ofende frontalmente o art. 1º da Constituição, que em seu inciso IV estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho. Também o princípio da valorização do trabalho humano, em que se funda a ordem econômica, resta violado no texto do art. 170 da Constituição Federal.

Outro ponto que deve ser levado em consideração, diz respeito à percepção do décimo terceiro salário (art. 7º, VIII da CRFB/88), das férias (art. 7º, XVII da CRFB/88), pois como o trabalhador irá receber sempre proporcional ao seu trabalho, como restará assegurado tais direitos previstos na

¹⁵STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/2017**. Rel. Min. Edson Fachin. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 21 out. 2021.

¹⁶STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5829/2017**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>. Acesso em: 21 out. 2021.

¹⁷STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6154/2019**. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5715222>. Acesso em: 21 out. 2021.

¹⁸ANPT. Notícias. **Entidades de classe divulgam nota técnica conjunta sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3111-entidades-de-classe-divulgam-nota-tecnica-conjunta-sobre-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26 de out. 2019

Constituição? Haja vista que ao final do ano o trabalhador pode nada receber equivalente a essas parcelas garantidas na CFRB/88. Diante disso, é imprescindível que haja uma limitação para utilização desta modalidade, a fim de que não se deixe para os empregadores uma lacuna, e com isso não limitem os direitos dos trabalhadores.

Em contrapartida, em manifestação sobre o assunto, argumenta a AGU que o principal ponto da nova lei refere-se a formalização do trabalhador que não estava inserido no mercado de trabalho de maneira regular, ou seja, não possuía uma contratação direta com o seu empregador, que lhe fosse assegurado direitos e garantias laborais, e a não aplicação dessas novas modalidades previstas pela Reforma, seria um verdadeiro retrocesso aos trabalhadores, uma vez que se continuaria deixando esses empregados sem acesso ao emprego, e longe das mudanças que ocorreram no Brasil, no que diz respeito ao avanço tecnológico, logo se fez necessária a mudança na legislação para acompanhar esses avanços.

Um dos fundamentos diz respeito ao aumento do tempo do empregado para com as suas atividades familiares, atividades de qualificação, ou seja, o trabalhador no regime de trabalho intermitente estaria com seu tempo livre para realizar as diversas atividades no seu âmbito pessoal, o que não iria ser viável se esse trabalhador se encontrasse no regime padrão de trabalho. Porém, cumpre salientar que tais atividades não terão total êxito, uma vez que o trabalhador não vai ter uma garantia econômica para realizar tais anseios, visto que não teria uma garantia salarial mensal, nem de que receberia algum valor naquele mês.

O referido parecer acertadamente traz um ponto positivo sobre o trabalho intermitente, qual seja, de inserir o trabalhador que antes trabalhava na informalidade, através de “bicos”, muitas vezes sem o mínimo de garantias, para o trabalho formal, o que gerou um aumento de empregos, pois o empregador que precisava de um empregado para alguma ocasião específica, como o aumento da demanda de estabelecimentos em épocas natalinas, agora poderá se valer dessa modalidade de contrato. Porém, como já explicado anteriormente,

esta modalidade necessita de uma maior regulamentação para fechar as lacunas deixadas pela Reforma.

O que se quis elucidar neste item, é que a mudança tem pontos positivos e negativos, sendo necessário uma melhor regulamentação do trabalho intermitente, que pode ser uma saída para os trabalhadores que não estão formalmente no mercado de trabalho, ampliando a possibilidade de emprego em períodos sazonais, porém como já foi explicado necessita de uma limitação, de uma restrição para algumas categorias de trabalho.

5 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE COMPARADA

O ordenamento jurídico brasileiro não foi o primeiro a prever o contrato de trabalho intermitente. A título meramente elucidativo, neste item analisa-se, de forma comparada, alguns ordenamentos jurídicos estrangeiros, para verificar como essa modalidade contratual funciona e está regulamentada em outros países. Para delimitar a análise, elegeu-se dois países que possuem regulamentação sobre essa modalidade laboral: Itália e Portugal, e que se entende que podem servir de modelo para uma melhor regulamentação dessa modalidade de trabalho no Brasil.

Na Itália, o chamado *Contratto di Lavoro Intermittente* ou *Contratto a Chiamata*, regido pelo Decreto Legislativo nº 81/2015¹⁹, muito se assemelha ao modelo brasileiro, pois propõe um trabalho mais flexível, com uma jornada reduzida. Porém diferentemente do que ocorre no Brasil, o contrato intermitente italiano somente poderá ser utilizado se seguir os padrões definidos por negociação coletiva, ou na falta, se respeitar as regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. Há um mínimo de requisitos a serem seguidos, pois os

¹⁹ ITÁLIA. Decreto Legislativo nº 81, de 24 de junho de 2015. Disponível em: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em: 09 fev. 2020.

sindicatos controlam a utilização dessa modalidade laboral e de suas regras, podendo também, tal contrato, ser firmado com períodos determinados na semana, no mês ou no ano.

Outra grande diferença está na ampla possibilidade de se utilizar o contrato intermitente para inserir jovens com menos de 24 anos e trabalhadores acima de 55 anos no mercado de trabalho. Segundo Francesca Columbu²⁰ a ideia é de ampliar os horizontes a jovens que tenham pouca ou nenhuma experiência de labor que desejam ingressar no mercado de trabalho e também do reingresso de trabalhadores que já se encontram com uma idade que o mercado já não prioriza.

Uma limitação que está presente no direito italiano que não encontrou guarida no direito brasileiro é a limitação de o mesmo empregador manter com o empregado o prazo máximo de 400 dias com o contrato intermitente vigente durante o período de 3 anos. Ademais, o empregador deve comunicar a duração da prestação de serviço, e na omissão irá ser penalizado com multa. No caso em que se extrapole tal limite o contrato irá ser convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado, gerando também uma segurança maior para o empregado, haja vista que ainda que esteja à disposição do empregador, não ficará desamparado caso este venha exceder o prazo máximo legal, gerando uma nova relação de trabalho.

Outra proibição está na impossibilidade de se utilizar o contrato intermitente quando se tratar de substituição de trabalhadores exercendo o seu direito de greve; quando a empresa tiver dispensado trabalhadores em massa ou suspenso a produção ou reduzido o salário.

Uma situação um pouco controversa que existe no direito italiano, diz respeito a garantia de disponibilidade que o empregado pode salvaguardar ao empregador, ou seja, uma garantia de que ele sempre estará à disposição do empregador quando este o convocar, percebendo também um montante equivalente a indenização por tal disponibilidade, a ser pago por mês,

²⁰COLUMBU, Francesca. *O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira*. In: **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019.

correspondente a no mínimo 20% do salário mensal. Porém, se é assegurado ao trabalhador que este detenha inúmeros contratos intermitentes com os mais diversos empregadores, como este poderia conciliar as suas relações de trabalho se ficaria tecnicamente “vinculado” com o empregador que for garantida a disponibilidade?

Vale ressaltar que o não atendimento injustificado por parte do empregado ao chamado do empregador poderá gerar a resolução do contrato ou ainda a possibilidade de o trabalhador ter que restituir o valor que lhe seria garantido como indenização. Tal indenização não deixa de ser uma segurança para o trabalhador, uma vez que, receberá ao menos algum montante no mês em que não efetivamente laborar e apenas estiver aguardando a efetiva *chiamatta*.

Em Portugal, o contrato intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico português em 2009, por meio do Código de Trabalho Português²¹. Diferentemente do que ocorre no Brasil, o contrato intermitente português possui uma limitação explícita pela lei da sua forma de utilização, uma vez que, somente é permitido a utilização de tal contrato por empresas que exerçam atividades descontínuas, sendo permitido às partes que em comum acordo estabeleçam a jornada de trabalho, podendo ser feita de forma intercalada com um ou mais períodos de inatividade.

Cumprido destacar que o contrato intermitente não é a regra, e por isso o direito português exige que este contrato seja feito de forma escrita, com indicação das horas no ano, ou os dias em que se dará a prestação, e com isso mostra uma preocupação muito grande com o trabalhador. Uma vez que não cumprida essa exigência, o contrato que antes era intermitente, passa a ser por prazo indeterminado. Comparando com o direito brasileiro, essa limitação não existe, uma vez que o empregado fica sempre à disposição do empregador, sem nenhum limite temporal.

Um ponto muito importante, que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, trata-se do tempo que o empregador poderá convocar o

²¹ PORTUGAL. Código de Trabalho Português, de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2020.

empregado, pois a lei estabeleceu um prazo mínimo de 20 dias para a sua convocação, possibilitando para o trabalhador um tempo hábil para se programar, e caso tenha que cumprir outra jornada com outro empregador, também poderá planejar melhor o seu tempo. No Brasil, essa antecedência para a convocação é de somente 03 dias, o que gera insegurança para o trabalhador.

Assim como previsto no direito italiano, o trabalhador que se encontra inativo, que não foi convocado, tem direito a perceber uma indenização a ser paga ao mês pelo empregador, do tempo em que este poderia ter convocado, indenização essa que compreende em 20% do salário que iria receber se estivesse efetivado a prestação do serviço. Vale lembrar também que além da indenização o empregador deve estipular no contrato um prazo para que o empregado deva ser convocado, ou seja, um intervalo de tempo entre uma jornada e outra, em que necessariamente deverá haver a convocação do empregado.

O que se pôde observar com essa análise do contrato de trabalho intermitente na Itália e em Portugal é que, ainda que minimamente, o trabalhador tem os seus direitos resguardados, as legislações impõem limites aos empregadores para celebrarem contratos intermitentes. No Brasil o trabalhador acabar por assumir os riscos da atividade junto com o empregador, pois depende da demanda que a empresa terá para que seja convocado, e não havendo essa demanda, fica desamparado, sem receber qualquer valor pela inatividade forçada.

Assim, o que se extrai desse estudo comparado é que os legisladores brasileiros precisam se inspirar em ordenamentos jurídicos que resguardem um mínimo de proteção ao trabalhador, e devem reformular esta nova modalidade de trabalho, buscando implementar os aspectos positivos alcançados em outros países, para que a redução do desemprego, não viole nem precarize direitos constitucionalmente consagrados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato intermitente surge com o objetivo de modernizar as relações de emprego, propiciando a formalização de contrato de muitos trabalhadores que estavam inseridos de maneira informal no mercado de trabalho.

Embora a constitucionalidade do instituto esteja sendo discutida, fato é que essa nova modalidade de contrato de trabalho tem diversos pontos positivos, como por exemplo, retirar o trabalhador da informalidade ao possibilitar que o empregador possa assinar a carteira de trabalho desse empregado com a certeza de que somente terá ônus pecuniário quando houver necessidade através do aumento da demanda. Isso beneficia o empregado, que tem uma relação formal de trabalho, e não sobrecarrega a folha de pagamento da empresa, que muitas vezes, conta com a imprevisibilidade e a oscilação do mercado, sem contar que para algumas categorias de trabalhadores, ter vários empregadores e usufruir de uma jornada flexível, pode ser um ponto positivo. Não se deve generalizar.

Observa-se que essa nova modalidade de contrato transformou os conceitos existentes na relação de emprego tradicional, tais como o da jornada de trabalho, tempo à disposição e habitualidade, uma vez que carrega em sua essência pressupostos inovadores e obrigatórios, como a presença da imprevisibilidade, não habitualidade, alteridade e inatividade, o que ocasiona inúmeras discussões e críticas ao modelo de contrato implementado.

Por outro lado, essa nova modalidade de contrato de trabalho, como elucidado, ainda está insuficientemente regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro, possuindo muitas lacunas, o que a faz ser objeto de muita discussão e incertezas.

A longo prazo não se sabe se os impactos causados ao trabalhador e ao empregador serão positivos ou não, no âmbito trabalhista e previdenciário, mas defende-se que o aprimoramento da legislação brasileira, com a elaboração de uma lei específica para regulamentar essa modalidade de contrato de trabalho

pode ser a solução para evitar possíveis violações à direitos constitucionais trabalhistas.

Faz-se necessário que a legislação limite a atual forma de contratação de intermitente, no sentido de impedir que contrato, por exemplo que trabalhadores contratados no modelo tradicional sejam livremente transformados em intermitentes. Exatamente por isso, é fundamental impor alguns limites, como o tempo de duração de um contrato intermitente a um mesmo empregador, tal como previsto no direito italiano com uma duração máxima de 3 anos. Ademais, é necessário que o legislador regulamente como deve ser o período de inatividade e estabeleça um tempo máximo, com a previsão de um *quantum* a ser pago a título de indenização ao trabalhador que ficar muito tempo sem ser convocado, como forma de coagir o empregador a somente contratar trabalhadores intermitente quando for precisar deles efetivamente.

Assim, defende-se a necessidade de aperfeiçoamento da legislação, com uma melhor regulamentação do contrato de trabalho, para que os princípios constitucionais sejam respeitados, e para que não haja retrocesso social com a precarização dos direitos trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. *Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 82, jan.-fev. 2018. Disponível em: www.magisteronline.com.br/mgstrrt/lpext.dll/Infobase/1/6. Acesso em: 08 jan. 2020.

ANAMATRA. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Brasília: ANAMATRA, 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 09 fev. 2020.

ANPT. Notícias. **Entidades de classe divulgam nota técnica conjunta sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3111-entidades-de-classe-divulgam-nota-tecnica-conjunta-sobre-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 26 jan. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa Brasileira de 1988**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista lei 13.467, 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COLUMBU, Francesca. *O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira*. In: **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019. ISSN 2674-7324.

DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 19 fev. 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha. RODRIGUES, Shirley Alexandria. *Trabalho intermitente: uma análise dos seus reflexos no regime geral de previdência social*. In: **Revista Cognitio Juris**. Vol. 25. João Pessoa: Ano IX, Número 25, junho de 2019, p. 357-403. Disponível em: <https://cognitiojuris.com/2019/06/01/cognitio-juris-25a-edicao/>. Acesso em: 21 out. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Trabalho intermitente: (entre idas e vindas)*. In: **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 36-40, dez. 2018/jan. 2019.

IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 19 fev. 2020.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81**, de 24 de junho de 2015. Disponível em: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em: 09 fev. 2020.

JUSTIFICANDO. Notícia. **Justiça suspende demissões de professores na Estácio de Sá**. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/12/15/justica-suspende-demissoes-de-professores-na-estacio-de-sa/>. Acesso em: 13 mar. 2020.

MOURENTE, Pablo. *O custo da mão de obra: Brasil x EUA*. In: **Jota**, 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-custo-da-mao-de-obra-brasil-x-eua-0912201826>. Acesso em: 17 fev. 2020.

PORTUGAL. **Código de Trabalho Português, de 12 de fevereiro de 2009.** Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2020.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/2017.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 21 out. 2021.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5829/2017.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5319438>. Acesso em: 21 out. 2021.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6154/2019.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5715222>. Acesso em: 21 out. 2021.

TRT 8. Notícias. **Decisão da 1ª Turma do TRT8 determina a reintegração imediata de 90 professores no Pará.** Belém, 2019. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2019/decisao-da-1a-turma-do-trt8-determina-reintegracao-imediata-de-90-professores-no-para>. Acesso em: 09 fev. 2020.

TST. **Recurso de Revista nº 10454-06.2018.5.03.009.** Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. 4ª Turma. Publicado acórdão em: 09/08/2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10454&digitoTst=06&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&submit=Consultar>. Acesso em: 13 mar. 2020.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. *Reforma trabalhista e trabalho intermitente.* In: **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018/jan. 2019.