

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

## **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

### ***INTERMITTENT WORK CONTRACT***

**GABRIELA SCHELLENBERG PEDRO BOM KALED**

Mestranda em Direito pela UNICURITIBA - Direito Empresarial e Cidadania.

#### **RESUMO**

No presente estudo, objetivou-se analisar o contrato de trabalho intermitente, nova modalidade contratual introduzida pela Lei 13.467/2017 que surgiu com a proposta de flexibilizar as relações de trabalho, já que inúmeros trabalhadores antes desabrigados pela legislação, agora encontrariam amparo neste dispositivo e finalmente sairiam da informalidade, inclusive reduzindo os índices de desemprego. Porém, verificou-se neste trabalho que a proposta inicial só seria viabilizada com uma maior regulamentação deste tipo contratual eis que da maneira com que foi redigido, possui grandes lacunas e antinomias, gerando graves prejuízos ao trabalhador. Isto implica numa precarização das relações de trabalho, já que não há garantia de remuneração mínima, podendo o trabalhador ficar sem recebimento de qualquer remuneração nos meses em que não prestar serviços, trazendo reflexos negativos para toda a sociedade, pois não saberá se terá ou quanto será seus rendimentos ao final do mês para garantir seu sustento e de sua família. Assim, uma das alternativas, em comparação com o modelo Português, seria a criação de uma garantia contratual anual mínima de carga de trabalho e tempo mínimo de meses para o labor, inclusive devendo alguns deles ser consecutivos, visando maior segurança jurídica e econômica para o trabalhador e para o empregador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contrato de Trabalho Intermitente; Flexibilização; Precarização.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

**ABSTRACT**

In the present study, the purpose of this study was to analyze the intermittent work contract, a new contractual modality introduced by Law 13.467 / 2017, which came about with the proposal to make work relations more flexible, since many workers previously displaced by legislation would now find support in this device. Finally they would leave the informality, even reducing the indices of unemployment. However, it was verified in this work that the initial proposal would only be made possible with a greater regulation of this contractual type, since in the manner in which it was drafted, it has great gaps and antinomies, causing serious losses to the worker. This implies a precariousness of labor relations, since there is no guarantee of minimum remuneration, and the worker can not receive any remuneration in the months in which he does not render services, bringing negative repercussions to the whole society, since he will not know if he will have or will be your income at the end of the month to secure your livelihood and your family's. Thus, one of the alternatives, in comparison to the Portuguese model, would be the creation of a minimum annual contractual guarantee of workload and minimum time for work, including some of them being consecutive, aiming at greater legal and economic security for the and the employer.

**KEYWORDS:** Intermittent Work Contract; Flexibilization; Precariousness.

**INTRODUÇÃO**

O trabalho intermitente é uma nova modalidade de contrato de trabalho trazida pela nova Consolidação das Leis Trabalhistas através da Lei 13467 de 13 de julho de 2017, a qual alterou, excluiu ou adicionou inúmeros dispositivos. Contudo, essa nova modalidade contratual trouxe inúmeros questionamentos de juristas e operadores do direito acerca da possível precarização das relações do trabalho ou,

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

contrariamente, sobre a possibilidade de superação da informalidade com a flexibilização do contrato de trabalho.

Este novo modelo de contrato possibilita ao trabalhador que possua diversos contratos simultâneos com diferentes empregadores sem ter a garantia de ser chamado por qualquer deles e também sem saber se ao final do mês terá alguma remuneração para receber ou, se for chamado, quanto receberá. Por outro lado, para os empregadores trata-se de uma ótima oportunidade de ter diversas opções de trabalhadores para os períodos em que tiver maior demanda em seu empreendimento e com custo reduzido, sem violar à legislação trabalhista, já que antes da nova legislação tais trabalhadores realizavam “bicos” e trabalhavam informalmente e, agora, serão devidamente registrados e com os direitos trabalhistas assegurados.

A reforma, portanto, trouxe a expectativa não apenas de formalização destes postos de trabalho, como também da diminuição do desemprego, nem que seja por interesses meramente políticos, já que tais empregados, poderão quedar longos períodos sem prestar serviços para os empregadores e sem receber remuneração, mas constarão nas pesquisas como “empregados”, já que possuirão seu (s) contrato(s) ativo(s).

Além desses fatores, o estudo em questão é de crucial importância para os estudantes, operadores do direito e empregadores dada a quantidade de questionamentos acerca de sua possível implementação aos novos contratos de trabalho sem o risco de, logo à frente, depararem-se com reclamações trabalhistas recheadas de pedidos, dentre eles a complementação da remuneração percebida por este trabalhador, objetivando o mínimo constitucional, por exemplo, como tem ocorrido diuturnamente com os contratos em regime parcial.

Por fim, o presente artigo se apresenta sob a égide de três capítulos, por meio de uma metodologia de pesquisa bibliográfica, sem a pretensão de esgotar o tema, amparada pela atual legislação trabalhista, bem como da análise dos princípios que regem o direito do trabalho, para, ao final, responder à pergunta: seria esta nova modalidade de contrato de trabalho uma forma de flexibilizar as relações

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

laborais com a superação da informalidade, ou seria uma forma de precarização das relações de trabalho?

## 1 A REFORMA TRABALHISTA E SEUS PROBLEMAS

A Lei 13.467/2017 também denominada de Lei da Reforma Trabalhista, alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Com isso, inúmeros novos dispositivos foram incluídos e muitos outros foram alterados ou excluídos, sob pretexto de adequação às novas relações de trabalho existentes.

Cumprir salientar que, ainda que por curto período de existência, a MP 808/2017, que perdeu validade por não ter sido submetida pelo Congresso Nacional no prazo devido, também trouxe algumas alterações e regulamentações com relação à nova CLT, os quais não podem ser ignorados, pois produziram efeitos naquele curto período.

Um dos mais polêmicos textos da MP foi a revogação do §4º do artigo 452-A que previa (e como a MP perdeu a validade, continua prevendo), a possibilidade de após aceita a oferta para comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Como se vê, o contrato de trabalho intermitente é uma dessas inovações da Reforma Trabalhista e, invariavelmente modificou radicalmente os pressupostos de caracterização do próprio contrato de trabalho, trazendo várias incógnitas para os juristas e operadores do direito com relação a sua aplicabilidade.

Tal modalidade está presente no artigo 443 da nova CLT<sup>1</sup>, alterado e passando a vigorar com a seguinte redação: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.”

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

Da leitura do dispositivo supra, verifica-se que o legislador ampliou as modalidades de contratação, possibilitando, dentre as já conhecidas formas de contrato de trabalho, também o contrato de trabalho intermitente.

Sua definição, no entanto, está positivada no §3º do mesmo diploma legal, que assim dispõe:

§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 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.

Ainda, com o fito de delimitar a aplicabilidade do novo contrato de trabalho, o artigo 452-A da CLT trouxe algumas regras para celebração desta modalidade, prevendo que ele deverá ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele recebido pelos demais empregados do estabelecimento que executem a mesma função independentemente laborarem em contrato de trabalho intermitente ou não.

Para grande parte da doutrina, não há dúvidas que tal inovação contratual trouxe grandes prejuízos ao trabalhador, já que além de não saber quando será chamado pelo seu empregador ou por seus empregadores, igualmente não saberá quanto e se receberá ao final do mês. Além disso, poderá ocorrer de não receber sequer o mínimo constitucional para possibilitar sua subsistência e de sua família. Igualmente, caso não receba o mínimo legal, ficará sem contribuições previdenciárias necessárias para garantir o direito a afastamentos por doença ou acidente e, ainda, prejudicando ou impedindo que tenha uma aposentadoria digna.

E pior, no caso de laborar para diversos empregadores, o que poderá e deverá ocorrer para que possa garantir sua subsistência, se for acometido de doença profissional, será grande a dificuldade em permear os contratos vigentes e delimitar o suposto nexos de causalidade existente entre a doença e trabalho executado.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

Ainda, a contratação de empregado para prestação de serviços dessa natureza também rompe com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho, pois deixa de existir a obrigatoriedade de o empregador oferecer trabalho e garantia de renda ao obreiro. Por outro lado, este deixa de oferecer sua força de trabalho para que possa fazer jus ao salário. Portanto, o contrato de trabalho tem, como uma de suas características, a obrigatoriedade de o empregador prover trabalho ao empregado contratado durante o período em que permanece à sua disposição.

Barba Filho<sup>2</sup> salienta que o trabalho intermitente expressamente consagra que a relação intermitente pressupõe a existência de um trabalhador subordinado ao seu contratante e não apenas de um contrato, que também é pessoal e firmado diretamente com o empregado que prestará os serviços, dada sua duração, sendo oneroso e não voluntário.

Para o autor a questão central é a habitualidade, já que os requisitos caracterizadores da relação de emprego além da habitualidade são subordinação, pessoalidade e onerosidade, devendo estar presentes todos esses requisitos concomitantemente para caracterização do vínculo.<sup>4</sup>

Outra questão que tem gerado discussões é que a nova Lei dispõe que no regime de trabalho intermitente a cada doze meses, o trabalhador adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Isto gera um grande ônus para o empregado, que tendo mais de um empregador, poderá ter dificuldades em gozar férias se estiver em atividade para outro empregador no mesmo período, deixando de usufruir o descanso e lazer tão necessários para a saúde física e psíquica do empregado.

Saliente-se ainda que o trabalho humano, em todas as suas expressões, merece tutela jurídica e a sociedade buscará alargar o âmbito de proteção do Direito do Trabalho, sob pena de sua extinção. Este ramo do direito foi concebido para

---

<sup>2</sup> BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. p.85.

<sup>4</sup> *Ibidem*. p.86.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

melhorar as condições de pactuação da força produtiva, de forma a minorar a desigualdade naturalmente existente entre empregado e empregador. Se o sistema deixar de atender à sua finalidade específica, seu fim é iminente. Por isso, faz-se necessária uma mudança de paradigmas, de forma a valorizar o trabalho humano e não apenas o emprego.<sup>3</sup>

Proscursin<sup>4</sup> já alertava em 2003, que havia uma unanimidade entre relatórios abordados e os estudiosos do tema, sobre a necessidade de redução a um mínimo indispensável de duração das jornadas de trabalho. Que em meio à miséria não é aceitável jurídica, ética e moralmente que sejam realizadas jornadas de trabalho extensas, já que a realização de horas extras numa sociedade que necessita partilhar trabalho é de uma grande insensibilidade, pertencendo ao velho mundo do trabalho. Segundo ele, é um escárnio sobre a miséria de pessoas que desejam apenas trabalhar, devendo ser veementemente reprimida pela norma jurídica.

De outra monta, o mesmo doutrinador explica que a flexibilidade mutualizada confere à empresa a mão-de-obra necessária para as suas necessidades produtivas. Por isso, a redução de jornada e responsabilidade social, inseridas num novo conceito de relações de trabalho, não deveriam ser difíceis de ser implementadas para o empregador. Ele acredita que este novo modelo facilitaria a competitividade sem agravar custos, apesar do crescimento do volume de empregos no limite de mão-de-obra disponível no mercado.<sup>57</sup>

Ainda, como bem apontado pelo magistrado e doutrinador Dala Barba Filho, a reforma trabalhista possuiu duas claras intenções. A primeira delas de cunho político, com a intenção de combate ao desemprego, pois estatisticamente os trabalhadores registrados com contratos de trabalho intermitente, oficialmente estarão empregados, o que reduzirá significativamente os índices de desemprego, mesmo que não haja qualquer garantia advinda deste contrato firmado. A segunda intenção, segundo o magistrado, é a real preocupação prática e casual de proteger

---

<sup>3</sup> ALVES, Amauri Cesar. Novo Contrato de Emprego: parasubordinação trabalhista. São Paulo – LTr, 2004. p.134.

<sup>4</sup> PROSCURSIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade**: nova forma de regulação das atividades do mercado de trabalho. –São Paulo: LTr, 2003. p.320.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del'Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

os direitos dos trabalhadores desamparados pela legislação trabalhista e que poderiam ter uma relação de trabalho intermitente.<sup>6</sup>

Contudo, somente seria possível agasalhar tais trabalhadores se a nova Legislação for devidamente regulamentada por meio de um decreto e de reformas adicionais em seus reflexos tributários e previdenciários. Do contrário será necessária uma intensa atividade integrativa da jurisprudência sobre o funcionamento prático do trabalho intermitente.<sup>7</sup>

## 2 DIREITO COMPARADO

O Brasil não foi o primeiro país a aplicar o regime de trabalho intermitente, porém, foi com base na experiência estrangeira que este novo contrato foi implementado, embora num contexto econômico diferente.

Em 2003 a Itália implementou este mesmo regime através da *Lei Biaggi*, com algumas peculiaridades. O objetivo desta lei era aumentar os índices de empregos formais e atualmente também este país passou por uma reforma trabalhista, que alterou alguns de seus dispositivos.<sup>8</sup>

Na Itália, apenas pessoas com menos de 25 anos e maiores de 55 anos podem se submeter a este tipo de contrato. A prestação poderá ser em períodos predeterminados durante a semana, mês ou ano e, caso não haja negociação coletiva, o Ministério do Trabalho será o responsável por verificar seu cabimento. A forma escrita do contrato é necessária- ainda que apenas para fins de comprovação da existência do contrato e não para sua validade-, indicando o conteúdo exigido por lei, incluindo a duração por um período fixo ou indefinido.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.01.2017. Curitiba: Juruá, 2018. p 99.

<sup>7</sup> *Ibidem*. p 100.

<sup>8</sup> Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavorointermittente-o-a-chiamata.aspx>

<sup>9</sup> *Ibidem*

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

Neste país, cada trabalhador somente poderá prestar para o mesmo empregador o trabalho intermitente pelo período de 400 dias a cada três anos civis e, superado este período, o contrato passa a ser integral e por prazo indeterminado, com exceção dos setores de turismo, exercícios públicos e entretenimento, que poderão ultrapassar este período.<sup>10</sup>

Em 2009 foi a vez de Portugal, através do Código do Trabalho, trazer a possibilidade do trabalho intermitente. Os artigos 157 a 160 deste diploma abarcam a regulamentação deste regime laboral. Lá, o trabalho intermitente deverá ter a forma escrita, possuindo a identificação, assinaturas e domicílio das partes, a indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho em tempo integral e, caso não haja indicação, será considerado sem período de inatividade.<sup>11</sup>

No Código português as partes estabelecerão a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, assim como o início e o final de cada período de trabalho ou, a antecedência (não inferior a vinte dias) com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele, sendo que esta prestação não pode ser inferior a seis meses em tempo integral por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.<sup>12</sup>

Já o artigo 160 do Código de Trabalho Português, durante o período de inatividade, o trabalhador deverá receber uma compensação retributiva estipulada através de negociação coletiva. Na falta dela, o empregador deverá pagar o equivalente a vinte por cento da remuneração base com periodicidade igual ao da remuneração. Ainda, não há exclusividade do trabalhador durante o período de inatividade, porém mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.<sup>13</sup>

Além desses países, o Reino Unido com o “*zero-hour contract*” (contrato zero hora), em que não é garantido nenhum número de horas a serem trabalhadas

---

<sup>10</sup> Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavorointermittente-o-a-chiamata.aspx>

<sup>11</sup> Disponível em :[http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf)

<sup>12</sup> *Ibidem*

<sup>13</sup> *Ibidem*

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

sendo o regime que mais se aproxima ao adotado pelo Brasil, com a reforma trabalhista, o *zero-hour contract* é utilizado visando a flexibilização da contratação de mão de obra visando ajustá-la às necessidades das empresas, no momento em que mais necessitam de trabalho temporário ou quando surgirem mudanças inesperadas que justifiquem a utilização de uma maior quantidade de empregados.<sup>14</sup>

Contudo, embora o Reino Unido possua o modelo mais próximo ao adotado pelo Brasil, percebe-se que da maneira em que se encontra, notadamente precariza as relações de trabalho, já que o empregado não possui qualquer garantia mínima salarial, ficando totalmente refém de ser convocado ou não pelo empregador para receber remuneração. Por isso, um modelo mais viável para o Brasil e que minimizaria os impactos negativos seria o modelo Português, já que o trabalhador possuiria uma garantia mínima contratual que traria mais segurança jurídica e econômica, diferentemente do atual modelo Brasileiro.

### **3 ARGUMENTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS AO TRABALHO INTERMITENTE**

Como já apontado, são inúmeros os questionamentos acerca da regulamentação do trabalho intermitente, tanto com relação à possível flexibilização das relações de trabalho quanto à possível precarização do trabalho nestes moldes.

No contrato intermitente, a prestação de serviços, embora ocorra de forma subordinada ao empregador que exerce o poder de direção, não é contínua. A não continuidade não se confunde com não-eventualidade, que é requisito da relação de emprego.

A grande vantagem para o empregador na contratação de trabalhador intermitente é a possibilidade de contratação de empregados para trabalhar esporadicamente, pagando-lhes apenas pelo período em que prestarem serviços,

---

<sup>14</sup>

Disponível em:  
<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

podendo ser em horas, dias, semanas ou meses; ou seja, o contrato de trabalho intermitente surge como uma modalidade destinada a eventos que necessitem, em momentos específicos de aumento de mão de obra, onde há imprevisibilidade, porque, se houver previsibilidade, trata-se de contrato de trabalho normal e não intermitente.

Nesta nova modalidade contratual, a preocupação do legislador foi garantir a permanência do vínculo formal de emprego, mesmo que o trabalho se dê em períodos descontínuos. Ela prevê, de forma intrínseca, a existência de períodos de inatividade, e rigorosamente trata esses períodos como suspensão contratual e não de ruptura contratual, já que não impõe obrigação ao empregador durante os períodos em que não há efetiva prestação de serviços.<sup>15</sup>

Proscursin<sup>16</sup> já alertava em 2003, que havia uma unanimidade entre relatórios abordados e os estudiosos do tema, sobre a necessidade de redução a um mínimo indispensável de duração das jornadas de trabalho. Que em meio à miséria não é aceitável jurídica, ética e moralmente que sejam realizadas jornadas de trabalho extensas, já que a realização de horas extras numa sociedade que necessita partilhar trabalho é de uma grande insensibilidade, pertencendo ao velho mundo do trabalho. Segundo ele, é um escárnio sobre a miséria de pessoas que desejam apenas trabalhar, devendo ser veementemente reprimida pela norma jurídica.

De outra monta, o mesmo doutrinador explica que a flexibilidade mutualizada confere à empresa a mão-de-obra necessária para as suas necessidades produtivas. Por isso, a redução de jornada e responsabilidade social, inseridas num novo conceito de relações de trabalho, não deveriam ser difíceis de ser implementadas para o empregador. Ele acredita que este novo modelo facilitaria a competitividade

---

<sup>15</sup> BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.01.2017. Curitiba: Juruá, 2018. p 87.

<sup>16</sup> PROCURCIN, Pedro. Do contrato de trabalho ao contrato de atividade: nova forma de regulação das atividades no mercado de trabalho. - São Paulo: LTr, 2003. p.294.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

sem agravar custos, apesar do crescimento do volume de empregos no limite de mão-de-obra disponível no mercado.<sup>17</sup>

Ocorre que, como leciona Godinho Delgado<sup>18</sup>, o contrato de trabalho intermitente, da maneira em que foi estruturado pela nova Lei, viola os princípios importantes do direito do trabalho, que são a noção de duração do trabalho e da jornada e a noção de salário propriamente dito.

Para Godinho, não há dúvida que essa nova forma de contrato poderá ter um efeito avassalador, no que se refere ao rebaixamento do valor do trabalho na economia e na sociedade brasileiras. Segundo ele, esta nova possibilidade de contratar deverá instigar os bons empregadores a precarizarem sua estratégia de contratação tão logo os concorrentes iniciem tal prática.<sup>19,20</sup>

Para Francisco Meton Lima e Francisco Péricles Lima esse contrato atinge diretamente a categoria dos trabalhadores em bares, restaurantes, bufês ou similares que não terão qualquer estabilidade salarial, e terão que trabalhar em diversos estabelecimentos para garantir uma base salarial suficiente para sustentar sua família.<sup>21</sup>

Completam enfatizando que o pagamento de direitos como 13º salário, férias, fundo de garantia por tempo de serviço e repouso semanal remunerado será sempre proporcional às horas efetivamente trabalhadas, não tendo o trabalhador qualquer garantia de que será chamado, nem quando e nem por quantas horas, trazendo uma grande insegurança, já que o trabalhador perde a previsibilidade da remuneração, sem saber se poderá pagar as contas ao final do mês, ou ainda, assumir uma prestação para adquirir sua casa própria por exemplo.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibidem* p.295.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017.p154.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.

<sup>20</sup> .467/2017. Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017 p.156.

<sup>21</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto por ponto. – São Paulo: LTr, 2017. p.63.

<sup>22</sup> *Ibidem*. p.64.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

Outra evidência desta precariedade, afirma Barba Filho<sup>23</sup>, é que embora o contrato intermitente seja registrado em carteira, o registro do tempo de serviço em CTPS para este regime é absolutamente inútil, já que não haverá qualquer obrigação de recolhimento previdenciário pelo empregador nos períodos em que não houver efetiva prestação de serviços. Até o efetivo cômputo do efetivo tempo de serviço no trabalho intermitente será bastante difícil.

Ainda, embora silenciosa a lei, obviamente também deverá o empregador efetuar o recolhimento do imposto de renda acaso retido na fonte.<sup>24</sup>

Além desses graves fatores, Beltran<sup>25</sup> acredita que o princípio da proteção, que é o mais importante dos pilares que sustentaram o intervencionismo e a tutela do trabalhador, está em risco com o aumento das flexibilizações ocorridas no Direito do Trabalho. Para ele, o fato de a empresa enfrentar competitividade globalizada e os imperativos da sobrevivência nos mercados, promovendo racionalizações e corte de despesas a todo o custo, favorece o discurso neoliberal, o qual propõe à sociedade moderna a prevalência do livre jogo de mercado, mas não resolve o problema do país, apenas precariza ainda mais a relação empregado e empregador.

Até mesmo a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho e mais seis entidades trabalhistas se posiciona contra o contrato de trabalho intermitente, já que pela ausência de garantia do recebimento do salário mínimo legal nos momentos em que não estiver prestando serviços, tal situação viola frontalmente o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal, que dispõe que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, que deverá ser suficiente para prover as necessidades vitais básicas tanto do trabalhador quanto de sua família.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> BARBA FILHO, Roberto Dala. Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.01.2017. Curitiba: Juruá, 2018. p 97.

<sup>24</sup> JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza....[et al]... Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica à Lei 13.467/2017– 2.ed.- São Paulo: Rideel, 2018. p.208.

<sup>25</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. *Apud* PROCURCIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade**: nova forma de regulação das atividades no mercado de trabalho. - São Paulo: LTr, 2003. p.197.

<sup>26</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista**: entenda ponto por ponto. – São Paulo: LTr, 2017. p. 63.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

De mais a mais, o trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que é ligada e desligada conforme a demanda. Isso porque além de transferir o risco da atividade ao trabalhador, esse tipo de contrato indiscriminado, pois independe da atividade do empregado e do empregador, ofende igualmente o artigo 1º da Constituição Federal, em seu inciso IV, que estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho além do artigo 170 do mesmo diploma que prevê o princípio da valorização do trabalho humano, em que se funda a ordem econômica.<sup>28</sup>

Uma das soluções para minimizar os impactos negativos do trabalho intermitente ao empregado, seria possibilitar uma garantia mínima de salário ou de número de horas trabalhadas no texto legal, como ocorre na norma trabalhista portuguesa. Tal atitude harmonizaria a liberdade patronal para definir as épocas e frequência das convocações para o trabalho com tempos mínimos que assegurem ao trabalhador intermitente uma perspectiva mais concreta de renda, conferindo-se assim, um mínimo de segurança jurídica e econômica para ambos.

## CONCLUSÃO

Verificou-se que trabalho intermitente é uma nova modalidade pensada como uma saída do legislador para o problema da informalidade e da redução da contratação de trabalhadores pelas grandes empresas. A grande questão é que este é um instituto pouco experimentado em legislações de todo o mundo. Como visto, Portugal, Itália e Reino Unido são alguns dos países que regulamentaram o trabalho intermitente, mas possuem cenário econômicos distintos do Brasil.

A Reforma Trabalhista, de uma maneira geral é dotada de dispositivos vazios e pouco fundamentados, como se observa no contrato intermitente, além de possuir violações constitucionais, já que viola o valor social do trabalho, bem como a

---

<sup>28</sup> Ibidem. p. 64.

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

valorização do trabalho humano, já que o trabalhador é totalmente descartável e acionado como uma máquina, somente quando necessário.

Percebe-se ainda que sob argumento de superação de informalidade e flexibilização, no regime intermitente, por um lado, o trabalhador não saberá quanto e se receberá alguma quantia ao final do mês, o que trará uma grande insegurança para este trabalhador, por não poder contar com um dinheiro certo no final do mês para pagamento de contas ou até mesmo para obtenção da casa própria, por exemplo, enquanto do outro lado, o empregador terá a sua disposição quando e se necessitar um trabalhador a custo reduzido a fim de atender as necessidades de seu negócio, para que possa lucrar cada vez mais, enquanto o trabalhador, sequer terá o mínimo legal que garanta uma vida digna a si e a sua família.

Concluiu-se que este novo modelo de contratação poderá ter um efeito devastador quanto à depreciação do valor do trabalho na economia e sociedade brasileiras, uma vez que poderá levar bons empregadores não adotantes desta prática a mudarem sua estratégia de contratação para o trabalho intermitente, tão logo seus concorrentes iniciem este tipo de prática.

Viu-se ainda que esta nova modalidade deverá ser devidamente regulamentada, por meio de decreto e reformas adicionais, caso contrário, será necessária uma intensa atividade integrativa da jurisprudência sobre o funcionamento desta nova modalidade contratual.

Assim, da mesma forma que contribui para que milhares de pessoas possam sair da informalidade ou até mesmo retornar ao mercado de trabalho, não se pode desconsiderar o rebaixamento do valor da mão de obra na economia brasileira, tendo em vista que essa espécie de contratação instiga bons empregadores a depreciar sua estratégia de contratação simplesmente para usufruir dos “benefícios” desse regime de pactuação, muito menos oneroso para seu negócio.

Verificou-se ainda, por meio de exemplos dos modelos italiano, português e do Reino Unido que há muitos pontos em comum, mas todos levam à precarização das relações de trabalho. Porém, o modelo português poderia ser utilizado no Brasil caso fosse garantido ao trabalhador brasileiro com contrato de trabalho intermitente

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**  
**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

uma garantia contratual mínima de carga e tempo de trabalho, sendo que alguns meses deveriam ocorrer de maneira consecutiva, com o fito de minimizar a precarização deste tipo contratual e dar mais garantias ao trabalhador, já que, da maneira em que se encontra redigida a legislação quanto ao trabalho intermitente, o trabalhador encontra-se totalmente desamparado e sem garantias sequer do mínimo constitucional para uma subsistência digna.

Assim, mesmo que devidamente regulamentado e aparadas as arestas, não se pode considerar o regime de contrato intermitente como a verdadeira solução para o problema da operacionalização do direito trabalhista no Brasil, pois fica latente que ao mesmo tempo em que o legislador cria alternativas e retrai custos significativos, também elimina direitos duramente conquistados pelo trabalhador brasileiro, que se vê agora, mais uma vez lançados à mesma insegurança jurídica do período anterior a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por fim, concluiu-se que a reforma trabalhista, da maneira que foi redigida, deu uma rasteira no direito do trabalho já que o contrato intermitente elimina o bônus das trocas de responsabilidades próprias dos contratos bilaterais onerosos rebaixando o trabalho e o trabalhador à condição de uma mercadoria. Um verdadeiro retrocesso social!

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Novo Contrato de Emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo – LTr, 2004.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.

BELTRAN, Ari Possidonio. Apud PROCURCIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade**: nova forma de regulação das atividades no mercado de trabalho. - São Paulo: LTr, 2003.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em :[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)

**Personalidades Acadêmicas Homenageadas:**

**Florisbal de Souza Del’Olmo** (Professor Convidado – UNICURITIBA)

---

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

JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza.....[et al]. **Reforma trabalhista:** análise comparativa e crítica à Lei 13.467/2017– 2.ed.- São Paulo: Rideel, 2018 Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavorointermittente-o-a-chiamata.aspx>  
[http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf)  
<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista:** entenda ponto por ponto. – São Paulo: LTr, 2017.

PROSCURSIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade:** nova forma de regulação das atividades do mercado de trabalho. –São Paulo: LTr, 2003