

ARTIGO

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: RETROCESSO OU AVANÇO?

CONTRATO DE TRABAJO INTERMITENTE EN BRASIL: ¿RETROCESO O ADELANTAMIENTO?

INTERMITTENT WORK CONTRACT IN BRAZIL: RETROCESS OR ADVANCE?

Christiano Abelardo Fagundes Freitas ¹

RESUMO:

Conhecida pelo epíteto de “Grande Reforma Trabalhista”, a Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, com o pretexto de promover uma roupagem moderna, atual, à principal lei trabalhista brasileira, qual seja: a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma vez que esta é considerada anacrônica, paternalista e protecionista em excesso e, como data de 1943, é fruto de um Brasil, enraizado na cultura ruralista. Um projeto de lei que veio ao mundo jurídico com o desiderato de promover rupturas, alterando mais de cem dispositivos legais, exigia um procedimento maduro, analítico, com a oitiva da sociedade e dos órgãos a serem por ele afetados, mas não foi o que ocorreu. A Lei nº 13.467/2017 trouxe, para o bojo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o contrato de trabalho intermitente com as respectivas diretrizes. Trata-se de pacto que mescla período de prestação de trabalho com interregno de inatividade, fazendo com que o trabalhador experimente situação de insegurança, principalmente, de ordem econômica, haja vista que o legislador não delimita o período máximo de inação, fazendo com que esse contrato seja sinônimo de imprevisibilidade para o empregado. Ante esse cenário de insegurança, de imprevisibilidade, a constitucionalidade está sendo analisada perante a Corte máxima do Judiciário brasileiro, qual seja: o Supremo Tribunal Federal, porquanto, durante a

¹Advogado. Coordenador do Curso de Pós-graduação *Lato-sensu* em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho do Centro Universitário Fluminense. Vice-presidente da OAB 12ª Subseção (RJ) 2019/2021. Presidente da Academia Campista de Letras (2022/2023). Especialista em Direito Processual Civil e em Língua Portuguesa. Mestre em Planejamento Regional e Gestão da Cidade pela UCAM/Campos dos Goytacazes (RJ). Autor de 21 livros.

inatividade, não é assegurado nenhum direito, nenhuma indenização ao trabalhador afetado, o que já acena para uma situação de retrocesso social, pois o salário possui natureza alimentar. Para tanto, será adotada, como metodologia, a revisão bibliográfica. A pesquisa se justifica, pois se trata de tema recente na legislação brasileira e que, como informado, há, no STF, Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5826, nº 5829 e nº 6154, cujo julgamento, até o presente momento, encontra-se empatado, ou seja, o tema divide a opinião até mesmo dos ministros da Alta Corte do Judiciário pátrio.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Contrato intermitente; Insegurança; Retrocesso social.

RESUMEN:

Conocida con el epíteto de “Gran Reforma Laboral”, la Ley nº 13.467/2017 entró en vigor el 11 de noviembre de 2017, con el pretexto de promover una mirada moderna y actual a las principales leyes laborales brasileñas, a saber: la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT), ya que esta es considerada anacrónica, paternalista y excesivamente proteccionista y, como data de 1943, es el resultado de un Brasil arraigado en una cultura ruralista. Un proyecto de ley que llegó al mundo jurídico con el objetivo de promover rupturas, modificando más de cien disposiciones legales, requería un trámite maduro, analítico, con audiencia de la sociedad y de los órganos a ser afectados por él, pero no fue así. La Ley nº 13.467/2017 trajo, al núcleo de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), el contrato de trabajo intermitente con las respectivas directrices. Se trata de un pacto que mezcla el período de prestación laboral con un interregno de inactividad, provocando que el trabajador experimente una situación de precariedad, principalmente de carácter económico, dado que el legislador no delimita el período máximo de inactividad, haciendo que este contrato sea sinónimo de imprevisibilidad para el empleado. Ante este escenario de inseguridad, de imprevisibilidad, la constitucionalidad está siendo analizada ante el más alto tribunal del Poder Judicial brasileño, es decir: el Supremo Tribunal Federal, ya que, durante la inactividad, no se garantizan derechos, no se indemniza al trabajador afectado, lo que ya apunta a una situación de regresión social, pues el salario tiene carácter alimentario. Para ello, se adoptará como metodología una revisión bibliográfica. La investigación se justifica, ya que es un tema reciente en la legislación brasileña y que, según informado, existen, en el STF, Acciones Directas de Inconstitucionalidad (ADI) nº 5826, nº 5829 y nº 6154, cuya sentencia, hasta el presente momento, encuentra empatado, es decir, el tema divide la opinión incluso de los ministros del Tribunal Superior de Justicia de Brasil.

Palabras llave: Reforma laboral; contrato intermitente; Inseguridad; Reacción social.

ABSTRACT:

Known by the epithet of “Great Labor Reform”, Law nº 13.467/2017 came into force on November 11, 2017, with the pretext of promoting a modern, current look to the main Brazilian labor law, namely: the Consolidation of Labor Laws (CLT), since this is considered anachronistic, paternalistic and excessively protectionist and, as it dates from 1943, is the result of a Brazil, rooted in a ruralist culture. A bill that came to the legal world with the aim of promoting ruptures, changing more than one hundred legal provisions, required a mature, analytical procedure, with the hearing of society and the

bodies to be affected by it, but that was not what happened. Law nº 13.467/2017 brought, to the core of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the intermittent employment contract with the respective guidelines. It is a pact that mixes the period of work provision with an interregnum of inactivity, causing the worker to experience a situation of insecurity, mainly of an economic nature, given that the legislator does not delimit the maximum period of inaction, making this contract synonymous with unpredictability for the employee. Faced with this scenario of insecurity, of unpredictability, the constitutionality is being analyzed before the highest court of the Brazilian Judiciary, that is: the Federal Supreme Court, since, during inactivity, no rights are guaranteed, no compensation to the affected worker, which already points to a situation of social regression, as the salary has a food nature. For this purpose, a bibliographical review will be adopted as a methodology. The research is justified, since it is a recent topic in Brazilian legislation and that, as informed, there are, in the STF, Direct Actions of Unconstitutionality (ADI) nº 5826, nº 5829 and nº 6154, whose judgment, until the present moment, finds is tied, that is, the issue divides the opinion even of the ministers of the High Court of the Brazilian Judiciary.

Keywords: Labor reform; Intermittent contract; Insecurity; Social backlash.

1- INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) faz menção à expressão contrato de trabalho, no entanto é preciso distinguir contrato de trabalho, de contrato de emprego. Aquele é gênero do qual este último é espécie. Nem todo contrato de trabalho envolve um “empregado”, pois existe o contrato de trabalho autônomo, por exemplo. Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física obriga-se a prestar serviços com personalidade, de maneira não eventual (em regra), a uma outra pessoa (física, ou jurídica), sob a direção desta e mediante o recebimento de salário.

O contrato individual de emprego está definido no artigo 442, da CLT, da seguinte forma: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Antes da Lei nº 13.467/2017, a CLT, no artigo 443, regulamentava que “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado.” Com a lei acima, que trouxe o contrato de trabalho intermitente para o centro da CLT, houve alteração na redação desse artigo, passando a constar o seguinte: “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”. Dessarte, expressamente, a CLT menciona o contrato de trabalho intermitente.

Mister, todavia, trazer à luz que o contrato de intermitente já existia no Brasil, mas não era regulamentado, como agora o faz a CLT com o advento da Lei nº 13.467/2017. Antes desse diploma legal, a CLT já previa o trabalho intermitente no artigo 237, “d”, em norma voltada para os ferroviários. Os artigos 243 e 248, caput, e §1º, da CLT, respectivamente, para ferroviários e tripulantes, também já mencionavam o trabalho intermitente. Necessário esse registro, para evitar conclusões e afirmações errôneas, precipitadas de que a legislação brasileira só começou a mencionar o trabalho intermitente com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Não há dúvidas, entretanto, de que o grande marco do contrato intermitente, na legislação pátria, dá-se com a Lei nº 13.467/2017, que acrescenta à CLT o artigo 452-A, contendo 9 (nove) parágrafos. O que significa, então, contrato de trabalho intermitente? A resposta está no § 3º do art. 443, da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017).

A doutrina também se encarrega de conceituar essa modalidade contratual. Antes da análise doutrinária, consigna-se que, segundo Freitas, Paiva (2023), o contrato intermitente é também denominado de contrato-zero, ou de “bico oficial” na linguagem popular. Delgado (2019) faz a correlação entre contrato de trabalho intermitente e a reforma trabalhista. *Verbis*:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração. (DELGADO, 2019, p. 672–673).

2- CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

As características do contrato de trabalho intermitente, na legislação brasileira, estão plasmadas nas disposições constantes do artigo 452-A, da CLT. Assim sendo, transcreve-se, na íntegra, o referido dispositivo legal. *Verbis*:

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

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

A primeira característica está relacionada a uma certa formalidade, pois o “caput” do art. 452-A, da CLT, exige que o contrato de trabalho intermitente seja celebrado por escrito. Como regra, o contrato individual de trabalho pode ser acordado tácita ou expressamente, conforme art. 443, da CLT. O contrato expresso admite duas espécies: pode ser verbal ou por escrito. Em se tratando de contrato de trabalho intermitente, o legislador não admitiu o acordo tácito, tampouco que seja expresso na espécie verbal. Obrigatoriamente, deve ser confeccionado por escrito.

Correia (2021), ao se referir ao “caput” do art. 452-A, da CLT, ratifica a solenidade de que se reveste o contrato de trabalho intermitente, aduzindo que “O “caput” do dispositivo estabelece algumas formalidades que devem ser observados na celebração do contrato de trabalho”. Prossegue:

O trabalho intermitente é um contrato de trabalho solene, pois deve ser necessariamente firmado por escrito e deve conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (Correia, 2021, p. 600).

O Código do Trabalho de Portugal também exige que o contrato intermitente seja celebrado pela forma escrita, como consta do art. 158, I: “O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo”.

A inobservância à exigência da celebração do contrato intermitente por escrito terá como consequência a transmutação para contrato de trabalho por tempo indeterminado padrão, assegurando a aplicação das regras e dos princípios inerentes a este último.

A ementa abaixo do TRT da 18ª Região (Goiás) confirma a formalidade que envolve o contrato de trabalho intermitente e que a inobservância à formalidade fará incidir o regramento relativo ao contrato por tempo indeterminado.

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

Necessário trazer à baila que, caso o empregado ajuíze uma ação trabalhista, defendendo a tese de existência de fraude na contratação pelo regime intermitente, o ônus da prova será do próprio trabalhador. Este terá de demonstrar a fraude alegada, ou seja, o fato que macula a validade do contrato, seja por testemunha, ou por outro meio probatório.

O Tribunal Regional do Rio de Janeiro possui o entendimento de que o ônus da prova é do empregado, quanto este sustenta a existência de fraude no pacto laboral intermitente. A ementa abaixo corrobora essa assertiva. *In verbis*:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. FRAUDE. INOCORRÊNCIA. Não se desincumbindo o autor do ônus de demonstrar a fraude no ajuste de trabalho intermitente, há de prevalecer a indigitada avença, à míngua de elementos probatórios a comprometer sua validade. Apelo obreiro desprovido (PROCESSO nº 0100285-74.2019.5.01.0036 (RORSum). RELATOR: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO. TRT da 1ª Região. Rio de Janeiro. 5ª Turma. Publ.: 06/12/2019)

Ainda quanto à exigência da celebração do contrato de trabalho intermitente por escrito, o TRT do Rio de Janeiro já admitiu válido o contrato, quando essa modalidade de contratação consta na CTPS, e o trabalhador, em juízo, em depoimento pessoal, confessa que fora contratado nessas circunstâncias.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. VALIDADE. O contrato de trabalho intermitente tem previsão legal e pode ser ajustado na própria CTPS, ficando reconhecido especialmente quando o autor, em seu depoimento, confirma tal modalidade de contratação (PROCESSO nº 0101011-14.2020.5.01.0036 (RORSum). RELATOR: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO. TRT da 1ª Região. Rio de Janeiro. 9ª Turma. Publ.: 17/09/2022)

Fica evidenciado que não se trata de um contrato de trabalho por tempo determinado, mas, sim, de um contrato que alterna período de labor e período de inação.

Teve o legislador a preocupação de reforçar que não pode o empregado receber o valor da hora de trabalho inferior ao valor da hora de trabalho do salário mínimo, ou, caso exista piso salarial para a categoria, é preciso respeitar o valor da hora de trabalho à luz do referido piso.

Com o desiderato de respeitar a isonomia salarial, andou bem o legislador ao determinar que o empregado intermitente deve perceber o valor do salário pago aos demais empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento,

independentemente de estes serem intermitentes ou regidos pelo contrato de trabalho “padrão”.

O empregado intermitente não sabe, com precisão, os períodos em que prestará serviços ao empregador, ante a ausência de disposição legal nesse sentido. Sequer o legislador impõe um período máximo em que o empregado intermitente pode ficar na inatividade, aguardando ser convocado para trabalhar. Por esse motivo, a legislação determina que o empregador convoque o empregado com, pelo menos, 3(três) dias corridos de antecedência, podendo essa convocação se materializar por qualquer meio de comunicação eficaz, consoante regra insculpida no § 1º, do art. 452-A, da CLT.

A convocação do empregado pode ser feita por telefonema, por e-mail, por Whtasapp, pelo messenger, pelo Facebook, pelo Instagram ou por outros meios de comunicação eficazes. Recomendamos que essa convocação dê preferência à forma escrita, para evitar futuras discussões, mormente pelo fato de, no momento da convocação, ser necessário informar a jornada de trabalho, tudo nos exatos termos do § 1º, do art. 452-A: “O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência”.

Existe limitação da jornada, mesmo para os empregados contratados para trabalhar por horas, uma vez que deve ser respeitado o limite imposto pela CRFB/88, qual seja, 8(oito) horas diárias e 44(quarenta e quatro) horas por semana, na dicção do art. 7º, XIII. Nessa diretriz, Correia (2021) defende que “É importante ressaltar que a jornada não pode ultrapassar o limite constitucional de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, ainda que o empregado venha a trabalhar apenas por alguns dias”.

Recebida a convocação, o empregado possui o prazo de 1(um) dia útil para responder, ou seja, dizer se pode ou não cumprir a prestação dos serviços proposta. Na hipótese de não se manifestar, isto é, permanecer em silêncio, a legislação trabalhista disciplina que essa situação representa recusa do empregado. É justamente o que dispõe o §2º, do art. 452-A, da CLT: “§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.”

A presunção de que o silêncio do empregado representa uma recusa aos termos da convocação revela-se medida justa, pois, nos termos do §4º, do art. 452-A, da CLT, uma vez aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que

descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, ou seja, se o silêncio do empregado fosse interpretado como aceitação, como concordância, este ficaria devendo ao empregador o valor equivalente a 50% da remuneração que seria recebida, caso não comparecesse, sem motivo justificável, ao trabalho, isto é, o empregado não teria nada a receber e ainda estaria devendo ao empregador. Neste particular, não se aplica o brocardo popular de que “quem cala consente”.

Essa multa caracteriza uma inovação no Direito do Trabalho brasileiro, tratando-se de multa inédita, pois, até então, o ordenamento jurídico brasileiro previa as seguintes punições para o empregado, quando fosse descumprida alguma obrigação contratual: a) advertência(verbal ou escrita), b) suspensão disciplinar de, no máximo, 30(trinta) dias corridos e c) dispensa por justa causa.

Corroborando a tese de que se trata de situação inédita, na legislação trabalhista brasileira, Correia (2021) defende o seguinte: “Esse dispositivo altera as balizas do poder disciplinar do empregador, pois, até então, não havia penalidade de multa para o empregado”.

Destaca-se que, em se tratando de contrato de trabalho intermitente, a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação, ou seja, não poderá o empregado ser dispensado, por justa causa, por ato de insubordinação (art. 482, “h”, da CLT). Isso reforça que o empregado pode recusar a oferta, sem precisar comprovar o motivo, pois não há essa exigência na CLT.

O direito de recusar a convocação patronal revela-se medida equilibrada, pois, quando o empregado se encontra no período de inação, não há garantia de recebimento de remuneração, logo precisa “arrumar” meios de subsistência, assumindo, por exemplo, outros compromissos.

Importante trazer à baila que o ordenamento jurídico brasileiro não informa quantas vezes o empregado poderá recusar o chamado do empregador. Assim, certifica-se que é direito do trabalhador intermitente dar recusas sucessivas, sem que isso caracterize justa causa. Correia (2021) sustenta que o empregado pode dar recusas reiteradas sem que fique configurada a insubordinação. *Ipsis litteris*:

Por sua vez, o §3º do artigo determina que a recusa da oferta pelo empregado não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Portanto, ainda que o empregado recuse a prestação de serviços, a subordinação permanece, assim como o vínculo de

empregado(sic) entre as partes. Outro efeito decorrente é a impossibilidade de dispensa por justa causa do empregado por ato de insubordinação diante da recusa na prestação dos serviços, pois é direito do trabalhador recusar sem que haja violação à subordinação. A lei não menciona as recusas reiteradas, portanto seriam admitidas sucessivas recusas do trabalhador sem a configuração de justa causa (Correia, 2021, p. 604).

No §5º, do art. 452-A, a CLT prevê que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, informando também que o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes. Dessarte, a exclusividade (que não é uma exigência nos contratos de trabalho por tempo indeterminado padrão) também não é exigida nos contratos intermitentes. E os motivos da inexigência, nesta modalidade contratual, são bastante intuitivos: seria absurdo impor exclusividade a um empregado contratado a título intermitente, quando a legislação não lhe assegura nenhum direito trabalhista, nem mesmo o direito ao salário, no período em que fica na inatividade.

É preciso esclarecer que o empregado pode manter outro contrato de emprego, mesmo no período em que esteja trabalhando, e não apenas no período de inatividade. Para tanto, basta que haja compatibilidade entre os horários. Ou seja, não é apenas no período de inatividade em que o empregado intermitente pode prestar serviços a outro empregador. É possível, inclusive, que o empregado tenha, simultaneamente, mais de um contrato de emprego intermitente simultaneamente.

Corroborando a assertiva acima, consigna-se que, no mês de setembro de 2022, 188 (cento e oitenta e oito) empregados celebraram mais de um contrato intermitente, de acordo com divulgação realizada pelo “site” gov.br:

Em setembro de 2022, houve 25.629 admissões e 17.685 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, que é quando o funcionário é contratado para prestar serviços de forma esporádica. A atividade gerou saldo de 7.944 empregos, envolvendo 5.756 estabelecimentos contratantes. Um total de 188 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. (<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/10/caged-registra-criacao-de-278-085-empregos-com-carteira-assinada-no-pais-em-setembro>. Acesso em 29/11/22)

Quando a CLT afirma que o período de inação não será considerado tempo à disposição do empregador, está dizendo que, no referido período, o empregado não terá direito à remuneração, à contagem para férias, para 13º salário, não haverá depósito de FGTS, tampouco a contribuição patronal para o INSS do empregado.

Discordamos de Lemos, Wanderley e de Ferreira Junior (2022, p. 310) que, em obra escrita em coautoria, sustentam que “os períodos de inatividade são considerados tempos à disposição das empresas, porém não remunerados”. Essa afirmativa colide com expressa disposição legal, uma vez que o art. 452-A, § 5º, da CLT, é peremptório na diretriz de o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, dispondo ainda que pode o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Assim, não assiste razão aos autores citados, quando, insistindo no argumento de que o período de inatividade é considerado tempo à disposição do empregador, afirmam que esse fato faz com que o empregado perca sua flexibilidade para buscar outros trabalhos. *Verbis*:

Uma vez que o empregado sob contrato intermitente está à disposição da empresa, perde sua flexibilidade laboral para buscar outros vínculos de remuneração complementar concomitante à vigência do contrato em curso(intermitente) (LEMOS, WANDERLEY E FERREIRA JUNIOR, 2022, p. 322).

Correia (2021) explica que o período de inatividade não será computado para a Previdência Social, mas defende o entendimento de que tal período é computado para férias, *verbis*:

O período de inatividade, enquanto o empregado não é convocado para prestar os serviços à empresa, não é considerado tempo à disposição do empregador. Durante o período de inatividade, o empregado não receberá seu salário e também não haverá prestação de serviços. Não haverá, ainda, a contagem de tempo de serviço para fins previdenciários. Entretanto, todo o período do contrato, inclusive o período de inatividade, será computado para o cálculo do período de férias. (Correia, 2021, p. 602).

Como visto, para Correia(2021), como o legislador aduz que a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, o período de inação deve ser computado para a concessão das férias, uma vez que o legislador não se referiu a 12 meses de atividade. Assim se posiciona esse doutrinador: “Ressalta-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias”.

O período em que o empregado poderá ficar na inatividade também não é previsto em lei, o que dá margem para situações extremamente prejudiciais ao trabalhador, trazendo-lhe insegurança, por ficar lapso temporal considerável sem convocação. Essa lacuna na legislação é deveras preocupante, exigindo uma postura do legislador.

Há julgados, como o transcrito abaixo, do TRT do Rio de Janeiro que declararam que o contrato de trabalho intermitente pode perdurar, em tese, “indefinidamente” sem qualquer convocação por parte do empregador. Isso ratifica a situação de imprevisibilidade em que é deixado o empregado intermitente. *Ipsis litteris*:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO POR MAIS DE UM ANO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. IMPOSSIBILIDADE. O artigo 452-D da CLT, incluído pela MP nº 808/2017, que previa a rescisão automática do contrato de trabalho intermitente caso o empregador deixasse de convocar o empregado para o trabalho no prazo de um ano, teve sua vigência encerrada no dia 23 de abril de 2018 pela Mesa do Congresso Nacional, através do Ato Declaratório nº 22/2018. Desse modo, não há mais no ordenamento trabalhista pátrio a obrigatoriedade de o empregador convocar o empregado intermitente em determinado prazo, de maneira que, enquanto não sobrevier alteração legislativa quanto a esse aspecto, o contrato de trabalho intermitente, em tese, pode perdurar indefinidamente sem qualquer convocação, disso não decorrendo infração patronal que configure a despedida indireta (proc.: nº 0100498-32.2020.5.01.0461 (RORSUM)). RELATOR: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO. TRT da 1ª Região. Rio de Janeiro. 3ª Turma. Publ.: 02/06/2021)

É importante consignar que a Medida Provisória (MP) nº 808/2017 previa a rescisão automática do contrato de trabalho intermitente, quando o empregador deixasse de convocar o empregado para o trabalho no prazo de um ano, porém a vigência dessa MP encerrou-se no dia 23 de abril de 2018 pela Mesa do Congresso Nacional, o que se materializou por meio do Ato Declaratório nº 22/2018.

Por outro ângulo, se não houver período de inatividade, ou seja, se o empregado trabalha com continuidade, o contrato de trabalho intermitente é nulo, pois é inerente a esse pacto a existência de lapso de inação, o que já é sugerido pelo significado do sintagma “intermitente”.

CONTRATO INTERMITENTE. Considerando a excepcionalidade do contrato intermitente, devem ser observados todos os requisitos para sua validade, conforme arts. 443, § 3º e art. 452-A da CLT, sob pena de caracterização do contrato de trabalho comum. Recurso a que se dá provimento (Processo 0100403-77.2021.5.01.0263 (ROT)). RELATOR:

CELIO JUACABA CAVALCANTE. TRT da 1ª Região. Rio de Janeiro. 9ª Turma. Publ.: 14/07/2022)

Entre as particularidades, consigna-se que a legislação impõe que, ao final de cada período de prestação de serviço, para o qual o empregado foi convocado pelo empregador, este deverá proceder ao pagamento imediato das seguintes rubricas: a) remuneração, b) das férias proporcionais com um terço, c) do 13º salário proporcional, d) do repouso semanal remunerado, e) dos adicionais legais devidos ao empregado, tais como: adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade. É preciso abrir um parêntese, para informar que, caso o empregado seja contratado para laborar por período superior a 30 (trinta) dias, não poderá o empregador deixar para fazer o pagamento da remuneração ao término da prestação do serviço, pois o artigo 459, da CLT, impõe que o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês.

O rol de direitos elencados no §6º, do art. 452-A, da CLT, é meramente exemplificativo, pois, de acordo com o caso concreto, o empregado intermitente terá outros direitos não citados nesse dispositivo legal, tais como: vale transporte e outros previstos em acordo coletivo de trabalho e/ou em convenção coletiva de trabalho.

A legislação nada menciona acerca do seguro-desemprego. Isso contribui para que haja divergência quanto à extensão desse direito ao empregado intermitente. Correia (2021) posiciona-se pelo direito ao seguro-desemprego por parte dos empregados intermitentes, desde que preenchidos os requisitos exigidos pela legislação específica desse benefício. *Verbis*:

Durante sua vigência (14/11/2017 a 23/04/2018), a MP nº 808/2017 alterou profundamente a disciplina jurídica do trabalho intermitente, com ampla regulamentação do tema. De acordo com o §2º do art. 452-E, da CLT (atualmente revogado), o término do contrato de trabalho intermitente não assegurava o direito ao recebimento do seguro-desemprego. Dessa forma, as dispensas de trabalhadores intermitentes realizadas até 23/04/2018, não asseguravam o direito ao recebimento de seguro desemprego ao intermitente.

(...)

Entendemos, diante do silêncio da Reforma Trabalhista, pela aplicação do art. 2º, I e 3º, “caput” da Lei nº7.998/1990 (Lei do Seguro-Desemprego), que prevê o direito ao recebimento do seguro-desemprego pelo empregado dispensado sem justa(sic): (Correia, 2021, p. 612)

O Projeto de Lei Complementar nº 116, de 2022, de autoria do senador Jorge Kajuru (PODEMOS/GO), tem o objetivo de assegurar o seguro-desemprego aos empregados intermitentes, ao propor o seguinte:

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 452-B: “Art. 452-B. O empregado contratado para exercer trabalho em jornadas intermitente possui, além dos direitos e deveres citados no artigo anterior e dos direitos assegurados constitucionalmente:

I – proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa no valor de um salário médio percebido nos últimos 6 (seis) meses, nunca inferior a um salário-mínimo;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário, e inexistência de contrato de trabalho de qualquer natureza em vigência, no valor de um salário-mínimo, na forma da regulamentação; (<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9193832&ts=1661265018604&disposition=inline>.

Acesso em 29/11/2022)

A Presidência do Senado, em abril de 2023, determinou a reatuação do Projeto de Lei Complementar nº 116, de 2022, por tratar de matéria de lei ordinária, como Projeto de Lei nº 2.243, de 2023, e a republicação dos avulsos.

3- O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO E O RETROCESSO SOCIAL

No Brasil, a fase de desenvolvimento e de fixação do Direito do Trabalho ocorreu a partir de 1930, na era Vargas, quando se experimentou significativo desenvolvimento da indústria. Nessa perspectiva, a Constituição de 1934 teve o mérito de outorgar aos direitos trabalhistas força, “status” constitucional e, a partir dela, todas as demais registraram regras atinentes ao Direito do Trabalho, não sendo diferente com a atual Constituição, qual seja, a promulgada em 5 de outubro de 1988, o que ratifica a existência de um constitucionalismo social.

O percurso cronológico, iniciado na Constituição de 1934 e chegando à Lei nº 13.467/2017, revela que a legislação brasileira, no que tange aos direitos trabalhistas, passou por um processo sucessivo de evolução e de retrocesso.

A CRFB/88, numa arquitetura democrática constitucional de envergadura nunca vislumbrada até então, coloca o homem no foco das atenções, reforçando a necessidade da consagração da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais

do trabalho, assumindo um importante compromisso com os direitos fundamentais dos trabalhadores, alcançados por meio de batalhas entre os donos do capital e os operários. Paradoxalmente, a CRFB/88 fornece subsídios para a flexibilização de direitos trabalhistas. Flexibilização que ganha força com a Lei nº 13.467/2017 que trouxe, para o Direito do Trabalho brasileiro, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A).

Flexibilização não é sinônimo de desregulamentação. Naquela, possibilita-se, juridicamente, o abrandamento da força imperativa da legislação; na desregulamentação (ou desregulação), afasta-se a proteção do Estado conferida ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada regulamente as condições de trabalho e, via reflexa, os direitos e as obrigações dos sujeitos envolvidos.

O contrato de trabalho intermitente está entre os institutos em que o negociado prevalece sobre o legislado, como consta do art. 611-A, VIII, da CLT, com a redação dada pela Lei nº13.467/2017. De acordo com esse dispositivo consolidado, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho sobrepõem-se à lei, quando dispuserem acerca do teletrabalho, do regime de sobreaviso, do trabalho intermitente entre outras matérias. Dessarte, com base nas peculiaridades do contrato de trabalho intermitente, pode-se afirmar que se trata de uma disciplina legal ultraflexível e que ainda pode ter suas diretrizes previstas em acordo coletivo, ou em convenção coletiva, prevalecendo sobre a lei, ou seja, é a chancela da flexibilização do que já é flexível por natureza.

O empregado, contratado na modalidade intermitente, pode ser convocado para trabalhar algumas horas, ou alguns dias. Assim, dependendo da quantidade de horas laboradas, no mês, pode acontecer de a remuneração não alcançar o valor total do salário mínimo, ou à do piso salarial previsto para a categoria à qual pertence. Aqui, há outro aspecto que preocupa. Quando a remuneração for inferior à do salário mínimo, ou à do piso salarial previsto para a categoria à qual pertence, o empregado precisa complementar o pagamento da contribuição previdenciária, para que tenha reconhecido como tempo de contribuição.

Diferentemente do que ocorre na legislação trabalhista de Portugal, a CLT não garante nenhuma contraprestação ao empregado para o período de inatividade, não havendo garantia de nenhuma indenização para o operário, durante o referido período, ficando este jogado à própria sorte.

Há, na doutrina e na jurisprudência, divergência, uma vez que há defensores do contrato de trabalho intermitente, por entenderem que representa avanço. Em sentido oposto, há os que sustentam a existência de grande retrocesso social, pois trata-se de situação em que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) está assinada, mas sem a garantia do trabalho e, por sua vez, do salário, ou seja, é um contrato “fake”. Esse contrato não está em harmonia com os princípios plasmados na CRFB/88.

No campo doutrinário, Melek (2019) apresenta pontos positivos do contrato de trabalho intermitente. O citado autor vê, nessa espécie de contrato, a oportunidade de obtenção do primeiro emprego, por parte da população mais jovem, além de permitir aos empregados mais experientes a realização de trabalho compatível com a terceira idade. Vislumbra Melek (2019) ainda a possibilidade de redução da informalidade, estendendo direitos trabalhistas e previdenciários a trabalhadores que se encontram desprovidos dessas garantias, fazendo com que “tantos free lancers, prestadores de serviços dentre outros, pudessem sair do meio informal e passassem a ter direitos trabalhistas e previdenciários”.

Melek não é voz isolada. Batalha (2018) argumenta que contestar essa espécie contratual é colocar um grupo de trabalhadores à margem dos direitos trabalhistas, levando “um grande contingente de trabalhadores para a informalidade, diante da inexistência de outra figura jurídica contratual apta a regulamentar tal tipo de prestação de serviços”. O professor Rothfuchs (2018) faz coro à imprescindibilidade do contrato intermitente na sociedade contemporânea, enfatizando que se trata de modelo contratual já adotado em outros países:

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesa será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista. A regulamentação desse tipo de trabalho vem para estabelecer o mínimo de proteção para esse trabalhador, já que, no exemplo acima, ele jamais será contratado como um empregado ordinário por um restaurante que precisa de seus serviços apenas em duas refeições do final de semana. Embora o Direito do Trabalho não deva se curvar aos ditames do “mercado”, não pode simplesmente fechar os olhos a ele, sob pena de tornar-se letra morta, gerando o paradoxo de desproteção em face da proteção exagerada, em movimento conhecido como “fuga” do Direito do

Trabalho. Em razão de tudo isso, o que aqui se propõe é ajustar esse novo modelo de trabalho, que vem sendo reconhecido ao redor do mundo como uma forma necessária de se ajustar uma relação existente na sociedade contemporânea, de modo a preservar os direitos fundamentais trabalhistas. (Rothfuchs, 2018, pág. 157)

No Supremo Tribunal Federal, os ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, ao votarem nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5826, nº 5829 e nº 6154, manifestaram-se pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, entendendo que esse contrato não representa supressão de direitos trabalhistas. Sustenta Nunes Marques que a modalidade contratual em análise é constitucional, assegurando ao trabalhador direitos trabalhistas, proibindo que o salário-hora seja inferior ao salário-mínimo ou ao salário pago aos demais trabalhadores que exerçam a mesma função, em contrato de trabalho comum.

O ministro Alexandre de Moraes concebe que os direitos trabalhistas, plasmados nos arts. 6º e 7º, da CRFB/88, continuam incólumes, no contrato de trabalho intermitente. Para Moraes, o contrato de trabalho intermitente se justifica diante da necessidade social oriunda da flexibilização dos arranjos de trabalho numa sociedade pós-industrial.

Ponto em comum, nos argumentos favoráveis à adoção do contrato de trabalho intermitente, pela legislação trabalhista brasileira, é o de incentivar a contratação formal, promovendo assim uma inserção do trabalhador ao mercado de trabalho com garantias trabalhistas e previdenciárias.

Sabe-se, entretanto, que o Direito é terreno fértil para o florescer de divergência de pontos de vista. Divergência acerca da interpretação das normas jurídicas é algo natural, pois tais normas permitem interpretações múltiplas como explica a hermenêutica.

Na literatura jurídica, Delgado (2019), Zimmermann (2017), Lemos, Wanderley e Ferreira Junior (2022), Franco Filho (2019), Alves (2019) representam as vozes que veem, no contrato de trabalho intermitente, retrocesso social. Delgado (2019) não poupa críticas, informando que o pacto intermitente “inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho”.

No STF, no momento da elaboração deste artigo, em julho de 2023, o julgamento da ADI 5826 encontra-se com o placar empatado, pois a Ministra Rosa Weber acompanhou, com ressalvas, o voto do Ministro Edson Fachin (Relator), que é pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. O voto da ministra Rosa Weber não está disponível no “site” do STF, encontrando-se apenas a seguinte informação:

Decisão: Após o voto-vista da Ministra Rosa Weber (Presidente), acompanhando com ressalvas o Ministro Edson Fachin (Relator), o processo foi destacado pelo Ministro André Mendonça. Plenário, Sessão Virtual de 11.11.2022 a 21.11.2022.

O ministro Edson Fachin asseverou, em seu voto, proferido na ADI 5826, que “Sem a obrigatoriedade de solicitar a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social.” Em sua decisão, arrematou Fachin:

Os direitos fundamentais sociais expressamente garantidos nos arts. 6º e 7º da CRFB estarão suspensos por todo o período em que o trabalhador, apesar de formalmente contratado, não estiver prestando serviços ao empresário. Não há como afirmar garantidos os direitos fundamentais sociais previstos nos arts. 6º e 7º da Constituição se não houver chamamento à prestação de serviços, pois o reconhecimento das obrigações recíprocas entre empregador e trabalhador dependem diretamente da prestação de serviço subordinado. (ADI 5.826. STF. Ministro Edson Fachin)

O julgamento, no STF, foi, mais uma vez, interrompido, por um destaque do Ministro André Mendonça. Com isso, quando for pautado, o processo deverá ser incluso na pauta da sessão presencial.

4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A CRFB/88, em seu art. 1º, disciplina que o Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e que possui, entre os seus fundamentos, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No artigo 3º, a Carta Cidadã dispõe que são alguns dos objetivos do país: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, de raça, de sexo, de cor, de idade e de

quaisquer outras formas de discriminação. O contrato de trabalho intermitente não contribui para que esses objetivos sejam concretizados.

Por todo o exposto, diante da dialeticidade que envolve o tema, colocando-se de um lado o argumento de que o contrato de trabalho intermitente representa a possibilidade de garantia de direitos trabalhistas e previdenciários para uma massa de trabalhadores que se encontram na informalidade, sem a CTPS assinada e, do outro lado, a tese de que essa espécie de contrato representa retrocesso, por transferir os riscos do empreendimento para o trabalhador, deixando-o, durante o período de inatividade, sem nenhum direito trabalhista, ou seja, em total situação de imprevisibilidade, de vulnerabilidade, pensamos que o legislador, em vez de excluir apenas os aeronautas dessa espécie contratual, poderia proceder de outra forma.

Deveria o legislador brasileiro disciplinar que o contrato de trabalho intermitente só pode ser adotado para atender a demandas esporádicas, emergenciais, por empregador em que a inação seja decorrente da própria atividade empresarial, ou da sazonalidade da matéria-prima, ou, até mesmo, da especificidade da colocação do bem no mercado de consumo, como o faz a legislação de Portugal. Nessas circunstâncias, justifica-se a adoção do contrato intermitente, porque acaba beneficiando ambos os sujeitos do contrato e não coloca o trabalhador como mero maquinário à disposição da atividade econômica, não o reduz a objeto que será utilizado pelo empregador, quando este assim o desejar.

Em se tratando, no entanto, da conversão de contratos com jornada integral (ou em regime de tempo parcial) em contratos artificialmente intermitentes, com o intuito de explorar a mão de obra humana, barateando-a, não deve ser reconhecida a validade dessa contratação, por caracterizar situação de grande retrocesso social.

O contrato intermitente não deveria funcionar como instrumento para precarizar as condições de trabalho, sonegar direitos trabalhistas e previdenciários do trabalhador, servindo de manobra para substituir o trabalho formal padrão, barateando o trabalho humano. Pelo contrário. Essa modalidade contratual deveria funcionar como trampolim para assegurar tais direitos àquele que vive de “bico”, que se encontra na informalidade, pois, como já se informou, o Direito do Trabalho deve impulsionar o trabalho digno, fazendo resplandecer os preceitos constantes dos arts. 6º, 7º, 170 e 193, todos da CRFB/88, impedindo, com veemência, a possibilidade de a dignidade dos trabalhadores ser espoliada, flexibilizada, negociada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 11 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826**. Distrito Federal. Requerentes FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO – FENEPOSPETRO. FENATTEL - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS. RELATOR: MIN. EDSON FACHIN. Julgamento 2/12/2020. Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em 16 abr. 2022.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/2019/artigo-amauri-cesar-alves-trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>. Acesso em 13 de abr.2022.

ANTUNES, André. **Espanha: um exemplo a ser seguido?** ,GT1, Reportagens, datado de 6/4/2022, in <http://abet-trabalho.org.br/espanha-um-exemplo-a-ser-seguido/> acesso em 01/08/2022, às 17h11min

BALASSIANO, Marcel. **Alto desemprego no Brasil: Comparações internacionais**. In <https://blogdoibre.fgv.br/posts/alto-desemprego-no-brasil-comparacoes-internacionais>. Acesso em 19/7/2022, às 14h37min

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & direito material do trabalho**: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BAYLOS, Antonio. **A reforma trabalhista na Espanha**,<https://www.anamatra.org.br/artigos/32359-a-reforma-trabalhista-na-espanha>. Acesso 13/07/2023. Tradução: Caio Afonso Borges (UnB)

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação de pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 18ª ed. São Paulo: Método, 2018.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 21 ed. atual. São Paulo: Editora Malheiros Ltda., 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**. 2ªed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2019/01/A-Construcao-da-Sociedade-do-Trabalho-no-Brasil-Uma-investigacao-sobre-a-persistencia-secular-das-desigualdades.pdf>. Acesso em 16 de abr. 2022.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho intermitente-Trabalho “Zero Hora”- Trabalho fixo descontínuo**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná, v.8, n.74, p. 27-35, dez./jan.2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar. 2022.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT, TST e MPU**. 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

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

DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2007**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE- **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos- Boletim EMPREGO em Pauta**, n.17, dez.2020, disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em 15 de abr. de 2022.

DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia Empírica do Lazer**. 3ª edição. São Paulo: Perspectiva, 2008.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular**. São Paulo: Perspectiva S.A., 1993.

FAGUNDES, Christiano; PAIVA, Léa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2023.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. 2ªed. Campos dos Goytacazes: Grafimar, 2011.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Curso de Direito do Trabalho para o exame da OAB**. São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. **CLT Comentada**. 2ª ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Trabalho intermitente (Entre Idas e vindas)**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná, v. 8, n. 74, p. 36-40, dez./jan.2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

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

<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 19/7/22, às 14h

LEMOS, Mauro Borges; WANDERLEY, Lívio Andrade; FERREIRA JUNIOR, Hamilton de Moura. **Mercado e Instituições**. Salvador: EDUFBA, 2022.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Noções de Direito Previdenciário**. São Paulo: LTR, 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalho Intermitente. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Trabalho intermitente, Paraná, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez./jan.2019. Paraná, 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Paula, Gáudio Ribeiro de. **Lei n. 13.467/17: uma análise didática da reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, José Renato; LEMOS, Patrícia Rocha. Trabalho Intermitente. *In* KREIN, José Dari *et al.* (org.) **Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista (2017)**. São Paulo, v. 2, **Cesit- Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho**- 2021.p. 662- 674. Disponível em https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL2_Negociacoes-coletivas_21.06.21.pdf. Acesso em 17 abr. 2022.

QUADROS, Waldir. **Classes sociais e desemprego no Brasil dos anos 1990**. *In* Economia e Sociedade, Campinas, v. 12, n. 1 (20), p. 109-135, jan./jun. 2003. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643077/10629>, <file:///C:/Users/Christiano/Downloads/cmrodrigues,+06-Waldir+Quadros.pdf>. Acesso em 19/7/2022, às 14h16min

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROTHFUCHS, João Vicente. **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista**. Porto Alegre: Lex Magister, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2021.

SILVA, Elizabet Leal da. STÜRMER, Gilberto. **EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO ÂMBITO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO NO PERÍODO COMPREENDIDO DE 1824 A 1969**. Arquivo Jurídico – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 2 – n. 2 – p. 66-84, jul./dez. de 2015. Disponível em file:///C:/Users/Christiano/Downloads/4672-16132-1-PB.pdf. Acesso em 16/7/2022.

SILVA, Leda Maria Messias. ALVÃO, Leandra Cauneto. **A escravidão legalizada: contrato intermitente e as novas regras que vulnerabilizam a relação de emprego e afrontam os direitos da personalidade**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná, v. 8, n. 74, p. 41-52, dez./jan.19. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. **A polêmica acerca dos chamados trabalhadores hipersuficientes**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná, v.9, n. 84, p. 21-39, dez.19/jan.20. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078935>. Acesso em 20 jul.2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Et alii*. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21ª ed. Vol. 1, São Paulo, LTr, 2003.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista - as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná, v. 8, n. 74, p.15-26, dez./jan. 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 23 mar.2022
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A Reforma Trabalhista e a regulamentação do “bico”**.

Biblioteca do MPT/RN. 2017. Disponível em:

<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2017/09/19/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-bico-cirlene-luiza-zimmermann/>. Acesso em: 15 nov. 2022.