

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL EM
DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS**

IGOR BOCHI

**A INCONGRUÊNCIA DO TRABALHO INTERMITENTE COM O ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Porto Alegre

2022

IGOR BOCHI

**A INCONGRUÊNCIA DO TRABALHO INTERMITENTE COM O ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito - Nível Mestrado Profissional - da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Wünsch

Porto Alegre

2022

B664i

Bochi, Igor

A incongruência do trabalho intermitente com o ordenamento jurídico brasileiro / por Igor Bochi. – 2022.
206 f. : 30 cm.

Dissertação (mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Guilherme Wünsch.

1. Trabalho intermitente. 2. Condições de trabalho.
3. Trabalho precário. I. Título.

CDU 34:331

Catálogo na Fonte:

Bibliotecária Vanessa Borges Nunes - CRB 10/1556

IGOR BOCHI

**A INCONGRUÊNCIA DO TRABALHO INTERMITENTE COM O ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito - Nível Mestrado Profissional - da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Aprovado em 11 de novembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes – Unisinos

Prof. Dr. Wilson Engelmann – Unisinos

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra – UFRGS

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUÇÃO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS
NEGÓCIOS
NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: A INCONGRUÊNCIA DO TRABALHO INERMITENTE COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO, elaborado pelo mestrando Igor Bochi, foi julgado adequado e aprovado por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS - Profissional.

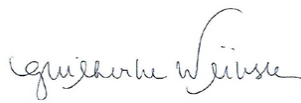
Porto Alegre, 11 de novembro de 2022

Prof. Dr. Fabiano Koff Coulon

Coordenador do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Guilherme Wünsch



MEMBRO: DR. WILSON ENGELMANN (PARTICIPAÇÃO POR WEBCONFERÊNCIA)

MEMBRO: DR. MAURICIO DE CARVALHO GÓES (PARTICIPAÇÃO POR WEBCONFERÊNCIA)

MEMBRO EXTERNO: DR. RODRIGO COIMBRA SANTOS (PARTICIPAÇÃO POR WEBCONFERÊNCIA)

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, registro que meus familiares são os grandes responsáveis pelo meu desenvolvimento pessoal, educacional e profissional. Sempre dispostos a apoiar todas as minhas iniciativas, empenharam todos os esforços possíveis para que eu pudesse me dedicar à vida acadêmica e a este projeto especificamente. Consigno o agradecimento especial aos meus pais e à minha irmã que são a base que me amparou ao longo do tempo. Indubitavelmente, minha esposa, Suziane, foi a grande responsável em todas as fases do mestrado profissional, passando pela fase de seleção, pelas disciplinas cursadas e até a conclusão desta pesquisa. Anteriormente a fase de seleção, também foi a motivadora que me deu forças para ingressar nesta empreitada. Sem o seu suporte atencioso, motivador e carinhoso, de forma alguma conseguiria me dedicar a este projeto e alcançar os resultados consubstanciados nesta dissertação. Registro, assim, o genuíno agradecimento, com gratidão, pelo companheirismo e parceria nesta caminhada.

Expresso meu profundo agradecimento e admiração ao meu orientador, professor Dr. Guilherme Wünsch, por todos os conselhos, orientações, debates e direcionamentos no decorrer do mestrado. Pessoa e profissional ímpar, sempre estive à disposição para nortear o andamento desta pesquisa como o excepcional professor que é, brindando-me com todo seu conhecimento e toda sua experiência. Figura a qual guardo como paradigma, teve atuação fundamental no grande progresso acadêmico e profissional que obtive ao longo dos últimos dois anos. Anoto meu agradecimento, também, a todo corpo discente e docente que, ao longo dos debates e riquíssimas trocas de experiências, contribuíram sensivelmente ao aprimoramento que toma forma através desta monografia.

Por fim, assinalo a extensa relevância que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem na minha vida pessoal, educacional e profissional. Esta instituição a qual amo e tenho o imenso orgulho de servir foi a responsável por proporcionar o convênio entre a Escola Judicial e a Unisinos, fomentando o aprimoramento do patrimônio intelectual de seus servidores. Consigno minha vasta gratidão aos Diretores da Escola Judicial, bem como a todos os colegas servidores, a todos os magistrados e demais integrantes que viabilizaram a consecução desse projeto. Garanto a profunda dedicação a qual empenharei em retornar resultados concretos, através do meu trabalho, em virtude da oportunidade que meu foi proporcionada.

RESUMO

Esta dissertação de mestrado tem como tema o trabalho intermitente, atípica forma de contratação inserida no universo jurídico trabalhista brasileiro pela Lei nº 13.467/17. Trata-se de nova forma de relação de emprego que, inegavelmente, choca-se com conceitos basilares do direito do trabalho, como por exemplo a duração da jornada e tempo à disposição do empregador, a forma de remuneração e a teórica mitigação da subordinação nos períodos de inatividade. Para melhor compreender os pontos sensíveis deste modo de admissão, busca-se inspiração em países europeus que já adotam, há certo tempo, essa figura em seu ordenamento jurídico. Opta-se, por tanto, em explorar como funciona o trabalho intermitente na Inglaterra, na Holanda, em Portugal e na Itália. Os dois últimos guardam semelhanças culturais com o Brasil, o que justifica sua escolha. De outro modo, a Inglaterra adota o contrato zero hora (*zero hour contract*), modalidade que pode se assemelhar ao modelo brasileiro. Por fim, a Holanda também adota o contrato de zero horas, mas diferentemente da Inglaterra, mantém ampla regulamentação do contrato, tornando relevante a sua análise. Ademais, sinaliza-se a perspectiva da OIT e da comunidade europeia sobre a temática. Em um primeiro momento, pretende-se compreender se o contrato de trabalho intermitente é precário, quais os seus maiores problemas e de que forma podem ser mitigados ou elididos. Com base nestas informações, questiona-se como é possível incrementar a condição de trabalho dos laboristas em contratos intermitentes tornando este ajuste juridicamente seguro e adequado ao contexto constitucional e legislativo brasileiro. Considerando a vigência dos dispositivos que o regulamentam, a massa de trabalhadores que já se encontra formalmente vinculada a essa forma de trabalho e ante a inexistência, até este momento, de declaração de inconstitucionalidade pelo STF, intenta-se encontrar, via negociação coletiva, os pontos elementares a melhorar a condição de labor destes empregados, tornando este contrato adequado ao sistema jurídico laboral brasileiro. Para alcançar seu objetivo, esta pesquisa utiliza o método de abordagem dedutivo, com abordagem mista. Conclui-se que a norma coletiva como instrumento de melhoria da condição social dos trabalhadores é objeto hábil a reduzir severamente as incompatibilidades do trabalho intermitente ao ordenamento jurídico. Como exemplo, é possível reduzir a instabilidade do contrato ao firmar uma carga horária mínima de trabalho e mitigar a carência de proteção social ao imputar

ao empregador o recolhimento mínimo de contribuições sociais para garantir a manutenção da qualidade de segurado do empregado.

Palavras-chave: trabalho intermitente; condições de trabalho; trabalho precário.

ABSTRACT

Intermittent work is an atypical form of hiring inserted in the Brazilian labor law by 13.467/17 law. This is a new form of employment relationship that clashes with basic labor law concepts, such as duration of work, time available to the employer, form of remuneration and theoretical mitigation of direct subordination in the inactivity periods. In order to understand the critical points of this contract, the research sought inspiration in European countries that have already adopted this figure in their legal system. Therefore, it explores how intermittent contract works in England, Netherlands, Portugal and Italy. The last two have cultural similarities with Brazil, therefore, they were chosen as an object of research. Otherwise, England's employees work in zero hour contracts, a modality that may resemble the Brazilian model. Finally, the Netherlands employers also use zero hour contracts, but unlike England, maintains extensive regulation of this form of contract, making its analysis relevant. Furthermore, the perspective of the ILO and the European Community is highlighted too. At first, it is intended to understand whether the intermittent employment contract is precarious, what are its biggest problems and how they can be mitigated or elided. Based on these premises, it is questioned how it is possible to increase the working condition in intermittent contracts, turning this adjustment legally safe and fit to the Brazilian constitutional and legislative context. Considering the current law, the group of employees who already work in these conditions and the inexistence, so far, of a declaration of unconstitutionality by SFC (Supreme Federal Court), it makes an attempt to find in collective bargaining the answer to improve the work conditions and make this contract suitable for the Brazilian labor legal system. To achieve this objective, this research used the deductive approach method, with a mixed approach. The research concluded the collective bargaining can improve the social condition of these workers, mitigating its deleterious effects. As an example, it is possible to reduce contract instability by establishing a minimum workload and mitigating the lack of social protection by charging the employer on payment of social contributions to guarantee the maintenance of the employee's safety quality.

Key-words: intermittent work; work conditions; precarious work.

LISTA DE SIGLAS

ADCT	Ato das disposições constitucionais transitórias
ADI	Ação direta de inconstitucionalidade
AGU	Advocacia-Geral da União
Anamatra	Associação nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CCJ	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CTASP	Comissão de trabalho, de administração e serviço
CTPS	Carteira de trabalho e previdência social
CRFB	Constituição de República Federativa do Brasil
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DL	Decreto Legislativo (Direito italiano)
EIRELI	Empresa individual de responsabilidade limitada
FGTS	Fundo de garantia por tempo de serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEI	Microempreendedor individual
MP	Medida provisória
ODS	Objetivos de desenvolvimento sustentável (Agenda 2030)
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação jurisprudencial
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto interno bruto
PL	Projeto de lei
PLS	Projeto de lei ordinária
PNAD	Pesquisa nacional por amostra de domicílios
SBDI-I	Subseção de dissídios individuais 1
SDC	Seção de dissídios coletivos
STF	Supremo Tribunal Federal

RAIS	Relação anual de informações sociais
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro)
TRT-2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo/Capital)
TRT-3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)
TRT-4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul)
TRT-15	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Campinas, São Paulo)
TST	Tribunal Superior do Trabalho
EU/EU	União Europeia/ <i>European union</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHO INTERMITENTE NA EUROPA	21
2.1 A Disrupção tecnológica na sociedade e nos ambientes de trabalho: trabalho sob demanda, trabalho precário e trabalho decente	22
2.2 Figuras análogas ao trabalho intermitente: modelos adotados na Inglaterra, na Holanda, em Portugal e na Itália	41
3 O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL	67
3.1 O Contexto empresarial e laboral brasileiro e o surgimento do trabalho intermitente.....	67
3.2 O Trabalho intermitente no Brasil.....	88
4 O TRABALHO INTERMITENTE SOB A PERSPECTIVA DA APLICAÇÃO JUDICIAL.....	119
4.1 Delineando as controvérsias sobre o trabalho intermitente: análise quantitativa e principais casos julgados.....	120
4.2 Análise jurisprudencial qualitativa sobre o trabalho intermitente.....	141
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	163
REFERÊNCIAS.....	171
APÊNDICE I – DADOS COLETADOS NA PESQUISA JURISPRUDENCIAL	195
APÊNDICE II – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	198
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO INTERMITENTE	198
APÊNDICE III – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.....	201

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado pretende investigar o trabalho intermitente no Brasil como nova forma de relação de emprego. O trabalho intermitente foi introduzido no universo jurídico pátrio pela Lei nº 13.467/17, vigente a partir de 11.11.2017, motivando a investigação acerca das particularidades desta nova relação de emprego, especialmente quanto aos seus impactos para empregadores e trabalhadores.

Procura-se entender como esta modalidade de admissão funciona e, especialmente, identificar quais são seus problemas e incongruências com o sistema normativo laboral. Para tanto, inicialmente, discorre-se acerca dos contratos análogos adotados na Inglaterra, na Holanda, em Portugal e na Itália. Os dois últimos guardam semelhanças culturais com o Brasil, o que justifica sua escolha. De outro modo, a Inglaterra adota o contrato zero hora (*zero hour contract*), modalidade que pode se assemelhar ao modelo brasileiro. Por fim, a Holanda também adota o contrato de zero horas, mas diferentemente da Inglaterra, mantém ampla regulamentação do contrato, tornando relevante a sua análise. Ademais, busca-se analisar qual a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e da comunidade europeia quanto ao tema. Ainda, intenta-se observar como o Poder Judiciário brasileiro tem dirimido as controvérsias sobre a temática, especialmente no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Por fim, busca-se concluir quais aspectos devem ser observados para a pactuação do contrato de trabalho intermitente juridicamente seguro e adequado.

Neste diapasão, levanta-se a seguinte problemática: como pactuar um contrato de trabalho intermitente juridicamente seguro e adequado ao contexto constitucional e legislativo brasileiro? Para tanto, inspira-se nos modelos de trabalho utilizados nos países europeus mencionados, pauta-se pela maior segurança que as normas coletivas entregam às relações de trabalho, sem deixar de considerar a interpretação que o Poder Judiciário vem aplicando sobre a matéria.

Em um primeiro momento, é possível executar uma breve projeção acerca do trabalho intermitente no Brasil. A regulamentação inserida na CLT e em normas infralegais não é exaustiva e mantém lacunas interpretativas. Como exemplo, cita-se a ausência de previsão da pactuação de uma carga horária mínima de trabalho, tampouco a vedação de sua previsão desde a assinatura do contrato de trabalho. No

entanto, o trabalho intermitente é relação de emprego, ou seja, torna necessária a presença de todos os requisitos da relação de emprego, entre eles, a não eventualidade. Emerge a dúvida quanto à necessidade, ou não, quanto à jornada mínima de trabalho. Por outro lado, identificam-se alguns aspectos de constitucionalidade questionável. O maior exemplo são as férias, as quais o empregado fruirá sem perceber, antes do gozo, a remuneração correspondente. Na prática, ao longo de cada período de labor o empregado percebe proporcionalmente suas férias, incorporando aquele valor ao seu salário. Assim, esta forma de pagamento acaba por inviabilizar o próprio direito às férias, em afronta ao disposto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal. Neste aspecto, observa-se que a negociação coletiva é uma trilha que pode adequar estas particularidades do trabalho intermitente, tornando-o mais seguro juridicamente.

Registrem-se alguns aspectos relevantes neste particular que servem como indicadores dos desafios suportados por esta forma de admissão e de que forma podem ser superados. Para que os contratos de trabalho intermitentes no Brasil mantenham sua validade e, conseqüentemente, constituam-se de solidez jurídica, algumas medidas devem ser tomadas. Há de ressaltar-se que versamos acerca de um atípico contrato de emprego que, *a priori*, precariza a situação fática do trabalhador quando comparado a um empregado sujeito a clássica relação de emprego estabelecida nos artigos. 2º e 3º da CLT.¹

Inicialmente, destaca-se a evidente necessidade de cumprimento e documentação dos requisitos legalmente estabelecidos. Por exemplo, o pacto deve ser celebrado de forma escrita, observado a contraprestação proporcional ao salário mínimo ou isonomicamente proporcional aos demais trabalhadores da mesma função (artigo 452-A, *caput*, da CLT²). Ainda, exemplifica-se que a convocação deve ser realizada e documentada com, no mínimo, três dias corridos de antecedência (artigo 452-A, §1º, da CLT³).

¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

Em segundo, há de considerar-se as lacunas que não foram preenchidas com o texto legal. Para completar estes hiatos e também para agregar maior legitimidade a avença, torna-se salutar a negociação coletiva. Sugere-se a utilização da autonomia coletiva de titularidade do sindicato para estabelecer e validar o manejo prático destes contratos, observadas as particularidades de cada empresa e de cada categoria. Trata-se de elemento que outorga validade, sobretudo por elidir os pontos mais controvertidos e polêmicos que, necessariamente, criam maior instabilidade e incerteza à contratação.

Assim, pondera-se a necessidade de pactuação expressa de tópicos importantes para sustentar a validade do contrato. Neste aspecto, deve ser ajustada uma carga horária mínima de trabalho, seja de forma semanal, mensal ou de forma anual. Ainda, a multa direcionada ao trabalhador no artigo 452-A, § 4º, da CLT⁴, pode ter sua aplicabilidade afastada. Por fim, faz-se necessária a previsão de complementação da contribuição previdenciária do trabalhador, nos meses em que o empregado não perceba o salário mínimo, para que lhe seja possível a manutenção da qualidade de segurado perante a Previdência Social. Neste cenário, associando alguns pontos nevrálgicos, é possível pactuar um contrato de trabalho intermitente adequado ao contexto normativo brasileiro e menos hostil ao empregado, mitigando sua vocação de precariedade.

Nessa linha de raciocínio, propõe-se este estudo, objetivando a compreensão da implementação e da regulamentação do contrato de emprego intermitente no direito pátrio de forma juridicamente segura. Com base nas informações colhidas, procura-se desenvolver um modelo de contrato de trabalho intermitente, bem como um acordo coletivo de trabalho adequado ao sistema jurídico brasileiro. Nada obstante tratar-se de forma precarizante de labor, é um contrato vigente em nosso ordenamento jurídico e que regula a atividade profissional de muitos trabalhadores. Assim, não é pertinente fechar os olhos a essa realidade, pelo que torna-se relevante a discussão sobre a matéria e a mitigação dos problemas identificados.

Por conseguinte, destacam-se os seguintes objetivos específicos do presente projeto de pesquisa:

⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

- Analisar de que forma o trabalho intermitente é utilizado em Portugal, na Inglaterra, na Holanda e na Itália, especialmente quanto à (i) sua abrangência, (ii) suas formalidades e necessidade de negociação coletiva, (iii) exigência de pactuação de jornada mínima, (iv) compensação dos períodos de inatividade, (v) proteção previdenciária e (vi) estatísticas.
- Discorrer acerca do trabalho intermitente no Brasil, explorando características particulares como (i) os projetos que tramitaram no Brasil em comparação ao projeto aprovado (ii) a regulamentação; (iii) o reconhecimento de vínculo de emprego intermitente; (iv) a nulidade do contrato intermitente; (v) a proteção previdenciária; e (vi) compatibilidade com a agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.
- Descrever como o trabalho intermitente tem sido aplicado pelo Poder Judiciário brasileiro, especialmente quanto à ADI 5826 pendente de julgamento pelo STF, o posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte (TRT-2, TRT-15, TRT-1, TRT-3 e TRT-4) e do Tribunal Superior do Trabalho;

Pretende-se, ao final deste trabalho, concluir por um modelo padrão de pactuação do contrato de trabalho intermitente juridicamente adequado, anexando-se um modelo contrato de trabalho intermitente com as cláusulas necessárias ao reconhecimento da validade jurídica da avença. Ademais, anexa-se um modelo de acordo coletivo de trabalho com objetivo de entregar maior segurança e respaldo jurídico à avença.

Reitera-se que o contrato de trabalho intermitente foi inserido na legislação pátria através da Lei nº 13.467/17 que alterou a redação do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e inseriu o artigo 452-A também na CLT.⁵ De forma sintetizada, conforme o artigo 443, § 3º, da CLT,⁶ o trabalho intermitente caracteriza-se pela prestação de serviços subordinados a empregador, com a alternância de períodos de atividade e de inatividade. Portanto, o empregado mantém-se vinculado ao empregador, aguardando a convocação para prestar serviços conforme a necessidade de demanda da empresa.

A partir de sua instituição, embora ainda se trate de modalidade de contratação incipiente em comparação ao número de contratos a prazo

⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

indeterminado, percebe-se o grande crescimento do número de empregados vinculados formalmente através de contratos de trabalho intermitente. Conforme a relação anual de informações sociais (RAIS), em 2018, haviam 61.705 vínculos celetistas intermitentes ativos no Brasil. Já em 2019, o número aumentou para 156.756, representando um crescimento de 154,04%⁷. Repete-se que essa massa de trabalhadores não pode ser negligenciada, de modo que esse projeto pretende incrementar as condições gerais desta contratação ao empregado e dar segurança jurídica a ambas as partes pactuantes.

Por outro lado, as estatísticas demonstram que em média a renda dos trabalhadores intermitentes é muito baixa. Segundo dados divulgados em dezembro de 2020 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no ano de 2019, 22% dos vínculos não geraram trabalho ou renda. Ainda, no mesmo período, a média de remuneração mensal destes trabalhadores foi de R\$ 637, ou seja, valor equivalente a 64% do salário mínimo daquele ano.⁸

Por conseguinte, é adequado afirmar que o trabalho intermitente é uma forma atípica de relação de emprego, por prazo indeterminado, que submete o trabalhador à percepção de menor remuneração, bem como lhe assujeita à incerteza quanto às convocações ao trabalho. Conclui-se, destarte, tratar-se de uma forma precarizada de trabalho, ao menos em comparação ao tradicional vínculo de emprego nos moldes dos artigos. 2º e 3º da CLT.⁹

Neste contexto, é relevante salientar que o contrato de trabalho intermitente deve ser pactuado observando o regramento legal estabelecido, bem como deve preocupar-se com garantias mínimas ao trabalhador e com as lacunas não preenchidas pelo legislador. Na hipótese de descumprimento destes preceitos, surge a possibilidade de reconhecimento de invalidade do contrato intermitente com a consequente consideração de que a avença foi pactuada na forma convencional,

⁷ BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Apresentação da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2019. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. p. 15. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 5 jul. 2021.

⁸ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020**. São Paulo: DIEESE, 2020, p. 1. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2021.

⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

qual seja, para a prestação de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Nesta situação, percebe-se o risco de formação de um grande passivo trabalhista ao empregador, de modo que a melhoria da condição do trabalhador e adequação do contrato ao sistema jurídico nacional produz previsibilidade e, conseqüentemente, benefícios a ambas as partes envolvidas.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho destacam que no contrato intermitente devem estar presentes, mesmo que de forma mitigada, os requisitos da relação jurídica de emprego. Por conseguinte, o trabalho intermitente deve ser um trabalho não eventual. Não é viável a pactuação de um contrato de trabalho juridicamente válido sem a prestação, de fato, de trabalho, motivo pelo qual “obrigatoriamente o contrato de trabalho intermitente deverá indicar o número mínimo anual de horas de trabalho ou o número mínimo anual de diárias integrais de trabalho”.¹⁰

Note-se que inexistente previsão expressa de pactuação mínima de carga horária de trabalho. No entanto, a interpretação da previsão legal do artigo 443, § 3º com o artigo 3º da CLT¹¹ é inequívoca. Ademais, o ajuste de uma carga horária que não condiz com a realidade também torna o contrato passível de nulidade. Neste sentido, Pamplona Filho e Fernandez alertam que a adoção de uma carga horária mínima é elemento essencial do contrato, de modo que mesmo a utilização de carga horária mínima apenas *pro forma* (por exemplo, 1 hora por ano) conduzirá a nulidade do pactuado.¹²

Neste cenário, o aprofundamento da temática a possibilitar a implementação do contrato de trabalho intermitente de forma juridicamente segura é extremamente relevante tanto para evitar prejuízos ao empregador, quanto para aproximar o laborista intermitente a uma condição mais digna de trabalho.

Por fim, torna-se relevante salientar a importância da experiência retirada dos países que já adotam há certo tempo essa modalidade. Considerando tratar-se de instituto jurídico relativamente novo, vigente desde 2017, a coleta de dados e experiências em outros países é essencial para melhor fundamentar as conclusões

10 FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 62-63.

11 BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

12 FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 64.

da pesquisa. Não se olvide, ademais, que o direito comparado é meio autorizado pelo artigo 8º, da CLT¹³ para o preenchimento de omissões legislativas, evidentes na espécie em discussão neste trabalho.

Dessarte, o presente projeto justifica-se pela necessidade de maior exploração sobre o tema, tanto de forma teórica, quanto na pesquisa de aplicação prática pelo Poder Judiciário. Tratando-se de nova modalidade de relação de emprego, com grandes impactos no cotidiano de empregados e empregadores, a temática encontra-se em intrínseca inserção na linha de pesquisa proposta, qual seja, o desenvolvimento humano-empresarial e os direitos sociais.

No que diz respeito à metodologia empregada, o presente projeto de pesquisa utilizará o método de abordagem dedutivo, partindo-se de premissas genuínas e amplas ao encontro de premissas mais específicas, visando a uma conclusão coerente e lógica. A pesquisa realizar-se-á sob a forma de abordagem mista. Dados quantitativos serão explorados, sobretudo quanto às estatísticas dos órgãos oficiais dos países pesquisados, buscando compreender a abrangência e número de trabalhadores vinculados a contratos intermitentes, o aumento da pactuação desta forma de contrato e as áreas em que precipuamente atuam.

De outra forma, utiliza-se o enfoque qualitativo para a descrição de pontos relevantes quanto ao trabalho intermitente, tanto no direito pátrio, quanto no direito estrangeiro. Por exemplo, cita-se a abrangência de utilização, suas formalidades, a necessidade de pactuação de carga horária mínima, a compensação dos períodos de inatividade, a remuneração mínima e a proteção previdenciária. Para a pesquisa jurisprudencial utiliza-se tanto o enfoque quantitativo, quanto o qualitativo para concluir-se, por exemplo, a incidência de reconhecimento de nulidade do contrato intermitente e de que forma o Poder Judiciário vem aplicando a norma vigente.

A pesquisa será documental, especialmente bibliográfica e jurisprudencial, sendo o material coletado de livros, periódicos e artigos científicos, estatísticas divulgadas por órgãos oficiais e pesquisa de jurisprudência, bem como estudo e análise da legislação vigente.

No primeiro capítulo, inicialmente, busca-se contextualizar o ambiente de negócios e das relações de trabalho no mundo, especialmente em virtude da

¹³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

disrupção tecnológica havida. Em segundo, intenta-se abordar acerca do trabalho intermitente adotado na Inglaterra, na Holanda, Em Portugal e na Itália. Para tanto, procura-se pesquisar as normas que regulamentam este atípico contrato, suas particularidades, limitações e impactos de forma geral. Por exemplo, intenta-se explorar a abrangência de possibilidade desta forma de contratação, as modalidades de trabalho intermitente permitidas, direitos mínimos ao trabalhador, necessidade de negociação coletiva, pagamentos nos períodos de inatividade, bem como as formalidades do contrato. Discorre-se, ainda, acerca do trabalho intermitente na perspectiva da comunidade europeia e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No que se refere às estatísticas, pretende-se buscar dados acerca de questões como a quantidade de contratos intermitentes pactuados nos últimos anos, o crescimento desta modalidade de contratação e ocupações que mais são admitidas nessa modalidade contratual.

No segundo capítulo, aborda-se o trabalho intermitente implementado no Brasil. O objetivo é identificar as premissas básicas desta forma de contratação, nos termos em que fixados em lei, para proceder o encaixe hermenêutico no sistema jurídico brasileiro. Considerando que a lei regulamenta de forma tímida essa nova modalidade de admissão, verificam-se lacunas a preencher. Desta forma, visa-se a assentar um fio condutor que entregue uma interpretação lógico-racional, teleológica e sistemática da norma, de forma a garantir a segurança jurídica do ajuste. Discorre-se, também, no que tange aos projetos que tramitaram no Congresso Nacional. No que concerne às estatísticas, pretende-se pontuar dados sobre o crescimento desta modalidade contratual e média remuneratória.

O terceiro capítulo versa acerca da pesquisa jurisprudencial, sobretudo quanto à aplicação pelo Poder Judiciário brasileiro das normas concernentes ao contrato intermitente. Para tanto, o terceiro capítulo divide-se em pesquisa jurisprudencial qualitativa e pesquisa jurisprudencial quantitativa.

Na primeira, os dados foram coletados de três Tribunais, quais sejam, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1). O TRT-4 foi escolhido como fonte de coleta de dados por se tratar do Regional situado na sede da pesquisa. Os outros Tribunais foram escolhidos por um critério objetivo qualificado. Segundo o documento denominado Justiça em Números publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os Tribunais são classificados por porte. Na

Justiça do Trabalho, os cinco Tribunais classificados como de grande porte são, em ordem de volume de processos recebidos, o TRT-2, o TRT-15, o TRT-1, o TRT-3 e o TRT4¹⁴. O Regional da 4ª Região já fora selecionado. Em seguida, passa-se a optar pelos dois maiores Tribunais, à exceção do TRT-15 que situa-se no mesmo estado do TRT-2. Tem-se, assim, como banco de dados de coleta de processos três Tribunais: TRT-2, TRT-1 e TRT-4.

Além destes, também foram coletados dados em processos sobre a matéria julgados pelo TST. A respeito destes, foram analisados tanto as decisões Regionais, independentemente de qual estado de origem, quanto os acórdãos do TST. A busca foi realizada no *site* dos regionais, utilizando o termo “contrato de trabalho intermitente” no mecanismo de busca. No que tange à pesquisa nos Tribunais Regionais, analisaram-se tão somente sentenças e acórdãos julgando recursos ordinários. Foram descartados julgamentos em embargos de declaração, agravo de instrumento, mandada de segurança, dentre outros. Também foram descartados processos que tratavam de matéria meramente processual ou processos em que a menção ao contrato intermitente era meramente subjacente à questão em julgamento, pouco relevante para o deslinde do feito. Os processos julgados pelo TST tiveram origem no TRT-3, no TRT-5 e no TRT-2. Neste contexto, a pesquisa qualitativa contou com a coleta e análise de 61 processos. Destes, foram analisados 61 acórdãos de Regionais, 18 sentenças e 3 acórdãos do TST.

A pesquisa jurisprudencial quantitativa extraiu dados dos mesmos processos coletados na análise qualitativa, além de coletar dados dos 5 Tribunais considerados de grande porte, quais sejam, TRT-2, TRT-15, TRT-1, TRT-3 e TRT4. Assim, intenta-se encontrar um panorama acerca das demandas judiciais sobre trabalho intermitente. Considerando o volume de processos que foram julgados, a coleta limitar-se-á ao período de um ano, compreendido entre 01.01.2021 a 31.12.2021, último ano integralmente transcorrido no presente momento. Utiliza-se os mesmos critérios de busca adotados na pesquisa qualitativa, uniformizando a pesquisa com a palavra chave “contrato de trabalho intermitente”.

Na triagem inicial, do número total de processos encontrados, significativa parte foi descartada. Foram coletados, inicialmente, dados apenas de acórdãos

¹⁴ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**. Brasília: CNJ, 2021. p. 47. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

julgando recursos ordinários. Portanto, embargos de declaração, agravos de instrumento em recurso ordinário, mandados de segura, agravos de petição, dentre outros, foram descartados. Também foram desconsiderados processos que tratavam de matéria meramente processual, como por exemplo julgamento *extra petita*, inovação recursal e congêneres. Também foram desconsiderados os processos que contavam com o vocábulo “contrato de trabalho intermitente” como questão meramente subjacente, sem relevância para o deslinde do feito. Por vezes, o processo sequer tratava de contratos intermitentes, mas havia menção ou um paralelo a essa modalidade de contratação no voto. Lado outro, não obstante o autor ser admitido em contrato intermitente, em algumas hipóteses o processo não versava diretamente sobre o contrato intermitente. Assim, foram coletados dados do total de 156 processos. Serão analisados os seguintes aspectos: número de processos encontrados, o rito processual de tramitação, as matérias discutidas e se as matérias foram julgadas procedentes ou improcedentes.

Por fim, a entrega final da presente dissertação se encontra disposta no anexo I e no anexo II. Trata-se, respectivamente, de um contrato de trabalho intermitente e de um acordo coletivo de trabalho autorizando e regulamentando o trabalho intermitente entre a empresa e a categoria representada pelo sindicato. Busca-se, de forma concreta, entregar um produto que traga estabilidade a relação jurídica que regulamenta e implemente melhorias na condição social dos trabalhadores envolvidos. Reitera-se, parte-se da ideia de que, enquanto o contrato intermitente mantiver previsão legal vigente e um grande número de empregados submetidos a esta modalidade de contratação, faz-se necessário encontrar medidas para alcançar um patamar mínimo civilizatório ao empregado em contrato intermitente.

2 O CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHO INTERMITENTE NA EUROPA

Neste capítulo, aborda-se, especialmente, a temática referente a figuras análogas ao trabalho intermitente na Europa, especificamente no que diz respeito aos modelos adotados na Inglaterra, na Holanda, em Portugal e na Itália. No entanto, inicialmente, discorre-se acerca do contexto de relações interpessoais – incluindo relações de trabalho - que servem como pano de fundo ao desenvolvimento deste contrato. Assim, a disrupção tecnológica na sociedade global, não apenas no velho continente, pauta o delineamento das relações contemporâneas o que impõe a análise de sua relação com o mundo do trabalho.

O trabalho intermitente é uma atípica forma de contratação de empregados, ou, como denominado pela OIT, *non-standard forms of employment*. Deste gênero, insere-se o trabalho em plantão ou sob demanda (*on-call work*) e sua forma mais radical, os contratos zero hora (*zero hour contracts*). A perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e da Comunidade Europeia sobre estes contratos será exposta, considerando que o crescimento destes moldes empregatícios naquele continente e as experiências e resultados obtidos.

De outro modo, destaca-se a conceituação de trabalho decente e trabalho precário, visando a identificar critérios claros e objetivos para enquadrar determinada relação de emprego como precária/não precária ou decente/não decente. Desta forma, pretende-se sair de aspectos meramente subjetivos para determinar se o trabalho intermitente efetivamente se caracteriza como uma condição precarizada de trabalho e por quais motivos. Logo, com base nestas informações, fundamenta-se a identificação de pontos nevrálgicos nesta forma de labor com vistas a sua correção via instrumento negocial coletivo.

Por fim, salientam-se as principais características das figuras laborais análogas ao contrato intermitente. De pronto, descreve-se o contrato de zero horas presente no direito inglês, com tímidas disposições legais regulamentando-o. Trata-se de figura que assemelha-se ao trabalho intermitente no que diz respeito a inexistência de previsão legal expressa no sentido de determinar uma carga horária mínima de trabalho. A Holanda, por outro lado, embora também conte com a previsão para contrato de zero horas, criou um modelo altamente regulamentado contando com disposições que buscam a utilização dessa figura para ingresso do

trabalhador no mercado de trabalho, mas que tenta reduzir as inseguranças naturais da avença. Já Portugal conta com regulamentação do trabalho intermitente e subdivisão em duas formas, assim como a Itália, cada qual com suas particularidades. Ambas nações guardam similitudes culturais com o Brasil, e são também aproximadas por sua base no direito romano-germânico.

2.1 A Disrupção tecnológica na sociedade e nos ambientes de trabalho: trabalho sob demanda, trabalho precário e trabalho decente

No panorama contemporâneo global é possível observar que a evolução tecnológica marcha ininterruptamente nos mais diversos segmentos da sociedade. Klaus Schwab assinala que, desde a virada do século, vive-se a quarta revolução industrial, também denominada de revolução digital.¹⁵ Essa rápida evolução tecnológica compatibilizada com a ampla integração de equipamentos vem transformando severamente a sociedade e a economia de forma geral.

Com base no progresso contextualizado, tornou-se possível o desenvolvimento de novos *softwares*, mais eficientes e com menor custo, permitindo a integração de operações produtivas à fornecedores e clientes. Através de um projeto lançado pelo governo alemão na feira de Hannover, em 2011, criou-se um grupo de trabalho que apresentou, em 2013, a Plataforma Indústria 4.0. Tratava-se de uma ferramenta que almejava a comunicação de sistemas automatizados, compartilhando dados para otimizar o processo produtivo.¹⁶ Intrinsecamente vinculada à quarta revolução industrial, a indústria 4.0 propicia significativo incremento produtivo, acompanhado de flexibilidade, qualidade e controle do processo fabril. Estes elementos somados fomentam o surgimento de novos modelos de negócio, mais eficientes e com resultados mais positivos.¹⁷

Rosangela Marquesone elucida que a capacidade de armazenamento, os recursos computacionais e o acesso à internet ampliaram a quantidade de dados produzidos e o número de compartilhamento de informações. Nesse sentido, percebeu-se o potencial que os mais diversos tipos de dados possuíam, seja para o

¹⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

¹⁶ SARCOMANO, José Benedito. *et al.* **Indústria 4.0 conceitos e fundamentos**. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda, 2018. p. 23.

¹⁷ SARCOMANO, José Benedito. *et al.* **Indústria 4.0 conceitos e fundamentos**. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda, 2018. p. 28-29.

aperfeiçoamento de um processo, para o aumento da produção ou para auxiliar na tomada de decisão.¹⁸ O *big data* é criado com a intenção de processar bancos com grande volume e variedade de dados e em grande velocidade, produzindo conhecimento a partir destas informações e utilizando-as nas mais diversas aplicações.¹⁹

Rosangela Marquesone afirma que a utilização do *big data* tem o potencial para gerar os mais diversos benefícios. Entre eles, é possível citar a redução de fraudes, aumento de lucros, minoração de custos de produção, eficiência energética e até a conquista de eleitores.²⁰ Os dados, por conseguinte, tornam-se elementos chaves nesta nova revolução industrial como instrumentos que possibilitam a extração de maior proveito dos recursos disponíveis.

A premissa elementar de Klaus Schwab é que a tecnologia e a digitalização criarão uma grande disrupção, alterando significativamente a forma como se vive e especialmente a forma de produzir e o mercado de trabalho. Como exemplo, o autor compara as três maiores empresas de Detroit de 1990 com as três maiores empresas do Vale do Silício em 2014. As primeiras, possuíam uma capitalização de mercado de aproximadamente 36 bilhões de dólares, ao passo que as segundas possuíam a capitalização de mercado significativamente mais elevada, em torno de 1,09 trilhão de dólares. Em ambos os casos, a soma do faturamento das empresas alcançava o valor aproximado de 250 bilhões de dólares. Todavia, as três maiores empresas do Vale do Silício no ano de 2014 alcançavam estes resultados com cerca de 10 vezes menos empregados, 137 mil em relação aos 1,2 milhão de empregados das três maiores empresas de Detroit dos anos 1990.²¹ A conclusão retirada desta comparação é que atualmente é plenamente viável a criação de unidades de riqueza com um número muito inferior de trabalhadores em comparação há uma ou duas décadas, notadamente em virtude do custo marginal das empresas digitais que beiram a zero.²²

Klaus Schwab observa que, apesar dos benefícios gerados pela quarta revolução industrial, grandes desafios também surgirão, sobretudo no mundo do

¹⁸ MARQUESONE, Rosangela. **Big data**: técnicas e tecnologias para extração de valor dos dados. São Paulo: Casa do Código, 2017. p. 7.

¹⁹ MARQUESONE, Rosangela. **Big data**: técnicas e tecnologias para extração de valor dos dados. São Paulo: Casa do Código, 2017. p. 16.

²⁰ MARQUESONE, Rosangela. **Big data**: técnicas e tecnologias para extração de valor dos dados. São Paulo: Casa do Código, 2017. p. 1.

²¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 21.

²² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 21.

trabalho. Assinala, neste particular, que a maioria dos países mais desenvolvidos, além das economias em vultuoso crescimento, demonstram um declínio considerável de sua mão de obra “vista como porcentagem do PIB”²³. Parte considerável deste resultado decorre pelo progresso oriundo das inovações que impõem as empresas a substituição do trabalho por capital.²⁴

Manoel Gustavo Neubarth Trindade esclarece que a economia de plataforma proporciona ganhos de eficiência econômica muito elevados em virtude da severa redução dos custos de transação.²⁵ No caso, o somatório de evoluções de tecnologia da informação e da comunicação viabiliza uma nova forma de organização dos mercados, difundindo amplamente em alguns segmentos suas estruturas em forma de plataforma.²⁶ É possível observar a virtualização ou a digitalização dos mercados, em que o espaço físico perde relevância, considerando que os cenários virtuais aproximam a oferta e a demanda de forma eficiente.²⁷

Muito embora as plataformas digitais proporcionem ganhos de eficiência econômica, faz-se necessário lembrar que sua manutenção também demanda trabalho humano. Neste cenário, as plataformas digitais tem como característica comum a gestão algorítmica dos trabalhadores em que a prestação de serviços é direcionada, otimizada e avaliada através de algoritmos e do monitoramento de dados.²⁸

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica que, ao “classificarem os trabalhadores como prestadores de serviços independentes, as

²³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 24.

²⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 24.

²⁵ TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): Ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s. l.], ano 6, n. 4, p. 1979, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf. Acesso em: 18 abr. 2022.

²⁶ TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): Ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s. l.], ano 6, n. 4, p. 1984, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf. Acesso em: 18 abr. 2022.

²⁷ TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): Ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s. l.], ano 6, n. 4, p. 1985, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf. Acesso em: 18 abr. 2022.

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: OIT, 2020. p. 8-9.

plataformas estão a tentar subtrair-se a qualquer responsabilidade legal e social em relação aos mesmos”.²⁹ Como exemplo, cita-se a plataforma alemã *Clickworker*, que anunciava uma remuneração média de 9 dólares por hora, correspondendo ao salário mínimo alemão em janeiro de 2017. Todavia, a média remuneratória dos trabalhadores era de 4,6 dólares por hora de trabalho remunerado.³⁰

Eneida Melo Correia de Araújo estabelece um interessante paralelo entre o progresso tecnológico e o universo laboral. Realça que, especialmente a partir do final da década de 70, a globalização viabilizou o surgimento de novos padrões tecnológicos com o potencial de interferir na autonomia dos Estados nacionais no que concerne às políticas macroeconômicas. Os Estados foram pressionados e fomentados a se tornarem mais atrativos aos olhos do investidor externo, de modo que o fenômeno da globalização e progresso tecnológico ocasionaram, por uma via oblíqua, a diminuição das malhas de proteção social pelos Estados.³¹ Destaca como consequências da globalização a “concentração de riquezas; restrição aos investimentos educacionais; diminuição da rede de seguridade social; redução do número de empregos; [...] e a restrição da soberania nacional”.³²

Ilustra-se, desta forma, o cenário contemporâneo em que se situam as empresas, os mercados e o trabalho. Percebe-se que o surgimento de grandes evoluções é acompanhado de desafios, sobretudo ao considerar a disparidade de armas entre os atores da sociedade, e tornando imperiosa a proteção àqueles em situação de maior vulnerabilidade.

Salienta-se que o progresso tecnológico não se caracteriza como uma realidade estacionária, mas se trata de fato que segue inexorável marcha. Assinalando a Lei de Moore, estima-se que a capacidade de processamento dos computadores dobraria a cada 18 meses, aproximadamente.³³ Desta forma, evidencia-se que a evolução dos meios de comunicação e da tecnologia da informação vem produzindo significativas alterações no modo de viver nas

²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: OIT, 2020. p. 49.

³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: OIT, 2020. p. 51.

³¹ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar.2018. p. 354.

³² ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar. 2018. p. 354.

³³ MARQUESONE, Rosangela. **Big data**: técnicas e tecnologias para extração de valor dos dados. São Paulo: Casa do Código, 2017. p. 6.

sociedades, sobretudo nas relações de trabalho. Trata-se de uma irremissível realidade que indubitavelmente demandará as mais diversas adaptações aos partícipes das relações inter-humanas afetadas.

Daniel Martinez aponta que a trajetória no mundo do trabalho corresponde ao nível educacional recebido ao longo da vida e esta, geralmente, depende da condição econômica da família. Assim, a educação contribui para a melhora na qualidade do emprego, todavia, não contribui na redução da desigualdade no mercado de trabalho, de modo que aqueles que nasceram em famílias com boas condições socioeconômicas, em regra, lograrão êxito em alcançar melhores posições laborais. Trata-se da denominada desigualdade estrutural. Neste contexto, conclui que as alterações tecnológicas que caracterizam a quarta revolução industrial contribuem para aprofundar o grau de desigualdade no mercado de trabalho.³⁴

Daniel Martinez projeta que a automação pode acentuar a desigualdade de modo que a unidade de trabalho que ampara-se em novas tecnologias pode ser vendida por várias vezes, como por exemplo uma música baixada. Já os trabalhos manuais de rotina, como limpeza ou preparação de alimentos, podem ser vendidos uma só vez, de modo a potencializar a piora no que tange à desigualdade de remuneração nestas áreas. De outro modo, assevera que a profundidade das mudanças tecnológicas descritas privilegia, no que concerne a salários e condições de trabalho, os trabalhadores altamente qualificados, ao passo que substitui os menos qualificados por equipamentos automatizados.³⁵

Segundo o relatório da OIT que versa acerca do *on-call work* (trabalho de plantão ou sob demanda) na Holanda, amparado pela lição de Beer, esta forma de contratação foi acelerada nas últimas duas décadas em virtude de questões econômicas e tecnológicas. Em relação às primeiras, cita-se que a globalização e as crises econômicas tornaram o mercado turbulento e as demandas voláteis. Quanto à

³⁴ MARTINEZ, Daniel F. C. Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales.

Revista Economía, Lima, v. 41, n. 81, 2018. Disponível em:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/20351>. Acesso em: 24 abr. 2022. p. 79.

³⁵ MARTINEZ, Daniel F. C. Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales.

Revista Economía, Lima, v. 41, n. 81, 2018. Disponível em:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/20351>. Acesso em: 24 abr. 2022. p. 80.

segunda, a evolução tecnológica alterou as capacitações e qualidades que são exigidas pelo mercado de trabalho.³⁶

Este é o pano de fundo das relações sociais - incluindo-se as relações de trabalho - na contemporaneidade. E nesta grande dinamicidade, motivado por plúrimas razões, ocorreram alterações ou flexibilizações nas normas trabalhistas ao longo do mundo, especialmente na Europa e na América Latina, oportunizando a pactuação de contratos de trabalho menos engessados. Trata-se, por exemplo, do caso do trabalho intermitente no Brasil, o *zero hour contract* na Inglaterra, o trabalho *a chiamata* na Itália e o trabalho alternado em Portugal. Trata-se de formas de trabalho sob demanda (*on call work*).

A Organização Internacional do Trabalho identifica as formas não padronizadas de trabalho ou trabalho atípico (*non-standard forms of employment*) como um gênero do qual surgem diversas formas de contratos de trabalho. Incluem-se nestes o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, o trabalho em plataformas digitais, o trabalho de plantão ou sob demanda (*on-call work*), dentre outras espécies.³⁷ Segundo a OIT:

O aumento de formas atípicas de emprego nas últimas décadas foi impulsionado por uma variedade de forças, incluindo mudanças demográficas, regulamentações do mercado de trabalho, flutuações macroeconômicas e mudanças tecnológicas.³⁸

Mais especificamente, o *on-call work* é conceituado pela OIT como o “trabalho casual de natureza intermitente, mas pela variedade e imprevisibilidade do trabalho, as horas são geralmente a tempo parcial”.³⁹ Nos Estados Unidos, algumas empresas

³⁶ BURRI, Susanne; HEEGER-HERTTER, Susanne; ROSSETTI, Silvia. **On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. p. 5. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.

³⁷ NON-STANDARD forms of employment. In: International Labour Organization. Genebra, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 abr. 2022.

³⁸ *The increase in non-standard forms of employment in the past few decades has been driven by a variety of forces, including demographic shifts, labour market regulations, macroeconomic fluctuations, and technological changes.* (NON-STANDARD forms of employment. In: International Labour Organization. Genebra, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 abr. 2022)

³⁹ *The category of on-call work overlaps with other forms of NSE as it is casual work of na intermitente nature, but because of the variability and unpredictability of work, hours are generally part time.* ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em:

do setor de varejo e alimentação utilizam um *software* de agendamento *just-in-time* para estabelecer a quantidade de empregados necessária, valendo-se do processamento de dados como previsões meteorológicas e padrões de venda. Quando as vendas estão baixas, o empregador pode encerrar o turno dos empregados, mandando-os para casa antes do término da jornada programada ou até mesmo cancelando turnos já agendados. Objetiva-se, assim, a redução de custos.⁴⁰ De outro modo, os empregados podem ser mantidos de prontidão ou chamados ao trabalho com antecedência de duas horas, tornando a prestação de serviços altamente variável e sem garantia de número mínimo de horas laboradas e contraprestadas.⁴¹

Releva ponderar que não se está diante de uma forma de contratação extremamente dominante no mercado de trabalho. Citando dados de 2004 da Pesquisa das Forças de Trabalho da União Europeia (*European Union Labour Force Survey*), a OIT indica que aproximadamente 2,5% dos empregados na Europa trabalhavam na modalidade *on-call*, com maior incidência na Holanda e na Eslovênia, como pode-se observar na figura 1 abaixo.⁴² Com base na pesquisa realizada em 2010 pela mesma instituição ora citada, constatou-se que o *on-call work* tem predominância nos setores de transporte, de construção, de administração pública, de saúde e de agricultura.⁴³

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022. p. 83.

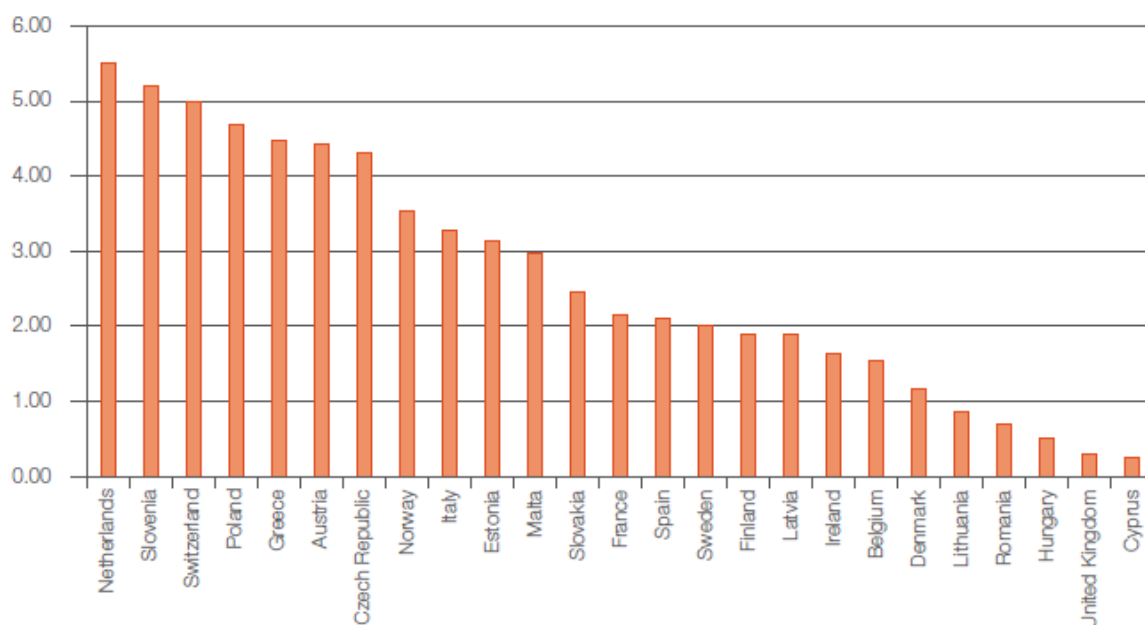
⁴⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022. p. 83.

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022. p. 83.

⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022. p. 85.

⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022. p. 85.

Figura 1 – Porcentagem dos trabalhadores sob demanda sobre todos empregados, Europa, 2004



Fonte: Organização Internacional do Trabalho⁴⁴

Daniel Martinez destaca que estes contratos sob demanda ou contratos zero horas são tratados como contratos comerciais em que o contratante pactua um serviço ou produto. Contudo, de fato, trata-se de uma relação de trabalho oculta, considerando-se que existe, entre o contratante/empregador e contratado/empregado, uma condição de dependência jurídica e econômica. Verifica-se que estes contratos são individuais, sem fixação de horários ou do local da prestação de serviços, com valor nominal de pagamento altamente variável e sujeito a resultados. Constrói-se um modelo diferente do habitual em que há fixação da quantidade de horas trabalhadas e das tarefas que serão executadas. Ademais, em alguns casos, estes trabalhadores se encontram excluídos de proteção legislativa laboral e previdenciária, além da inexistência de vínculo de emprego obstar ao trabalhador buscar, na Justiça do Trabalho, seus direitos.⁴⁵

⁴⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022. p. 85.

⁴⁵ MARTINEZ, Daniel F. C. Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales. **Revista Economía**, Lima, v. 41, n. 81, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/20351>. Acesso em: 24 abr. 2022. p. 80.

A ficha informativa publicada pela OIT sintetiza potenciais vantagens e desvantagens do trabalho casual. Sob a perspectiva patronal, as vantagens correspondem a atuação de empregados apenas em necessidades sazonais, ou para auxílio em horários diários ou semanais em que há alta necessidade de prestação de serviços, além do suprimento da demanda de trabalho quando um empregado regular falta ao serviço ou encontra-se em gozo de licença. Entre as desvantagens, aponta-se a limitação na integração entre os trabalhadores, impedindo a criação de uma cultura empresarial, a desmotivação do funcionário, além da alta rotatividade de empregados que resulta em menor qualidade de trabalho.⁴⁶

Do ponto de vista dos empregados, a variedade da jornada e períodos curtos de prestação de serviços podem ser uma vantagem em determinados casos, como por exemplo para estudantes, servindo também como uma forma de acesso ao mercado de trabalho. Os pontos negativos são a baixa segurança no trabalho, baixos salários e insegurança quanto à renda, ausência de benefícios importantes (como benefícios previdenciários) e a decorrente insatisfação com o trabalho.⁴⁷ Sob uma perspectiva imparcial, torna-se essencial identificar meios objetivos para determinar se esta modalidade de contratação efetivamente é precária ou decente.

O trabalho decente “sintetiza a missão histórica da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres possam obter um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”.⁴⁸ Segundo a OIT, trata-se de um pilar elementar para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no que tange ao ODS 8, que compõe o plano de ação “Agenda 2030”.⁴⁹ Nos termos do documento Agenda

⁴⁶ HAMANDIA-GÜLDENBERG, Akima. **On-call work and “zero hours” contracts**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2004. p. 2. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

⁴⁷ HAMANDIA-GÜLDENBERG, Akima. **On-call work and “zero hours” contracts**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2004. p. 2. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

⁴⁸ ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em 24 abr. 2022. p. 27.

⁴⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24 abr. 2022.

Nacional do Trabalho Decente, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho decente é conceituado da seguinte forma:

Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.⁵⁰

Para classificar determinada ocupação como decente busca-se observar a convergência de quatro elementos: (i) o respeito aos direitos no trabalho, considerando como patamar mínimo aqueles definidos nas principais convenções da OIT (liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação de discriminação e erradicação do trabalho forçado e trabalho infantil); (ii) promoção do emprego produtivo e de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) fortalecimento do diálogo social.⁵¹

Destarte, se está a tratar de uma forma de labor que propicia o alcance das necessidades pessoais e familiares básicas, como alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Faz-se necessária também a proteção social como garantia nas oportunidades em que se verifique o justo impedimento para a prestação de serviços, como em casos de desemprego involuntário, doenças ou acidentes do trabalho, além de assegurar renda ao chegar da idade avançada com programas de aposentadoria.⁵²

De outro modo, as relações de trabalho não devem gozar de total liberdade, impondo-se seu balizamento através da regulamentação legal e da regulamentação via norma coletiva. Necessita-se, essencialmente, do pleno gozo da liberdade sindical e do fomento ao diálogo social. É elementar que a produção de emprego no enfrentamento à falta de trabalho seja acompanhada de ocupações que ofereçam

⁵⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226229/lang-pt/index.htm%22. Acesso em: 24 abr. 2022.

⁵¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 24 abr. 2022.

⁵² ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2015. p. 27. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.

rendimentos suficientes para os trabalhadores manterem suas famílias, afastando-se de situações de extrema pobreza.⁵³

Dharam Ghai demonstra que os quatro vetores que caracterizam o trabalho digno devem ser integrados para seja possível o resultado alcançado:

O respeito aos direitos no trabalho afeta todos os aspectos do trabalho. Por exemplo, o direito a um salário mínimo e a um ambiente de trabalho salubre afeta a forma e o volume de empregos. O direito à liberdade de associação e à negociação coletiva tem consequências no padrão e no grau de proteção social, também afetando a natureza e o conteúdo do diálogo social.⁵⁴

De outro modo, o mesmo autor ainda destaca a necessidade de cautela para que um dos vetores não se sobreponha aos demais. Registre-se que o massivo alargamento da cobertura previdenciária ou a grande qualificação demandada pelos empregadores pode causar um impacto negativo no volume de vagas de trabalho, escapando do objetivo pretendido. Dessarte, as políticas públicas que visam a fomentar estes vetores do trabalho decente devem fortalecer a sinergia entre eles com a intenção de alcançar um resultado produtivo.⁵⁵

É importante destacar a complexa estrutura de empregos, assim como a heterogeneidade de determinados mercados de trabalho na América Latina. Observando esta realidade, o informe do Diretor Regional da OIT na América Latina propõe cinco objetivos para a geração de emprego decente e para o combate a pobreza, quais sejam: (i) crescimento econômico como fonte de empregos; (ii) o cumprimento efetivo dos direitos trabalhistas; (iii) o fortalecimento da democracia; (iv) novos mecanismos de proteção adequados às realidades atuais; e (v) desta forma, combater a exclusão social.⁵⁶ Parte-se, neste momento, a identificar a

⁵³ ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022. p. 28.

⁵⁴ GHAI, Dharam. **Decent work**: objectives and strategies. Switzerland: International Labour Office, 2006. p. 22.

⁵⁵ GHAI, Dharam. **Decent work**: objectives and strategies. Switzerland: International Labour Office, 2006. p. 4.

⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabajo decente em las Américas**: uma agenda hemisférica, 2006-2015. In: REUNIÓN REGIONAL AMERICANA, 16., 2006, Brasília. **Anais** [...]. Brasília, DF, mayo 2006. p 7-8. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/16amr/dwork.pdf>. Acesso em: 24 abril 2022.

parametrização do trabalho precário, como forma de classificar, ou não, o trabalho intermitente nesta categoria.

Muito embora o vocábulo “precariedade” possa ter diversas acepções, a OIT identifica que trabalho precário é comumente associado ao: (i) trabalho mal remunerado, notadamente quando os rendimentos se encontram ao nível ou abaixo da linha da pobreza; (ii) trabalho inseguro, especialmente quanto à incerteza de continuidade no emprego; (iii) com pouco controle pelo empregado que, individual ou coletivamente, não é capaz de reivindicar condições de trabalho; (iv) quando o trabalhador está desprotegido pela lei ou acordos coletivos em matéria de saúde ocupacional, discriminação, dentre outros direitos; e (v) quando o trabalhador suporta riscos associados ao trabalho que deveriam ser assumidos pelo empregador.⁵⁷ Também é relevante destacar que alguns setores são usualmente associados ao trabalho precário por refletir, dentre outros fatores, os diferentes graus de regulamentação que regem cada atividade ou a ausência de representação sindical.⁵⁸

Destarte, a OIT traça alguns parâmetros para que se possa indicar se um trabalho - seja em contrato atípico ou em um contrato convencional - é considerado precário. Trata-se de uma medida mais adequada em detrimento de um prejulgamento que rotula determinada forma de trabalho. Dessarte, a OIT destaca sete áreas de potencial insegurança no trabalho que devem ser observadas, a saber: (i) segurança no emprego; (ii) ganhos; (iii) duração do trabalho; (iv) segurança ocupacional e saúde; (v) segurança social; (vi) treinamento; e (vii) representação sindical e outros direitos fundamentais no trabalho.⁵⁹

A segurança no emprego é o item que diz respeito a expectativa de continuidade no emprego ou o risco exacerbado de dispensa. Eleva-se o grau de instabilidade quando inexistam limitadores ao encerramento do vínculo ou quando o

⁵⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 18. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 18. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁵⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 18. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

mercado de trabalho não estiver aquecido para novas admissões. A insegurança em relação aos ganhos diz respeito a baixas remunerações. O outro aspecto trata da jornada de trabalho. A jornada extenuante cria preocupações no que concerne à saúde do trabalhador e pode gerar um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal. De outro modo, a reduzida carga horária resulta na baixíssima contraprestação. A jornada imprevisível (sob demanda do empregador) tanto produz o temor de baixa remuneração quando escassos os chamados, quanto potencialmente produz um conflito entre a vida pessoal e profissional do empregado, além de ocasionar o afastamento deste trabalhador da entidade sindical.⁶⁰

O próximo aspecto trata da baixa segurança e saúde no trabalho, sobretudo pela insuficiente proteção contra doenças e lesões relacionadas à prestação de serviços. Outro fator determinante é a proteção previdenciária inadequada, notadamente quando existem requisitos contributivos de modo que alguns trabalhadores não possuam acesso aos benefícios. A inexistência de treinamento ou oportunidades de desenvolvimento de habilidades para a evolução profissional e progressão na carreira é outro elemento a ser observado. Por fim, o último item diz respeito aos obstáculos para que o trabalhador seja representado por uma entidade sindical e protegido por instrumentos coletivos.

Com base nestas diretrizes, pode-se enquadrar determinada ocupação ou determinado contrato de trabalho, observadas suas particularidades, como precário e não digno. A *contrario sensu*, estas premissas viabilizam moldar, pela via legislativa ou através da convenção coletiva, um determinado contrato de trabalho de modo a classificá-lo como não precário, decente e que respeita o trabalhador como ser humano, alcançando-lhe o patamar mínimo civilizatório.

A ideia deste subcapítulo, notadamente quanto a parametrização de um trabalho decente e, conseqüentemente, não precário, encontra-se sintetizada no quadro abaixo:

⁶⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 19. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

Quadro 1 – Paralelo entre o trabalho decente, os objetivos de geração de emprego decente, o trabalho precário e aspectos que geram insegurança no trabalho

Trabalho Decente	Objetivos para geração de emprego decente e erradicação da pobreza	Trabalho precário	Aspectos que potencialmente geram insegurança no trabalho
Respeito aos direitos do trabalho (No mínimo: liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação de discriminação e erradicação do trabalho forçado e trabalho infantil)	Cumprimento efetivo de direitos trabalhistas	Falta de regulamentação ou norma coletiva a respeito de proteção em saúde e segurança no trabalho, discriminação e outros direitos elementares	Insegurança quanto à continuidade no emprego ou quanto à falta de novas vagas no mercado de trabalho
Promoção do emprego produtivo e de qualidade	Crescimento econômico como fonte de empregos	Insegurança na continuidade no emprego	Horas de trabalho: Jornada extenuante, jornada extremamente reduzida ou variável
Ampliação da proteção social	Novos instrumentos de proteção laboral adequados as novas realidades	Atuação individual ou coletiva insuficiente para pleitear melhores condições de trabalho	Falta de controle sobre a segurança ocupacional e saúde do trabalhador
Fortalecimento do diálogo social	Fortalecimento da democracia	Transferência do risco da atividade econômica para o empregado	Proteção previdenciária insuficiente
	Combate à exclusão social	Mal remunerado (rendimentos ao nível ou abaixo da linha da pobreza)	Remuneração insuficiente
			Ausência de treinamento ou capacitação para o desenvolvimento profissional
			Falta de representação sindical e de normas coletivas

Fonte: Quadro elaborado pelo autor com base nas informações extraídas do *site* da OIT,⁶¹ /do informe do diretor geral da OIT na América Latina⁶² e do documento sobre trabalho atípico da OIT.⁶³

⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24 abr. 2022.

⁶² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabajo decente em las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015**. In: REUNIÓN REGINOAL AMERICANA, 16., 2006, Brasília. **Anais** [...]. Brasília, DF, mayo 2006. p 7-8. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/16amr/dwork.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2022.

⁶³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 18. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

Também é relevante ressaltar a perspectiva da União Europeia sobre as formas atípicas de trabalho. Inicialmente, importante destacar que, conforme a Resolução sobre as condições de trabalho e o emprego precário, de 4 de julho de 2017, identifica-se que o risco de precariedade laboral depende, dentre outros, dos seguintes fatores: (i) tipo de contrato pactuado; (ii) pouca ou nenhuma segurança laboral devido ao caráter não permanente do emprego, além de horário de trabalho pouco claros e alteração de funções conforme as necessidades do empregador; (iii) proteção social insuficiente em caso de dispensa; (iv) remuneração insuficiente para manter um nível de vida digno; e (v) nenhuma ou pouca perspectiva de progressão na carreira.⁶⁴

Em novembro de 2017, a União Europeia proclamou o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (*European Pillar of Social Rights*), com o objetivo de reforçar os direitos sociais e produzir um impacto positivo na vida das pessoas a curto e médio prazo (preâmbulo, item 7).⁶⁵ O capítulo II trata das condições de trabalho justas e no item 5, “d” consta a seguinte previsão: “As relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. Qualquer período experimental deve ter uma duração razoável”.⁶⁶ Neste aspecto, o pilar abriu espaço para a inclusão dos contratos zero hora no processo de formulação de políticas da União Europeia, reconhecendo os riscos desta categoria de trabalho atípico.⁶⁷

De pronto, cumpre-se consignar um breve esclarecimento acerca das diretivas. Conforme Melo e Júnior, as diretivas adotadas pela União Europeia vinculam seus Estados-Membros em relação aos objetivos traçados. No entanto, cabe ao legislativo nacional optar pela forma a ser utilizada na consecução da finalidade assentada. Portanto, as diretivas devem ser transpostas para o direito

⁶⁴ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu sobre condições de trabalho e o emprego precário 2016/2221(INI)**. Estrasburgo, Parlamento Europeu, 4 jul. 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017IP0290&from=PT>. Acesso em: 21 abr. 2022.

⁶⁵ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **European Pillar of Social Rights de 16 de novembro de 2017**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2017. p. 5. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

⁶⁶ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **European Pillar of Social Rights de 16 de novembro de 2017**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2017. p. 14. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

⁶⁷ PIASNA, Agnieszka. The space for regulation beyond borders? The role of the EU in regulation zero hours work. In: O’SULLIVAN, Michelle et. al. **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019. p. 180.

interno de cada país e, em síntese, são normas que obrigam quanto ao resultado e fornecem liberdade no que tange aos meios utilizados para tanto.⁶⁸

Releva ponderar que inexistente um ato legislativo que seja aplicado especificamente aos contratos de zero horas, já que as diretivas dedicadas a proteção dos trabalhadores atípicos não mencionam expressamente esta forma de pactuação. Contudo, em 2017, estes contratos foram incluídos na proposta para revisão da diretiva 91/533/CEE que trata sobre condições de trabalho.⁶⁹ Um dos objetivos que a revisão desta diretiva buscava era justamente tornar os contratos de trabalho mais previsíveis para qualquer trabalhador. Para tanto, uma das propostas compreendia a definição de um piso mínimo de direitos aos empregados em qualquer modalidade de contratação.⁷⁰ Até o momento, todavia, não ocorreu a alteração na diretiva 91/533/CEE com a inclusão de dispositivos de proteção aos trabalhadores sob contrato zero hora ou congêneres.

Em 31 de maio de 2018, o Parlamento Europeu aprovou uma Resolução sobre a resposta às petições sobre a luta contra a precariedade e a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo - 2018/2600(RSO). Consigna-se na Resolução que, nos últimos 15 anos, “o número de trabalhadores com contratos de trabalho a termo e a tempo parcial aumentou na União Europeia, como resultado da implementação de políticas de austeridade e de restrições dos direitos laborais”⁷¹ A Resolução também fundamenta-se na Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho e no recebimento de “provas inequívocas que demonstram o aumento do trabalho precário”.⁷²

⁶⁸ MELO, Lucas Fonseca; AMARAL JÚNIOR, José Levi Mello do. O efeito direto das diretivas e os direitos fundamentais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 13, n. 2, p. 543, 2016. Disponível em: <https://www.uhumanas.uniceub.br/rdi/article/view/4294/pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁶⁹ PIASNA, Agnieszka. The space for regulation beyond borders? The role of the EU in regulation zero hours work. In: O’SULLIVAN, Michelle *et. al.* **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019. p. 186.

⁷⁰ PIASNA, Agnieszka. The space for regulation beyond borders? The role of the EU in regulation zero hours work. In: O’SULLIVAN, Michelle *et. al.* **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019. p. 187.

⁷¹ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu sobre a resposta às petições sobre a luta contra a precariedade e a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo – 2018/2600(RSP)**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 31 maio 2018. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0242_PT.html. Acesso em: 21 abr. 2018.

⁷² UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu sobre a resposta às petições sobre a luta contra a precariedade e a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo – 2018/2600(RSP)**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 31 maio 2018. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0242_PT.html. Acesso em: 21 abr. 2018.

A Resolução de 31 de maio de 2018 busca afastar a abusividade de utilização de contratos de trabalho considerados precários. Assim, estabelece que a Comissão e os Estados-Membros devem combater os contratos sem especificação do horário de trabalho, atuando em cooperação com os parceiros sociais, especialmente os sindicatos. Aborda a necessidade de proibição de cláusula de exclusividade, assim como a necessidade de fixação do direito a ser informado, com antecedência suficiente, da data de prestação de serviços. Dentre outras questões, sublinha a necessidade dos trabalhadores submetidos a contratos flexíveis receberem a mesma proteção conferida aos demais trabalhadores.⁷³

Posteriormente, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia adotaram a Diretiva 2019/1152/UE de 20 de junho de 2019, devendo os Estados-Membros dar cumprimento ao texto normativo até 1 de agosto de 2022 (artigo 21º, 1). Trata-se de norma com o objetivo de melhorar as condições de trabalho pela promoção de emprego mais transparente e previsível (artigo 1º, 1), estabelecendo direitos mínimos aplicáveis a todos trabalhadores da União Europeia (artigo 1º, 2), facultando aos Estados-Membros a exclusão de sua aplicabilidade aos contratos com duração igual ou inferior a três horas de trabalho por semana (artigo 1º, 3).⁷⁴

A Diretiva fixa o dever dos empregadores de informar os trabalhadores sobre elementos essenciais do trabalho, como por exemplo o valor da remuneração que será percebida, assim como sua periodicidade (artigo 4º, 2, “k”). Prevê, no caso de regime de trabalho majoritariamente previsível, o dever de informar a duração do trabalho diário ou semanal (artigo 4º, 2, “l”) e, no caso de imprevisibilidade do labor, cabe ao empregador informar acerca do número garantido de horas pagas ao trabalhador, o número de dias e horas que o trabalhador pode ser obrigado a prestar e o período de antecedência mínima do chamado (artigo 4º, 2, “m”).⁷⁵

⁷³ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu sobre a resposta às petições sobre a luta contra a precariedade e a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo – 2018/2600(RSP)**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 31 maio 2018. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0242_PT.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

⁷⁴ UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de julho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**. Estrasburgo: Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁷⁵ UNIÃO EUROPEIA. PARLAMENTO EUROPEU. **Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de julho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**. Estrasburgo: Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 abr. 2022.

Verifica-se a preocupação do legislador europeu quanto à proteção do trabalhador no que concerne às cláusulas de exclusividade. A possibilidade de um contrato sem garantia de chamada ao labor e conseqüentemente pagamento acrescido de uma cláusula de exclusividade traduz-se na proibição do trabalhador prestar serviços e sustentar-se. A Diretiva assenta a garantia para o empregado aceitar outro emprego paralelamente, fora do horário de trabalho estabelecido com o primeiro (artigo 9º, 1), visando a evitar a pactuação destas cláusulas.⁷⁶

Também há uma dedicação especial no que diz respeito ao trabalho totalmente ou em grande parte não previsível. Neste aspecto, a imposição de trabalho pelo empregador ao empregado deve ocorrer tão somente quando a prestação de serviços ocorrer em dias pré-estabelecidos ou quando há a informação com antecedência razoável da atribuição de um trabalho específico (artigo 10º, 1, “a” e “b”), sendo facultado ao trabalhador a recusa do trabalho quando não observados esses requisitos (artigo 10º, 2). Consigna-se, também, a previsão de indenização ao trabalhador no caso de cancelamento de trabalho já aceito (artigo 10º, 3).⁷⁷

A autorização, pelos Estados-Membros, da adoção de contratos para trabalho ocasional ou similares devem ser editadas impondo-se limitações à sua utilização e duração (artigo 11º, “a”), a presunção da existência de um contrato com um mínimo de horas pagas (artigo 11º, “b”) e garantias eficazes para coibir práticas abusivas (artigo 11º, “c”).⁷⁸

O relatório aspectos do trabalho atípico na Europa (*Aspects of non-standard employment in Europe*), publicado pela Eurofund, descreve que o trabalho casual, incluindo neste o trabalho intermitente e o trabalho de plantão (*on-call work*), é indiscutivelmente o mais delicado em termos de um contexto de proteção social. Neste particular, pode-se citar os limites concernentes a contribuição social, as horas de trabalho e a remuneração insuficiente. Verifica-se, por vezes, situações em

⁷⁶ UNIÃO EUROPEIA. PARLAMENTO EUROPEU. **Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de julho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**. Estrasburgo: Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁷⁷ UNIÃO EUROPEIA. PARLAMENTO EUROPEU. **Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de julho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**. Estrasburgo: Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁷⁸ UNIÃO EUROPEIA. PARLAMENTO EUROPEU. **Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de julho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**. Estrasburgo: Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 abr. 2022.

que a própria legislação exclui diretamente a proteção previdenciária nessa forma de admissão. Um exemplo é o trabalho em caráter ocasional na Romênia, regulamentado pela Lei nº 52/2011 que busca fomentar a criação de vagas de emprego utilizando um contrato de trabalho atípico. Cria-se uma pequena renda para trabalhadores pouco qualificados, mas a lei fixa expressamente que não são devidas contribuições previdenciárias, mantendo estes laboristas fora do seguro social público.⁷⁹

Releva destacar, porém, que outros Estados optaram por adotar uma abordagem mais inclusiva em termos de seguridade social a estes trabalhadores. Cita-se, por exemplo, a Bélgica em que o empregador pode utilizar essa forma de admissão por até 100 dias por ano, mas é obrigado a pagar 7,50 euros por hora, ou mais, em contribuições para a seguridade social. Trata-se de um exemplo interessante em que a contribuição social não fica vinculada ao salário real auferido, mas as horas trabalhadas. Neste caso, os trabalhadores tem assegurados seus benefícios previdenciários.⁸⁰

À vista destas considerações, é possível identificar que espécies de vínculo laboral congêneres ao trabalho intermitente tem o potencial de ser classificadas como fontes de trabalho precário, especialmente pelo caráter instável da relação, além da possível insuficiência na remuneração percebida e na proteção social ineficiente na ocasião da dispensa. Dessarte, a Diretiva 2019/1152/EU procurou fixar alguns limites e garantias, notadamente quanto aos contratos totalmente imprevisíveis ou com baixa previsibilidade. Traçando um paralelo, destaca-se que o trabalho intermitente, sobretudo na modalidade *zero hour contract*, é uma forma de pactuação de baixa previsibilidade e pouca estabilidade ao empregado. Assim, a diretiva supramencionada torna-se uma relevante orientação no que tange a estas modalidades de trabalho.

⁷⁹ EUROFOUND. **Aspects of non-standard employment in Europe**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. p. 27. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf. Acesso em: 3 maio 2022.

⁸⁰ EUROFOUND. **Aspects of non-standard employment in Europe**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. p. 27. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf. Acesso em: 3 maio 2022.

2.2 Figuras análogas ao trabalho intermitente: modelos adotados na Inglaterra, na Holanda, em Portugal e na Itália

É possível afirmar que o Direito Inglês guarda grandes diferenças estruturais e culturais em relação ao direito brasileiro e ao direito romano-germânico de forma geral. De toda sorte, faz-se necessário abordar o *on-call work*, e o contrato de zero horas (*zero-hours contracts*) presentes na Inglaterra, especialmente quanto aos impactos experimentados pelos partícipes destas relações.

Inicialmente, como destaca René David, o direito inglês tem aplicabilidade na Inglaterra e no País de Gales, não se constituindo como o direito do Reino Unido ou da Grã-Bretanha.⁸¹ A origem do direito inglês sofreu parca influência do direito romano, sobretudo em virtude da desnecessidade de juízes e advogados possuírem formação acadêmica.⁸² Transcreve-se, por oportuna, a lição de René David:

Não há, na Inglaterra, códigos como encontramos na França, e apenas em matérias especiais foi feito um esforço para apresentar o direito de forma sistemática. [...] O direito inglês, que foi elaborado pelas Cortes Reais, apresenta-se aos ingleses como o conjunto das regras processuais e materiais que essas Cortes consolidaram e aplicaram tendo em vista a solução dos litígios.⁸³

Deste cenário, percebe-se que a regulamentação, notadamente quanto ao direito do trabalho, é muito tímida no Direito Inglês em relação a realidade brasileira. No entanto, pode-se destacar a Lei dos Direitos Trabalhistas de 1996 (*Employment Rights Act 1996*) que trata, por exemplo, de temas como a contratação dos empregados, proteção ao salário e licença maternidade. Neste sentido, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho descrevem que o trabalho de plantão ou sob demanda (*on-call work*) não surgiu através de uma lei, decorrendo de fatores culturais, políticos e econômicos, seguindo a linha tradicional no Direito Inglês de número pouco expressivo de leis trabalhistas e de delegação da regulação do mercado de trabalho aos instrumentos coletivos.⁸⁴

⁸¹ DAVID, René. **O direito inglês**. Tradução Eduardo Brandão. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2020. p. VII.

⁸² DAVID, René. **O direito inglês**. Tradução Eduardo Brandão. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2020. p. 3.

⁸³ DAVID, René. **O direito inglês**. Tradução Eduardo Brandão. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2020. p. 3.

⁸⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 39.

O *zero-hour contract* encontra previsão na Seção 2ª, 27A e 27B do *Employment Rights Act*. O item 27A conceitua de forma singela o contrato zero hora como um contrato de trabalho em que o empregado assume o compromisso de executar determinado serviço conforme a demanda do empregador, inexistindo qualquer certeza de que será disponibilizado algum trabalho. Ainda, consta a previsão de proibição da contratação nesta modalidade com exclusividade.⁸⁵

Note-se que, em certo período, até a previsão supramencionada, o contrato zero hora poderia ser pactuado contando com uma cláusula de exclusividade, ou seja, sem nenhuma garantia de prestação mínima de horas ou dias de trabalho. Assim, o empregado permanecia vinculado exclusivamente aquele empregador. Trata-se de hipótese em que inexistente garantia de renda e da prestação de serviços e pactua-se cláusula que obsta ao empregado buscar outra oportunidade de trabalho. Consequente, o trabalhador tem tolhida a possibilidade de auferir alguma renda através de outro trabalho, impossibilitando-lhe a garantia de sua própria subsistência. Em síntese, proíbe-se o trabalhador de trabalhar para outros empregadores sem lhe garantir nenhuma renda mínima.

Para Lorena Colnago, o contrato zero horas britânico é o pacto que determina que o empregado permaneça disponível ao empregador 24 horas por dia e faculta ao empregador o estabelecimento das cláusulas contratuais. Destarte, o trabalhador permanece em situação vulnerável e instável, considerando que poderá permanecer sem trabalho e renda por um período indeterminado, além do empregador sequer precisar despedi-lo.⁸⁶

Em 2015, o Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial (*Department for Business, Energy and Industrial Strategy*) publicou, no *site* do governo Britânico, um guia orientativo para empregadores sobre contratos zero hora. Descreve que o contrato zero horas denomina uma série de contratos casuais entre o empregador e um indivíduo. No entanto, como regra, trata-se de um arranjo em

⁸⁵ INGLATERRA. **Employment Rights Act, 22nd May 1996**. Consolida as promulgações relativas aos direitos trabalhistas. Londres, 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/data.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

⁸⁶ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**: legislação trabalhista, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 39-40, jan. 2018.

que o contratante não garante ao contratado um número fixo ou mínimo de horas a serem trabalhadas.⁸⁷

Os contratados poderão ter o status de empregado (*employee*) ou trabalhador (*worker*)⁸⁸. Como trabalhador (*worker*), o indivíduo tem assegurados um rol mais enxuto de direitos, incluindo receber o salário mínimo nacional por hora, proteção contra deduções ilegais e proteção contra discriminação.⁸⁹ Como empregado (*employee*), assegura-se ao contratado um rol mais amplo de direitos, incluindo, por exemplo, a proteção contra despedimento sem justa causa e pagamento em caso de doença. Alguns direitos são concedidos de forma parcial aos trabalhadores (*workers*). Um exemplo, é o salário maternidade, de modo que as empregadas (*employee*) recebem o salário maternidade e a licença legal, ao passo que as trabalhadoras (*workers*) recebem apenas o salário maternidade, mas não a licença.⁹⁰

O guia orientativo para empregadores indica que o uso apropriado destes contratos corresponde a hipóteses de demandas variáveis de trabalho. De outro modo, trata como inadequada a utilização como uma alternativa ao contrato permanente, como por exemplo a necessidade de um empregado trabalhar das 9h às 13h em três dias na semana. Neste caso, o empregador pode utilizar-se de um contrato a tempo parcial ou um contrato a termo.⁹¹

Segundo a OIT, o *zero hour contract* é um contrato em que não é garantido ao trabalhador um número determinado de horas de trabalho, mas o trabalhador deve disponibilizar-se para prestar serviços quando necessário ao empregador, não havendo a prefixação de um número de horas de trabalho por dia, semana ou mês.⁹²

⁸⁷ ZERO hours contracts: guidance for employers. *In*: Governo do Reino Unido. Departamento de Negócio, energia e Estratégia Industrial. 15 out. 2015. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>. Acesso em: 29 abr. 2022.

⁸⁸ ZERO hours contracts: guidance for employers. *In*: Governo do Reino Unido. Departamento de Negócio, energia e Estratégia Industrial. 15 out. 2015. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>. Acesso em: 29 abr. 2022.

⁸⁹ EMPLOYMENT status. *In*: Governo do Reino Unido. Reino Unido, [2022?]. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acesso em: 29 abr. 2022.

⁹⁰ EMPLOYMENT status. *In*: Governo do Reino Unido.. Reino Unido, [2022?] Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acesso em: 29 abr. 2022.

⁹¹ ZERO hours contracts: guidance for employers. *In*: Governo do Reino Unido. Departamento de Negócio, energia e Estratégia Industrial. 15 out. 2015. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>. Acesso em: 29 abr. 2022.

⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 85. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

De acordo com o Escritório do Reino Unido de Estatísticas Nacionais (*UK Office for national Statistics*), em 2005, os trabalhadores nesta modalidade de contratação somavam pouco menos de 0,5% dos empregos, ao passo que ano final de 2015 este percentual subiu para 2,5%, totalizando aproximadamente 800 mil trabalhadores.⁹³ Em dezembro de 2021, este percentual subiu para 3,2%, somando 1,03 milhão de trabalhadores.⁹⁴

O Escritório do Reino Unido de Estatísticas Nacionais buscou identificar parâmetros para indicar quem são os trabalhadores que estão submetidos a esta modalidade de contratação. A pesquisa da força de trabalho (*Labour Force Survey*) coletou dados de 40 mil domicílios a cada 3 meses, agrupando informações sobre a vida das pessoas e suas situações de emprego. Identificou-se que as mulheres representam uma maior proporção em contratos zero hora (52%) em comparação àquelas que não estão sujeitas a contratos destanatureza (47%). Em relação a idade, 33% das pessoas nestes contratos tem idade entre 16 a 24 anos e no que diz respeito aos setores de maior incidência, 22% dos trabalhadores se encontravam empregados no setor hoteleiro e de alimentação. Por fim, 18% dos trabalhadores se encontravam estudando em período integral.⁹⁵ Desta forma, a instituição concluiu que os grupos mais propensos a achar a flexibilidade dos contratos zero hora uma vantagem são, por exemplo, os jovens que combinam trabalho flexível com seus estudos.⁹⁶

Observando dados de 2021 divulgados em fevereiro de 2022, dentre o total de 1,03 milhão de trabalhadores em contratos zero hora, verifica-se que

⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 85. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁹⁴ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17: people in employment on zero hours contracts**. United Kingdom, 15 fev. 2022. Table 2: People on zero-hours contracts by age. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁹⁵ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **People in employment on a zero-hours contract**: Mar 2017. United Kingdom, 15 mar. 2017. p. 5. Disponível em: <file:///C:/Users/Micro/Downloads/People%20in%20employment%20on%20a%20zero-hours%20contract%20Mar%202017.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁹⁶ *These characteristics have shown little change over recent years with the patterns partly reflecting the groups most likely to find the flexibility of "zero hour contracts" and advantage, for example, young people who combine flexible working with their studies*. UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **People in employment on a zero-hours contract**: Mar 2017. United Kingdom, 15 mar. 2017. p. 5-6. Disponível em: <file:///C:/Users/Micro/Downloads/People%20in%20employment%20on%20a%20zero-hours%20contract%20Mar%202017.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2022.

aproximadamente 422 mil trabalhadores têm 16 e 24 anos.⁹⁷ Aproximadamente 442 mil são homens enquanto 587 mil são mulheres.⁹⁸ Aproximadamente 381 mil trabalhadores em contratos zero hora trabalhavam em ocupações elementares (*elementar occupations*),⁹⁹ assim consideradas tarefas que geralmente exigem mínimo nível educacional.¹⁰⁰ Outros 203 mil trabalhadores em contratos desta natureza estão inseridos no setor de cuidados, lazer e outras ocupações (*caring, leisure and Other service occupations*), compreendendo atividades de lazer e viagens e cuidado pessoal.¹⁰¹ Estes dois grupos somam praticamente metade dos trabalhadores zero hora.

Abi Adams e Jeremias Prassl demonstram, com base nos dados da pesquisa de força de trabalho (*Labour force Survey*), o padrão de horas efetivamente trabalhadas. Assinalam que os trabalhadores em contratos zero hora laboram, em média, 22 horas por semana, valor significativamente inferior à média de horas semanais trabalhadas considerando a média de todos os trabalhadores, que é de 31,8 horas. Convém destacar que, para ser considerados nas estatísticas, os entrevistados precisavam ter realizado pelo menos uma hora de trabalho na semana anterior, ou relatar que estavam afastados do labor. Portanto, acredita-se que os dados desconsideraram aqueles empregados que não foram convocados ao

⁹⁷ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17**: people in employment on zero hours contracts. United Kingdom, 15 fev. 2022. Table 2: people on zero-hours contracts by age. Disponível em:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁹⁸ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17**: people in employment on zero hours contracts. United Kingdom, 15 fev. 2022. Table 3: people aged 16 and over on zero-hours contracts by sex. Disponível em:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 23 abr. 2022.

⁹⁹ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17**: people in employment on zero hours contracts. United Kingdom, 15 fev. 2022. Table 7: people aged 16 and over on zero-hour contracts by occupation. Disponível em:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 23 abr. 2022.

¹⁰⁰ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Soc 2020 Volume 1**: structure and descriptions of unit groups. United Kingdom, 2020. Disponível em:

<https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/standardoccupationalclassification/soc/soc2020/soc2020volume1structureanddescriptionsofunitgroups>. Acesso em: 23 abr. 2022.

¹⁰¹ UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17**: people in employment on zero hours contracts. United Kingdom, 15 fev. 2022. Table 7: people aged 16 and over on zero-hour contracts by occupation. Disponível em:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 23 abr. 2022.

trabalho, culminando na subcontabilização.¹⁰² Outro aspecto relevante descrito é que 25% dos trabalhadores nestes atípicos contratos relataram que gostariam de trabalhar mais horas.¹⁰³

Michelle O'Sullivan pontua aspectos delicados sobre o *on-call work* de forma geral e os *zero-hours contracts*. Salieta que estas formas de contratação tocam duas questões sensíveis nas relações de trabalho, quais sejam, a segurança no emprego e a estrutura de jornada de trabalho.¹⁰⁴ Nessa linha, a autora destaca a falta de garantia de horas de trabalho por dia ou por semana e a inexistência de controle do trabalhador em relação ao agendamento do seu trabalho, além da insegurança quanto aos rendimentos.¹⁰⁵

Inegavelmente, a variação de horas de trabalho solicitadas pelo empregador traduz-se na grande flutuação da renda do trabalhador. Maria Koumenta e Mark Williams, a esse respeito, identificam que os empregados em contratos zero hora recebem, em média, uma remuneração inferior em um terço em relação aos trabalhadores que não estão submetidos a essa modalidade de admissão. Sob outra perspectiva, afirmam que a variação salarial destes empregados é quatro vezes maior em relação aos empregados em contratos que não são de zero horas. Em síntese, este trabalhador percebe remuneração mais baixa e mais variável em relação aos empregados que não estão em um contrato de zero horas.¹⁰⁶

Releva ponderar, porém, que esta é apenas mais uma das inseguranças desta forma de admissão. Abi Adams e Jeremias Prassl argumentam que 40% dos entrevistados em um estudo realizado pelo *Chartered Institute of Personnel and*

¹⁰² ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. **Zero-hours work in the United Kingdom**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. p. 13. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_624965/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

¹⁰³ ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. **Zero-hours work in the United Kingdom**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. p. 15. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_624965/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

¹⁰⁴ O'SULLIVAN, Michelle. Introduction to zero hours and n-call work in Anglo-Saxon Countries. In: O'SULLIVAN, Michelle et. al. **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019. p. 7.

¹⁰⁵ O'SULLIVAN, Michelle. Introduction to zero hours and n-call work in Anglo-Saxon Countries. In: O'SULLIVAN, Michelle et. al. **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019. p. 7.

¹⁰⁶ KOUMENTA, Maria; WILLIAMS, Mark. An anatomy of zero-hour contracts in the UK. **Industrial Relations Journal**, [s. l.], v. 50, n. 1, p. 33, Nov. 2018.

Development, em 2013, relataram que não receberam aviso prévio quando o empregador não tinha mais demandas de trabalho a serem supridas.¹⁰⁷

Abi Adams, Zoe Adams e Jeremias Prassl salientam outra prejudicial realidade dos trabalhadores sob contratos zero hora no que concerne ao sistema fiscal do Reino Unido. A variação de renda semanal pode significar que os trabalhadores sob contratos zero horas vão pagar mais impostos em relação a trabalhadores que prestam as mesmas atividades, mas em contratos com horas prefixadas. Os autores elucidam:

Em 2018/19, a taxa de isenção de imposto de renda foi o valor de £ 11.850,00. A alíquota básica do imposto de renda é de 20% e é pago sobre rendimentos entre £ 11.850,00 e £ 34.501. Além disso, os empregados pagam Contribuições para o Seguro Nacional no importe de 12% sobre os ganhos semanais de £ 162 a 892. Uma desvantagem potencial aos trabalhadores em contratos zero hora é o fato de que as contribuições sociais dependem do pagamento semanal. Assim, mesmo que um trabalhador ganhe anualmente menos de £ 7.500,00, eles devem pagar contribuições sociais de 12% em todas as semanas em que seus ganhos excederem £ 162.¹⁰⁸

Para tornar mais claro, os autores demonstram um exemplo prático sobre esta questão. Imagine-se dois trabalhadores, A e B, ambos sendo remunerados com base no salário mínimo nacional, aproximadamente 7,83 libras esterlinas por hora. O primeiro, é empregado em um contrato padrão, com horário fixo, prestando 20 horas de serviço semanal e recebendo sempre o valor semanal de 156,60 libras esterlinas, ou seja, dentro do limite de isenção de contribuições sociais. O segundo, é empregado sob um contrato zero horas, trabalhando, alternadamente, 10 horas em uma semana e 30 horas em outra. Assim, percebe semanalmente um salário de 78,30 e 234,90 libras esterlinas, respectivamente. Neste cenário, embora ambos trabalhadores prestem anualmente 1.040 horas pelo mesmo salário, o empregado B

¹⁰⁷ ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. **Zero-hours work in the United Kingdom**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. p. 23. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_624965/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

¹⁰⁸ *In 2018/19, the first £11,850 of income is tax-free. The basic rate of income tax is 20% and paid on income from £11,850 to £34,501. In addition, employed individuals pay (Class 1) National Insurance Contributions (NICs) of 12% on weekly earnings of £162-982. One potential disadvantage for zero hours workers is the fact that NICs contributions depend on Weekly pay. Thus, even if a worker earns less than £7500 per year, They must pay 12% NICs in any weeks in which their earnings exceed £162.* ADAMS, Abi. ADAMS, Zoe. PRASSL, Jeremias. Legitimizing precarity: zero hours contracts in the United Kingdom. In: O'SULLIVAN, Michelle et. al. **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019. p. 49.

receberá 700 libras esterlinas líquidas a menos em comparação ao empregado A, já que aquele estará submetido a contribuição social nas semanas que percebe 234,90 libras esterlinas e este, que recebe pagamento regular, não efetuará contribuições sociais.¹⁰⁹ Na Holanda também existe a previsão de adoção de um contrato zero horas, no entanto, diferentemente do modelo inglês, há grande regulamentação desta atípica forma de contratação.

O relatório “formas atípicas de emprego pelo mundo” (*non-standard employment around the world*) publicado pela OIT demonstrou que 2,5% dos empregados na Europa trabalhavam na modalidade sob demanda, ou de plantão (*on-call work*), com maior incidência registrada na Holanda (5%)¹¹⁰. Burri, Heeger-Hertter e Rossetti identificam o crescimento do trabalho flexível, especialmente o trabalho sob demanda. Destacam que a concorrência global e as crises econômicas são um dos fatores que fomentam a propagação desta atípica forma de contratação. No entanto, ressaltam que o principal responsável pelo aumento do *on-call work* é o contexto permissivo aos empregadores que permite uma grande liberdade na organização das relações de trabalho¹¹¹.

A partir de janeiro de 2020, houve uma significativa alteração legislativa na Holanda com a Lei do Mercado de Trabalho Equilibrado (*Balanced Labor Market Act* ou *Wet arbeidsmarkt in balans*).¹¹² Percebeu-se que os empregados em contratos por prazo indeterminado gozavam de maiores condições de trabalho em relação aos empregados em contratos ditos flexíveis, motivando o governo a reduzir a lacuna entre ambos. Assim, as alterações legislativas implementadas impactaram significativamente os contratos de plantão (*on-call work*).¹¹³ A norma de 29 de maio

¹⁰⁹ ADAMS, Abi; ADAMS, Zoe; PRASSL, Jeremias. Legitimizing precarity: zero hours contracts in the United Kingdom. *In: O’SULLIVAN, Michelle et. al. Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries*. Singapura: Springer, 2019. p. 49.

¹¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. p. 85. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

¹¹¹ BURRI, Susanne; HEEGER-HERTTER, Susanne; ROSSETTI, Silvia. **On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_626410/lang-en/index.htm. Acesso em: 29 abr. 2022.

¹¹² BALANCED labor market act (wab): what has changed since January 1, 2020. Governo da Holanda (*Rijksoverheid*). [S.l.], [2022?]. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹¹³ BALANCED labor market act (wab): what has changed since January 1, 2020. Governo da Holanda (*Rijksoverheid*). [S.l.], [2022?]. Disponível em:

de 2019 alterou o livro 7 do Código Civil, a Lei de Alocação de Força de Trabalho por Intermediários e a Lei de Financiamento da Previdência Social, dentre outras alterações¹¹⁴.

Salienta-se, por oportuno, que o livro 7, título 10, do Código Civil holandês é o texto normativo que regulamenta o contrato individual de trabalho, dispondo sobre questões como o salário e o aviso prévio¹¹⁵. No entanto, as relações de trabalho não são codificadas em um único texto legal, havendo disposições acerca da matéria em leis esparsas

A Agência Empresarial Holandesa (*Netherlands Enterprise Agency*) fornece, no *site* do governo holandês, informações gerais no que tange ao trabalho de plantão (ou sob demanda - *on-call work*). Alguns traços marcam esta forma de contratação, a saber: (i) o empregado recebe apenas pelas horas que efetivamente presta serviços, não havendo um salário mensal fixo; (ii) não há uma carga horária diária, semanal ou mensal predefinida; e (iii) o salário é pago imediatamente ao empregado.¹¹⁶

O *on-call work* pode ser dividido em três modalidades: (i) o contrato zero horas (*nulurencontract*); (ii) o contrato min-max (*min-max contract*); e (iii) o contrato de chamada com acordo prévio (*oproepcontract met voorovereenkomst*). No contrato zero horas, não há definição de um número mínimo de horas a serem ofertadas.¹¹⁷ Já no contrato min-max, define-se uma carga horária mínima e máxima e o empregador deve pagar, ao menos, a carga horária mínima ajustada.¹¹⁸ Na terceira modalidade, na ocasião da convocação, o empregado tem a faculdade de definir se vai trabalhar. Ao aceitar a convocação, cria-se um contrato de trabalho,

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹¹⁴ HOLANDA. **Wet arbeidsmarkt in balans, de 29 de maio de 2019**. Altera o Livro 7 do Código Civil, a Lei de Alocação da Força de Trabalho por Intermediários, a Lei de Financiamento do Seguro Social e quaisquer outras leis para melhorar o equilíbrio entre contratos de trabalho permanentes e flexíveis (Lei do Mercado de Trabalho Equilibrado). Haia, 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042307/2021-01-01/0>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹¹⁵ HOLANDA. **Burgerlijk Wetboek Boek 7** (Código Civil, Livro 7). Holanda, [2022?]. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-01-01>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹¹⁶ ON-CALL employees. *In*: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa, [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹¹⁷ HIRING on-call employees with a zero-hours contract. Governo da Holanda. Holanda, [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/recruiting-and-hiring-staff/hiring-on-call-employees-with-a-zero-hours-contract/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹¹⁸ HIRING on-call employees with a zero-hours contract. Governo da Holanda. Holanda, [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/recruiting-and-hiring-staff/hiring-on-call-employees-with-a-zero-hours-contract/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

formando-se um novo contrato a cada chamado para labor e, somando-se 3 contratos sucessivos, cria-se um contrato de trabalho permanente.¹¹⁹

No que concerne à convocação, como regra, o empregador deve oferecer trabalho com a antecedência de quatro dias, facultando-se a redução deste prazo a, no mínimo, um dia de antecedência via acordo coletivo de trabalho. Se a convocação ocorrer em prazo inferior a quatro dias, o empregado não é obrigado a aceitar a oferta de trabalho. Por outro lado, se a convocação for cancelada ou alterada nos quatro dias que antecedem o trabalho, o empregador deverá pagar pelas horas convocadas.¹²⁰ O empregado pode ser convocado para trabalhar, no mínimo, três horas. Caso seja necessário por apenas uma ou duas horas, deverá receber o equivalente a três horas.¹²¹

O contrato de plantão (*on-call work*) é limitado ao período máximo de um ano, de modo que o empregador não pode impor que o trabalhador siga nessa forma de contratação. Após esse lapso temporal, o empregador deve oferecer um número fixo de horas (semanal, mensal ou anual). No entanto, é facultado ao empregado optar pela manutenção do ajuste em *on-call work*.¹²²

O trabalho de plantão realizado de forma regular acaba por descaracterizar o contrato de zero horas. Entende-se que laborar por três meses consecutivos caracteriza um padrão regular de trabalho e o número médio de horas nesse período torna-se uma garantia de horas trabalhadas por mês. Assim, o empregado pode exigir a oferta do número médio de horas de trabalho por semana. Trata-se de uma presunção de que existe um contrato de trabalho com base na média das horas trabalhadas mensalmente, impondo-se ao empregador o ônus de afastar esta presunção.¹²³

Esta temática encontra fundamento no disposto no artigo 610b do Código Civil holandês: “Se o contrato de trabalho tiver uma duração mínima de três meses,

¹¹⁹ WELKE contracten zijn er voor oproepkrachten? (Que contratos existem para os trabalhadores de plantão). In: Governo da Holanda (Rijksoverheid). Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹²⁰ ON-CALL employees. In: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa. [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹²¹ HIRING on-call employees with a zero-hours contract. Governo da Holanda. [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/recruiting-and-hiring-staff/hiring-on-call-employees-with-a-zero-hours-contract/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹²² ON-CALL employees. In: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa. [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹²³ ON-CALL employees. In: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa. [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

presume-se que o trabalho estipulado em qualquer mês é igual a média mensal de trabalho nos três meses anteriores”.¹²⁴ Nesse mesmo sentido, elucida a Suprema Corte Holandesa ao manter a decisão proferida pelo Tribunal de Apelação de Haia:

Essa presunção legal destina-se a orientar o trabalhador nas situações em que o âmbito do trabalho não tenha sido acordado ou não seja acordado de forma inequívoca, bem como nas situações em que o âmbito real do trabalho seja estruturalmente superior ao originalmente acordado jornada de trabalho. Para contrato de zero horas pode significar que tal contrato foi alterado para um contrato com um número fixo de horas, caso em que o empregador é, em princípio, obrigado a dar ao empregado a oportunidade de trabalhar por esse número de horas de acordo com isso.¹²⁵

No processo nº 7491287, o empregado trabalhou 40 horas semanais por três meses consecutivos (agosto, outubro e novembro de 2018) para uma empresa de contabilidade. No entanto, a partir de janeiro de 2019, a empregadora convocou o trabalhador para trabalhar apenas 4 horas por semana. No caso, o Tribunal Subdistrital entendeu que a empregadora não tinha interesses suficientemente contundentes para a mudança no horário de trabalho do empregado, motivo pelo qual condenou a ré ao pagamento das diferenças salariais pleiteadas, considerando a média dos meses anteriores, nos termos do artigo 7:610b do Código Civil, acrescidas de juros legais. A decisão foi mantida pela Suprema Corte.¹²⁶

Na Holanda, o trabalhador de plantão, seja em contrato zero horas ou em contrato com horas fixas, em regra, não permanece desamparado em caso de doença que o impeça de trabalhar. A depender da situação, o empregador deve efetuar um pagamento continuado durante a doença, ou o trabalhador tem direito a

¹²⁴ *Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.* HOLANDA. **Burgerlijk Wetboek Bok 7** (Código Civil, Livro 7). 2022. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-01-01>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹²⁵ HOLANDA. Suprema Corte. **Processo nº 200.190.604/01**. Contrato zero horas. Determinando o escopo das horas de trabalho (artigo 7:6010b do Código Civil Holandês). Julgado em 02 ago 2016 e publicado em 01 set 2016. 2016. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHDHA:2016:2429&showbutton=true&keyword=nulurencontract>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹²⁶ HOLANDA. Suprema Corte. **Processo nº 7491287**. Processo sumário. Contrato de zero horas, presunção legal de emprego (artigo 7:610b do Código Civil Holandês). Julgado em 25 mar 2019. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBNHO:2019:2610&showbutton=true&keyword=nulurencontract>. Acesso em: 1 maio 2022.

benefício da seguridade social.¹²⁷ No primeiro ano, o empregador deve efetuar o pagamento de 70% do salário normal do empregado, observado o limite do salário mínimo. No segundo ano, deve ser efetuado o pagamento de 70% do salário normal, sem a necessidade de complementação se o valor for inferior ao salário mínimo. Fundamenta-se, tal preceito, no artigo 7:629 do Código Civil Holandês.¹²⁸ Após o segundo ano, o empregado pode buscar a concessão de um benefício decorrente da lei de Trabalho e Renda.¹²⁹

Ademais, estabeleceu-se uma medida com o objetivo de fomentar a contratação de empregados em um contrato por prazo indeterminado. A partir de janeiro de 2020, os empregadores precisarão recolher um valor inferior a título de contribuições de seguro-desemprego (*WW-premie*) para os funcionários em contratos permanentes, firmados por escrito, em relação aos funcionários em contratos flexíveis (incluindo nestes o *on-call work*). A alíquota é definida, anualmente, pelo Ministro dos Assuntos Sociais e Emprego, mas a diferença de valores entre o recolhimento da contribuição alta para a baixa é de 5%.¹³⁰ Existem algumas exceções em que paga-se o prêmio baixo mesmo em contratos que não sejam por prazo indeterminado, como por exemplo na hipótese do empregado ser menor de 21 anos.¹³¹

O modelo português e o italiano guardam distinções em relação ao modelo holandês e inglês. Por outro lado, aqueles mantêm maior proximidade cultural em comparação a estes. Assim, parte-se a discorrer sobre as particularidades do trabalho intermitente em Portugal e, em seguida, na Itália.

Antônio Nunes de Carvalho destaca que, no âmbito do regime de trabalho temporário, desde 1999, já era admitida a celebração de contratos temporários com

¹²⁷ ON-CALL employees. *In*: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa. [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹²⁸ HOLANDA. **Burgerlijk Wetboek Boek 7** (Código Civil, Livro 7). Holanda, [2022?]. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-01-01>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹²⁹ SICK pay: continued paymnt of wages. *In*: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa. [S. l.], [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/sick-pay/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹³⁰ WAB: WW-premie naar type contract. *In*: Governo Central da Holanda. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/wab-vanaf-2020-ww-premie-naar-type-contract>. Acesso em: 30 abr. 2022.

¹³¹ WAB: WW-premie naar type contract. *In*: Governo Central da Holanda. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/wab-vanaf-2020-ww-premie-naar-type-contract>. Acesso em: 30 abr. 2022.

espaço para períodos sem a efetiva realização de trabalho.¹³² O mesmo autor acrescenta que as demandas de flexibilização nas relações de trabalho encontram motivação na mutação da realidade empresarial, nas transformações tecnológicas e pelo crescimento na necessidade de mão de obra no setor de serviços, fatores inseridos em um contexto de irrelevância de fronteiras e interligação entre mercados.¹³³

Conforme destacam Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, o trabalho intermitente surgiu em Portugal, efetivamente, pautado pelo objetivo de atender o dinamismo de uma categoria específica, os profissionais em atividades artísticas, técnico-artísticas ou circenses, nos termos da Lei 04, de 07 de fevereiro de 2008.¹³⁴ De outro modo, o contrato de trabalho intermitente atualmente vigente encontra respaldo legal no Código do Trabalho de 2009, diploma que regulamenta as relações de trabalho em território lusitano. O trabalho intermitente recebeu um título próprio na subsecção III, da secção IX, com sua regulamentação disposta entre os artigos 157º a 160º.

Pedro Romano Martinez conceitua o trabalho intermitente português, nestes termos:

Sempre que a atividade na empresa tenha desconformidades temporais ou variação de intensidade, pode acordar-se que a prestação de trabalho seja intercalada por períodos de inatividade. No fundo, em vez do paradigma do trabalho de cinco dias por semana e oito horas por dia com intervalo de descanso, pode ajustar-se que os períodos de atividade são interrompidos por períodos de inatividade. Os períodos de inatividade podem ser prolongados, de dias, semana, etc., muito comum em atividades sazonais, ou curtos de horas, caso em que a prestação de trabalho é interpolada em cada dia.¹³⁵

Glória Rebelo disserta que o contrato de trabalho intermitente “possibilita ao empregador ajustar a descontinuidade ou a intensidade variável do funcionamento anual da sua empresa, flexibilizando a relação de trabalho”.¹³⁶ Carvalho identifica

¹³² CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 328-329, 2015.

¹³³ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 330, 2015.

¹³⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 22.

¹³⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013. p. 520.

¹³⁶ REBELO, Glória. O contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho intermitente: alterações ao Código do Trabalho. **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, ano 79, v. 3, 4, p. 628, 2019.

que “do contrato de trabalho intermitente resulta um vínculo laboral cuja característica estrutural fundamental se prende com a descontinuidade da prestação do trabalho”,¹³⁷ de modo que na execução do contrato surgem sucessivas prestações de trabalho, tratando-se, de outro modo, de evidente trabalho subordinado¹³⁸.

Partindo-se à análise da regulamentação propriamente dita, evidencia-se que o artigo 157 do Código do Trabalho Português versa acerca da admissibilidade do trabalho intermitente nestes moldes: (i) empresas que exerçam atividades descontinuas ou com intensidade variável; (ii) labor intercalado com períodos inativos; e (iii) vedação do contrato a termo resolutivo ou para trabalho temporário.¹³⁹ Trata-se da delimitação básica desta figura contratual, limitando, em tese, os legitimados a adotá-la e quanto aos contratos a termo e temporários.

Extrai-se do texto legal retro que há plena viabilidade de pactuação do contrato intermitente tão somente nas empresas com natureza descontínua ou de variável intensidade. Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona filho elucidam que a expressão “natureza descontínua” diz respeito a uma atividade econômica que não é desenvolvida o ano todo, ao passo que a atividade de variável intensidade, embora ocorra de forma perene, enfrenta oscilações de demandas, tornando necessária a utilização de maior volume de mão de obra em determinados períodos.¹⁴⁰ De outro modo, veda-se a contratação a termo ou em trabalho temporário, classificando-o, a *contrario sensu*, como um contrato a prazo indeterminado. Percebe-se que o legislador buscou restringir a contratação de trabalhadores submetidos a trabalho intermitente.

O artigo 158 trata sobre a forma e o conteúdo do contrato individual de trabalho. Destaca-se a necessidade da celebração do contrato por escrito, devendo contar com a “indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual

¹³⁷ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 338, 2015.

¹³⁸ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 339, 2015.

¹³⁹ Art. 157 do Código do Trabalho português. 1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa, PT. Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁴⁰ FERNANDEZ, Leandro. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 25.

de dias de trabalho a tempo completo” (artigo 158º, 1, “b”).¹⁴¹ Caso as partes deixem de observar os preceitos supramencionados, “considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade” (artigo 158º, 2).¹⁴² Em síntese, a inobservância à sujeição da forma escrita ao contrato ou deixando de fixar a duração mínima do trabalho, considera-se que o contrato foi firmado sem períodos de inatividade, ou seja, tem-se, juridicamente, um contrato padrão (*standard*). De outra forma, não é possível a adoção pelas partes de modelos mais flexíveis no que tange à carga horária mínima (artigo 158º, 3),¹⁴³ vedando que as partes afastem as normas impostas.¹⁴⁴

O artigo 159 estabelece o regramento para o período de prestação de trabalho. De pronto, destaca-se que existem duas modalidades de trabalho intermitente em Portugal, quais sejam, o trabalho alternado e o trabalho à chamada. Transcreve-se, por oportuno, o artigo 159, 1, do Código do Trabalho, que elucida a distinção entre as modalidades.¹⁴⁵

Evidenciam-se, do disposto no artigo 159º, 1, do Código do Trabalho, duas formas de adoção desta atípica forma de admissão. Na primeira, as partes definem, previamente, os períodos de trabalho no que concerne a duração e as datas em que o serviço será prestado. Na segunda, cabe ao empregador definir, a seu critério, o momento da execução do contrato, reiterando-se que a duração mínima do trabalho já ajustada deve ser respeitada. Nesta, outorga-se ao empregador, portanto, a opção pela definição da data da prestação de serviços, assegurada a jornada mínima já fixada. Tão somente na segunda opção verifica-se verdadeira restrição a liberdade da gestão do tempo do empregado.¹⁴⁶ Sob outra perspectiva, a limitação

¹⁴¹ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁴² PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁴³ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁴⁴ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 327-350, 2015.

¹⁴⁵ As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁴⁶ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 344, 2015.

mínima imposta legalmente (5 meses anualmente) impõe ao empregado, de certa forma, um obstáculo para encontrar outra ocupação que garanta-lhe um rendimento estável, o que justifica a compreensão de disponibilidade e a consequente compensação retributiva também na primeira hipótese ventilada.¹⁴⁷

Em análogo sentido, Martins descreve as duas modalidades que podem ser adotadas, mas denominando-as como trabalho alternado ou trabalho à chamada. Na primeira, define-se o início e termo de cada período de trabalho, ao passo que na segunda entrega-se maior flexibilidade ao empregador e incerteza ao trabalhador, de modo que as partes definem apenas a antecedência para a convocação e a jornada mínima de trabalho que será ofertada.¹⁴⁸

O item 2 do artigo 159,¹⁴⁹ com redação alterada pela Lei nº 93/2019, enraíza as balizas para a duração do trabalho, especialmente para evitar que o trabalhador seja convocado em um número muito reduzido de horas de trabalho e, conseqüentemente, receba baixíssima remuneração. Destarte, o dispositivo determina que a prestação de serviços deve corresponder anualmente a, no mínimo, cinco meses a tempo completo. Destes, ao menos três meses devem ser consecutivos.¹⁵⁰ Anteriormente à alteração legislativa, o período mínimo de contratação era de 6 meses, dos quais pelo menos quatro meses de forma consecutiva.¹⁵¹ Nota-se, dessarte, o potencial alargamento dos períodos de inatividade para 6 meses, o que representa uma redução de rendimentos anuais ao trabalhador com a minoração do *quantum* retributivo e o incremento do *quantum* compensatório.¹⁵² De qualquer sorte, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho esclarecem que a ordem jurídica portuguesa assegura um tempo mínimo anual de

¹⁴⁷ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 345, 2015.

¹⁴⁸ MARTINS, André Almeida - **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral**: o regime do Código de Trabalho. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2012. p. 76. Comunicação apresentada no I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009.

¹⁴⁹ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁵⁰ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁵¹ REBELO, Glória. O contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho intermitente: alterações ao Código do Trabalho. **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, ano 79, v. 3, 4, p. 611-637, 2019.

¹⁵² REBELO, Glória. O contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho intermitente: alterações ao Código do Trabalho. **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, ano 79, v. 3, 4, p. 630, 2019.

horas ofertadas ao trabalhar, de modo a entregar alguma previsibilidade em relação ao seu salário e ao seu tempo de ocupação.¹⁵³

Inicialmente, o Código do Trabalho previa, em seu artigo 159º, 3, o prazo de vinte dias de antecedência mínima para o empregador convocar o empregado ao labor. Todavia, a Lei nº 93/2019 alterou o dispositivo ora em comento fixando dois prazos: (i) o empregador deve convocar o empregado no prazo mínimo de trinta dias quando o trabalhador exercer outra atividade no período de inatividade; ou (ii) o empregador deve convocar o empregado no prazo mínimo de vinte dias nos demais casos. Configura-se, então, uma solução jurídica que atende as necessidades de organização pessoal e familiar do empregado, cabendo ao empregador adaptar suas necessidades com antecedência razoável.¹⁵⁴

A celebração de um contrato intermitente, como contrato sinalagmático, implica em uma contrapartida ao empregado. No caso, surgem duas obrigações de pagamento para o empregador: (i) a retribuição pelo período de trabalho efetivamente prestado (período de atividade); e (ii) a compensação retributiva para os períodos em que não há trabalho (período de inatividade).¹⁵⁵

O artigo 160 do Código do Trabalho, que também teve a redação alterada pela Lei nº 93/2019, elenca os direitos do trabalhador nesta atípica modalidade de contratação. Nos períodos de inatividade, o empregado tem direito a receber do empregador o pagamento da compensação retributiva em valor definido em instrumento coletivo ou, na falta deste, calculado no percentual de 20% sobre a retribuição básica (artigo 160º, 2).¹⁵⁶ Registre-se que, se o trabalhador exercer outras atividades nos períodos de inatividade, os valores percebidos serão deduzidos da compensação retributiva (artigo 160º, 3),¹⁵⁷ motivo pelo qual o trabalhador tem o

¹⁵³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 27.

¹⁵⁴ REBELO, Glória. O contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho intermitente: alterações ao Código do Trabalho. **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, ano 79, v. 3, 4, p. 631, 2019.

¹⁵⁵ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 343, 2015.

¹⁵⁶ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁵⁷ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

dever de informar ao empregador o fato de desempenhar outras atividades (artigo 160º, 1).¹⁵⁸

O trabalho intermitente combina dois elementos que parecem inconciliáveis: a descontinuidade na prestação de serviços e a continuidade do vínculo de emprego. Estes elementos amparados pela compensação retributiva de que trata o artigo 160º, 2 conduzem a conclusão de que nos períodos de não trabalho existe uma situação de disponibilidade, justificando a compensação alcançada pelo empregador.¹⁵⁹ Por fim, registre-se que os valores percebidos a título de férias e de gratificação natalina serão calculados com base na média dos valores auferidos nos últimos 12 meses, incluindo-se a compensação retributiva (artigo 160º, 4).¹⁶⁰

Antônio Nunes de Carvalho ainda ressalta que a regulamentação lusitana não condiciona o trabalho intermitente à autorização coletiva. O Código do Trabalho remete a negociação tão somente a definição do modo de cálculo da compensação retributiva, já fixando, no caso de inexistência de norma coletiva, uma alíquota predefinida. Assim sendo, os patamares mínimos assentados pela lei não abrem espaço à autonomia coletiva para restringir as definições asseguradas. Por outro lado, os atores do direito coletivo do trabalho têm espaço para produzir normas em relação a incompletude do regime contido nos artigos 157º a 160º.¹⁶¹

Em outra mão, o trabalho intermitente no direito italiano tem as suas singularidades que serão agora pontuadas. As estatísticas divulgadas pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais (*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*) através do Relatório Anual sobre Comunicações Obrigatórias (*Rapporto Annuale sulle comunicazioni Obbligatorie 2019*) também demonstram o significativo aumento de trabalhadores vinculados aos contratos de trabalho intermitente. No primeiro trimestre de 2016, haviam 61.741 trabalhadores intermitentes com contratos por prazo determinado, enquanto no quarto trimestre de 2018 o número aumentou para 177.801 trabalhadores. No primeiro, representava 2,8% dos trabalhadores, enquanto

¹⁵⁸ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁵⁹ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 341, 2015.

¹⁶⁰ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

¹⁶¹ CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 375, 2015.

que no segundo passou a representar 6,7%. Tratando acerca do trabalho intermitente por prazo indeterminado, no primeiro trimestre de 2016, registram-se 8.514 trabalhadores e no quarto trimestre de 2018, verificam-se 10.398.¹⁶² O mesmo documento ainda registra a alteração da estrutura dos contratos firmados, identificando-se a redução das pactuações de contratos por prazo indeterminado, com a minoração de 17,3% para 14,4% entre 2016 a 2018. No sentido oposto, os contratos de trabalho intermitentes ou temporários apresentam um aumento de avenças.¹⁶³

O Relatório Anual sobre Comunicações Obrigatórias divulgado em 2021 verificou que a pandemia do coronavírus impactou todos os tipos de contratos, percebendo-se variações negativas em todos os trimestres de 2020.¹⁶⁴ Assim, experienciou-se significativa redução também no que concerne aos contratos intermitentes. Exemplifica-se, inicialmente, citando os contratos intermitentes por prazo determinado. No primeiro semestre de 2018, identificam-se 147.782 vínculos ativos, reduzindo-se para 103.381 no quarto semestre de 2020. No que concerne ao trabalho intermitente por prazo indeterminado, o primeiro trimestre de 2018 registrava 9.996 vínculos ativos, ao passo que o registro, no quarto semestre de 2020, reduziu-se para 4.255.¹⁶⁵

No Direito Italiano, o trabalho intermitente foi instituído através da previsão constante entre o artigo 33 e o artigo 40 do Decreto Legislativo (DL) nº 276 de 10 de setembro de 2003. A Lei nº 247/2007, revogou a norma mencionada ao passo que o Decreto legislativo nº 112/2008, convertido na Lei nº 133/2008 restaurou a legislação

¹⁶² ITÁLIA. Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. **Rapporto Annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2019**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2019. p. 15. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202019/Rapporto-annuale-CO-2019.pdf>. Acesso em: 08 set. 2021.

¹⁶³ ITÁLIA. Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. **Rapporto Annuale sulle comunicazioni Obbligatorie 2019**. Roma: Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2019. p. 17. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202019/Rapporto-annuale-CO-2019.pdf>. Acesso em: 08 set. 2021.

¹⁶⁴ ITÁLIA. Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. **Rapporto Annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2021**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021. p. 14. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202021/Rapporto-Annuale-CO-2021.pdf>. Acesso em: 2 maio 2022.

¹⁶⁵ ITÁLIA. Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. **Rapporto Annuale sulle comunicazioni Obbligatorie 2021**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021. p. 16. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202019/Rapporto-annuale-CO-2019.pdf>. Acesso em: 2 maio 2022.

original do Decreto Legislativo nº 276. Por fim, o Decreto Legislativo nº 81/2015 revogou novamente os artigos 33 a 40 do Decreto Legislativo nº 276. A partir de então, o DL 81/2015 regulamenta o trabalho intermitente em território italiano conforme as previsões constantes na Seção II, entre os artigos 13 a 18.¹⁶⁶

O artigo 13 do DL nº 81/2015 descreve breve conceituação acerca do trabalho intermitente em seu item 1,¹⁶⁷ tratando-o como contrato a prazo determinado ou indeterminado para o desempenho de trabalho descontínuo ou intermitente e também viabilizando a prestação de serviços em períodos predeterminados em semana, mês ou ano. Prevê a possibilidade de pactuação do contrato intermitente mediante autorização de norma coletiva ou, na ausência desta, por ato do Ministério do Trabalho e Políticas Públicas. A exceção a esta regra trata da possibilidade do ajuste desta avença aos menores de 24 anos e aos maiores de 55 anos (artigo 13, 2).¹⁶⁸

A facilitação na utilização do trabalho intermitente para jovens de até 25 anos tem como objetivo fomentar as admissões nesta faixa etária. Questiona-se, desta forma, se a medida adotada foi suficiente para mitigar o problema. A Eurostat disponibilizou dados sobre o desemprego na Europa, atualizados em 12.04.2022, no relatório desemprego por sexo e idade (*Unemployment by sex and age*). Contabilizando jovens entre 15 a 24 anos, de ambos os sexos, no 4º trimestre de 2021, a Itália apresenta o percentual de 26,3% de desempregados, percentual calculado sobre o total da força de trabalho. Trata-se de taxa de desemprego que fica atrás apenas da Espanha (31,4%) e da Grécia (31,3%) e praticamente empatada com a Sérvia (26,4%), considerando os 27 países da União Europeia. Pode-se realçar que a Itália apresenta uma taxa de desemprego entre jovens muito

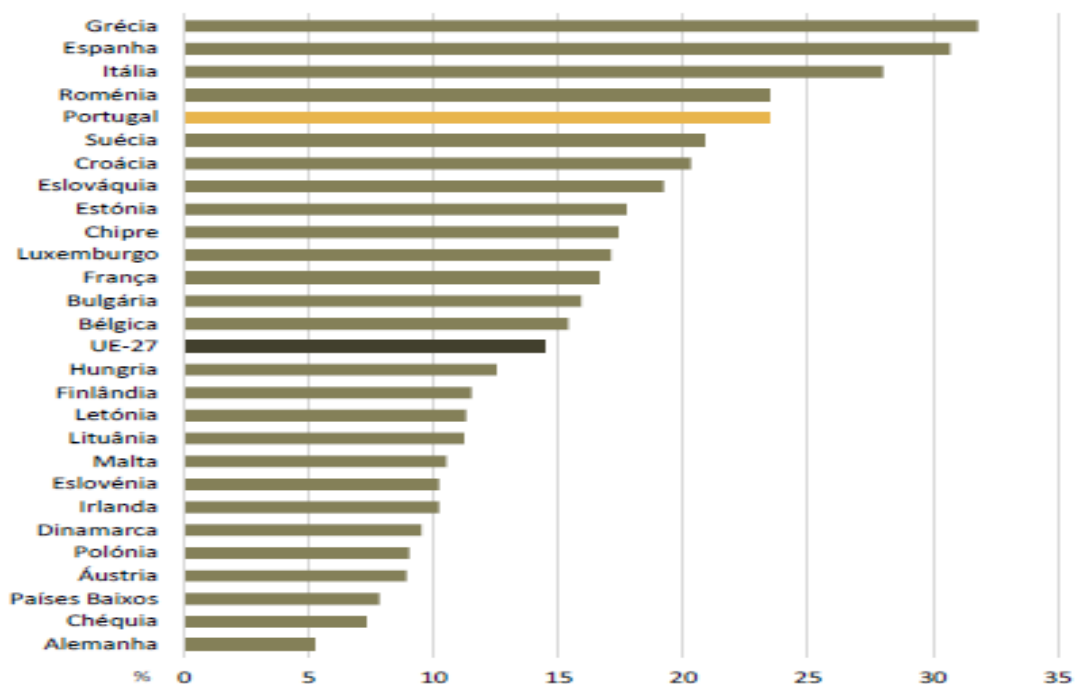
¹⁶⁶ BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. **Manuale di diritto del lavoro**. 8. ed. Milão: Gruppo24ore, 2019. p. 333.

¹⁶⁷ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 8 set. 2021.

¹⁶⁸ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 8 set. 2021.

superior a outros países europeus como a Alemanha (6%), a Holanda (8%), a Suíça (8,6%), a Áustria (9,6%) e a Dinamarca (10%).¹⁶⁹

Figura 2 – Taxa de desemprego de jovens na União Europeia no 4º Trimestre de 2021



Fonte: Instituto Nacional de Estatística de Portugal, utilizando dados do Eurostat¹⁷⁰

Registre-se que, inexistindo norma coletiva ou ato do Ministério do Trabalho e Políticas Públicas que autorize a adoção do trabalho intermitente, o empregado apenas pode prestar serviços nesta modalidade até completar 25 anos.¹⁷¹ A temática, todavia, suscitou o envio, pela Suprema Corte Italiana (*Corte Suprema de Cassazione*), de uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça da União Europeia. No caso, um empregado foi admitido pela empregadora em um contrato de trabalho intermitente a termo, posteriormente convertido a prazo indeterminado, nos termos do DL 276/2003, para desempenhar a função de vendedor. Inicialmente, o

¹⁶⁹ UNEMPLOYMENT by sex and age – quarterly data. In: Eurostat, [s. l.], 12 abr. 2022. Disponível em: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Acesso em: 4 maio 2022.

¹⁷⁰ PORTUGAL. Instituto Nacional de Estatística (INE). **Estatísticas de desemprego**: taxa de desemprego diminui para 5,9% - 1º trimestre de 2022. 11 maio 2022. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173769&DESTAQUESmodo=2. Acesso em: 16 maio 2022.

¹⁷¹ BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. **Manuale di diritto del lavoro**. 8. ed. Milão: Gruppo24ore, 2019. p. 334.

empregado perfazia entre três e cinco prestações de serviço semanalmente. Ao identificar que seu nome não constava no plano de trabalho bimensal seguinte e sem receber novas convocações, o empregado questionou o serviço de recursos humanos. Em resposta, recebeu a informação de que seu contrato havia sido encerrado na data em que completara 25 anos.¹⁷²

Inconformado, o empregado propôs uma demanda junto ao Tribunal de Milão (*Tribunale di Milano*), buscando a declaração de ilegalidade da dispensa em virtude da discriminação em razão da idade. Julgada inadmissível a ação, o autor da demanda interpôs recurso para o Tribunal de Recursos de Milão (*Corte d'appello di Milano*) que considerou a existência de uma relação laboral por prazo indeterminado, condenado a ré a reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho e a indenizá-lo pelo prejuízo sofrido. Neste cenário, o processo chegou a Suprema Corte (*Corte Suprema di Cassazione*), momento em que o Órgão remeteu a questão prejudicial à apreciação do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE).¹⁷³

O TJUE destacou que a Diretiva 2000/78 dispõe que os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas. Destaca que a disposição normativa adotada pela Itália buscava a flexibilização o mercado de trabalho de determinada faixa etária a fim de aumentar as taxas de emprego. Por fim, a Corte Europeia sedimentou a interpretação da Diretiva no sentido de não se opor a uma disposição que autoriza um empregador a celebrar contrato com menor de 25 anos e a despedir este trabalhador quando perfaça 25 anos de idade, “na medida em que esta disposição prossegue um objetivo legítimo de política de emprego e do mercado de trabalho e os meios previstos para a realização deste objetivo são adequados e necessários”.¹⁷⁴ Em síntese, a dispensa do empregado ao

¹⁷² UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo nº c-143/16** (Primeira Secção). Luxemburgo, 19 de julho de 2017. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=192986&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2879501>. Acesso em: 3 maio 2022.

¹⁷³ UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo nº c-143/16** (Primeira Secção). Luxemburgo, 19 de julho de 2017. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=192986&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2879501>. Acesso em: 3 maio 2022.

¹⁷⁴ UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo nº c-143/16** (Primeira Secção). Luxemburgo, 19 de julho de 2017. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=192986&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2879501>. Acesso em: 3 maio 2022.

completar 25 anos de idade, ante a inexistência de norma coletiva que autorize o trabalho intermitente, é permitida.

Seguindo quanto à análise da regulamentação do trabalho intermitente na Itália, relevante ponto é a limitação temporal estabelecida à prestação do trabalho intermitente. Conforme o ensinamento de Aldo Bottini, Giampiero Falasca e Angelo Zambelli, o trabalho intermitente é permitido, para cada trabalhador, por um período não superior a 400 dias de trabalho, calculados ao longo de 3 anos civis. Ao não observar esta limitação, o contrato intermitente torna-se de tempo integral e permanente, nos termos do artigo 13, 3, do DL nº 81/2015. Destaca-se que alguns setores estão excluídos desta limitação, tal como o setor de turismo.¹⁷⁵

O trabalho intermitente italiano é subdividido em duas hipóteses, bem sintetizadas por Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho. A primeira é o trabalho intermitente sem garantia de disponibilidade, em que o empregado não recebe nenhuma indenização pelo tempo de inatividade, mas também não tem obrigação de atender ao chamado do empregador. A segunda hipótese é o trabalho com garantia de disponibilidade, em que o trabalhador tem o direito de receber uma compensação nos períodos de inatividade, todavia, o não comparecimento injustificado à convocação configura falta grave, autorizando a rescisão contratual por justa causa.¹⁷⁶ Trata-se de hipótese que encontra amparo legal no artigo 13, item 4 e artigo 16, do DL 81/2015.¹⁷⁷

Já o artigo 14 da citada norma estabelece três proibições de utilização do trabalho intermitente, bem resumidas por Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho:

Em três hipóteses é vedada no ordenamento italiano a utilização do regime intermitente: a) para substituição de trabalhadores que estejam no exercício do direito de greve; b) nas empresas que realizaram despedidas coletivas nos últimos seis meses ou promoveram a suspensão do trabalho ou a redução da sua carga horária, em relação, em todos os casos, às funções que seriam contempladas pela contratação intermitente; c) nas empresas que

¹⁷⁵ BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. **Manuale di diritto del lavoro**. 8. ed. Milão: Gruppo24ore, 2019. p. 334.

¹⁷⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 20.

¹⁷⁷ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 2 maio 2022.

não realizaram a avaliação de risco prevista nas normas de saúde e segurança do trabalho¹⁷⁸.

O artigo 15, 1, do DL nº 81/2015 estabelece expressamente que o contrato deve ser pactuado na forma escrita, determinando, dentre outras formalidades, a duração do trabalho, horários e formas de pagamento.¹⁷⁹ No trabalho a chamada (*lavoro a chiamata*), não é necessário o ajuste prévio da jornada de trabalho. Por outro lado, ao tratar da modalidade denominada “trabalho alternado”, faz-se necessária a pactuação do número de dias de trabalho.

O item 2 do artigo 15 trata acerca do dever de comunicação do empregador aos representantes sindicais sobre o andamento do uso do contrato intermitente. Nessa mesma linha, o item 3 do mesmo dispositivo determina que, previamente ao início de um trabalho ou de um ciclo de trabalho com duração não superior a 30 dias, o empregador é obrigado a comunicar a autoridade competente via SMS ou e-mail, sob pena de sanção administrativa que pode alcançar o valor de 2.400,00 euros por trabalhador.¹⁸⁰ Essa comunicação deve ser realizada a cada chamado, não apenas no momento de assinatura do contrato e, embora a tentativa de aliviar a carga burocrática ao determinar que a comunicação possa abranger um período de 30 dias, no que tange a serviços auxiliares, eventos específicos ou situações imprevisíveis, verifica-se a dificuldade do atendimento desta norma.¹⁸¹

O artigo 16 discorre acerca do subsídio de disponibilidade, remetendo as normas coletivas a sua fixação e limitando-o ao montante fixado por decreto do Ministro das Políticas Trabalhistas e Sociais (artigo 16, 1).¹⁸² Reitera-se que o

¹⁷⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p 18.

¹⁷⁹ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 8 set. 2021.

¹⁸⁰ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 2 maio 2022.

¹⁸¹ BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. **Manuale di diritto del lavoro**. 8. ed. Milão: Gruppo24ore, 2019. p. 334.

¹⁸² ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 8 set. 2021.

benefício é devido no contrato com garantia de disponibilidade. Neste, a recusa injustificada à prestação de serviços pelo empregado pode constituir motivo de demissão e resultar na devolução da cota de abono disponibilidade referente ao período posterior à recusa (artigo 16, 5).¹⁸³

Por fim, o artigo 17 dispõe sobre a igualdade de tratamento econômico e geral em relação aos demais trabalhadores e o artigo 18 determina que, para qualquer questão jurídica que leve em consideração o número de empregados na empresa, considera-se o trabalhador intermitente na proporção das horas de efetivo trabalho semestralmente.¹⁸⁴

Ainda é interessante destacar a intersecção de figuras atípicas de contratação de maneira integrada ao trabalho em plataformas. Neste aspecto, Antonio Aloisi destaca duas modalidades específicas, o *crowd-employment* e o trabalho à chamada via plataforma. Ambos se tratam de formas que viabilizam a movimentação de forças de trabalho temporárias e flexíveis, buscando a execução instantânea do contrato de trabalho. Este formato é fomentado pela combinação da onipresença da tecnologia somada a baixos custos de transação. Criou-se, assim, a figura de um empregador que assemelha-se a um cliente em relação ao agente de produção (empregado).¹⁸⁵ O trabalho em si é dividido em ciclos ou projetos distribuídos a diferentes indivíduos interconectados a sistemas de montagem que utilizam algoritmos.¹⁸⁶

Especificamente no que tange ao trabalho à chamada via plataforma, destaca-se que o serviço aproxima o destinatário final e o prestador de serviços (trabalhador), mas também identifica-se o contato com gestores ou outros partícipes. O trabalho em si, como regra, é composto por atividades do mundo não virtual,

¹⁸³ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 2 maio 2022.

¹⁸⁴ ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 2 maio 2022.

¹⁸⁵ ALOISI, Antonio. Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nazioni e tipi legali in cerca di tutele. **Labour Law and Issues**, v. 2, n. 2, p. 5, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2883530. Acesso em: 2 maio 2022.

¹⁸⁶ ALOISI, Antonio. Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nazioni e tipi legali in cerca di tutele. **Labour Law and Issues**, v. 2, n. 2, p. 6, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2883530. Acesso em: 2 maio 2022.

como por exemplo o transporte, a realização de entregas, a execução de reparos ou de higienização.¹⁸⁷ Os elementos basilares que identificam o trabalho a chamada via plataformas dizem respeito ao acesso simplificado a plataforma; desempenho, monitoramento e avaliação do trabalhador; e resultado e pagamento¹⁸⁸. A dinamicidade, as particularidades e a ausência de regulamentação do trabalho em plataformas tornam o seu enquadramento legal dúbio, não havendo um consenso assentado, todavia, é relevante a ponderação veiculada por Aloisi utilizando distinta perspectiva.

¹⁸⁷ ALOISI, Antonio. Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nazioni e tipi legali in cerca di tutele. **Labour Law and Issues**, v. 2, n. 2, p. 6, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2883530. Acesso em: 2 maio 2022.

¹⁸⁸ ALOISI, Antonio. Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nazioni e tipi legali in cerca di tutele. **Labour Law and Issues**, v. 2, n. 2, p. 9, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2883530. Acesso em: 2 maio 2022.

3 O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Este capítulo, inicialmente, demonstra o contexto empresarial e o mercado de trabalho brasileiros, bases nas quais o trabalho intermitente se desenvolve. Trata, ademais, da segurança jurídica de forma abstrata, além do papel das normas coletivas nas relações de trabalho. Ainda, pontua-se brevemente o compromisso internacional assumido pelo Brasil denominado de Agenda 2030, que também guarda indireta conexão ao universo do trabalho, atuando como ponderar do labor intermitente. Neste cenário, assinala-se o surgimento do trabalho intermitente e suas vertentes nos projetos que foram propostos no Poder Legislativo federal, culminando na inserção, na lei nº 13.467/17, desta atípica figura laboral.

Em seguida, discorre-se sobre o contrato intermitente brasileiro propriamente dito. Procura-se abordar seu conceito, suas formalidade e as questões referentes a convocação, a subordinação e aos períodos de inatividade. Descreve-se a forma distinta de remuneração destes empregados, incluindo o não usual pagamento fragmentado das férias, assim como questões que envolvem dois dos principais pilares do direito do trabalho: a duração da jornada e a contraprestação pelo serviço. Menciona-se, ainda, as questões de seguridade social, especialmente a temática que diz respeito a manutenção da qualidade de segurado perante a Autarquia Previdenciária.

3.1 O Contexto empresarial e laboral brasileiro e o surgimento do trabalho intermitente

O Mapa de Empresas é ferramenta disponibilizada pelo governo federal para disponibilizar dados sobre o registro de empresas. Conforme o boletim do 3º quadrimestre de 2021, foram abertas no citado ano 4.026.776 empresas, correspondendo a um aumento de 19,7% em relação ao ano anterior. De outro modo, foram fechadas 1.410.870 empresas, o que representa um aumento de 34,6% quando comparado com o ano anterior. Soma-se, por conseguinte, o resultado positivo de 2.615.906 novas empresas em 2021.¹⁸⁹

¹⁸⁹ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF, 2022. p. 1. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

Ainda referente ao terceiro quadrimestre de 2021, os dados demonstram o registro de 18.915.002 empresas ativas no Brasil, contabilizando matrizes, filiais e microempreendedores individuais (MEI). Destaca-se que, no “cenário econômico brasileiro perpetua-se a predominância das atividades do setor terciário da economia, relativas ao comércio e prestação de serviços, que representam 81% das empresas em funcionamento”.¹⁹⁰ O setor de serviços corresponde a maior parcela deste mercado, representando 48,5% das empresas ativas, ao passo que o comércio representa 33%. Em seguida, a indústria de transformação abrange 9,3% das empresas, assim como a construção civil, a agropecuária e a extração mineral contabilizam, respectivamente, 7,9%, 0,7% e 0,1%.¹⁹¹

Outro aspecto crucial a ser identificado é o tipo de pessoa jurídica predominante no Brasil. O empresário individual, incluindo-se neste os microempreendedores individuais, totaliza 13.220.695 registros ativos, o que corresponde a 69,9% do total, seguido pela sociedade empresária limitada, com 4.435.440 registros ativos, equivalente a 23,45%. A empresa individual de responsabilidade limitada (Eireli) totaliza 984.573 registros, o que significa 5,21%, a sociedade anônima contabiliza 175.355 registros, representando 0,93% e, por fim, as cooperativas somam 34.520 registros, valor equivalente a 0,18% do total.¹⁹²

Salienta-se que “apenas o microempreendedor individual é responsável por 57,2% dos negócios ativos no Brasil, além de representar 77,8% das empresas abertas em 2021”.¹⁹³ Trata-se de um dado que elucida a importância dos pequenos negócios para o país. Assim, dos 13.220.695 empresários individuais com registro ativo, 10.822.385 são microempreendedores individuais e 2.398.310 equivalem aos demais empresários individuais.

¹⁹⁰ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF, 2022. p. 3. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

¹⁹¹ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF, 2022. p. 3. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

¹⁹² BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF, 2022. p. 12. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

¹⁹³ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF, 2022. p. 14. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

No que diz respeito à distribuição de empresas por estado, São Paulo lidera a lista com 5.430.240, ou seja, 28,71% de todas as empresas do Brasil tem registro no Estado. Em seguida, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Paraná e Rio Grande do Sul contam com, respectivamente, 2.078.968, 1.748.079, 1.337.789 e 1.239.448 empresas registradas.¹⁹⁴

Pontua-se, neste momento, os dados referentes a litigiosidade na Justiça do Trabalho no Brasil. Segundo dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho, publicado em 2021 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), verifica-se que foram ajuizados, em 2020, 2.570.700 casos novos na Justiça do Trabalho.¹⁹⁵ Dentre estes, a indústria foi o setor de maior litigiosidade, contabilizando 504.012 casos novos, seguido pelo setor de serviços diversos (369.652), comércio (298.305), administração pública (205.488), transporte (181.112) e sistema financeiro (151.939).¹⁹⁶ Dentre os assuntos mais discutidos nas demandas, as estatísticas apontam para o aviso prévio, indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, multa do artigo 477 da CLT, multa do artigo 467 da CLT e férias proporcionais.¹⁹⁷ No TST, o ranking com os maiores litigantes corresponde à Petrobrás, com 10.212 processos, seguido do Banco do Brasil (7.778), Correios (6.985), Bradesco (6.955), União Federal (6.902), Caixa econômica (6.404), Itaú Unibanco (4.905), Estado do Rio de Janeiro (4.790), Telefônica (4.434) e Banco Santander (4.021).¹⁹⁸

Convém contextualizar, também, o mercado de trabalho no Brasil. Os dados extraídos da pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD Contínua), disponibilizada no *site* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

¹⁹⁴ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF, 2022. p. 36. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral da Presidência do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência do TST, 2021. p. 41. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 5 maio 2022.

¹⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral da Presidência do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência do TST, 2021. p. 58. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 5 maio 2022.

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral da Presidência do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência do TST, 2021. p. 60. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 5 maio 2022.

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral da Presidência do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência do TST, 2021. p. 22. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 5 maio 2022.

(IBGE), demonstram que, no quarto trimestre de 2021, o estado de São Paulo contava com 38.573 pessoas em idade de trabalhar. Destas, 26.039 se encontravam na força de trabalho, ao passo que 12.534 se encontravam fora da força de trabalho. Verifica-se, também, que 20.657 se encontram ocupadas, e 3.589 se encontram desocupadas. No setor privado, evidencia-se que 10.702 estavam empregadas com carteira assinada.¹⁹⁹

Segundo a síntese de indicadores sociais publicada pelo IBGE, a desocupação e a subutilização da força de trabalho estavam se estabilizando após grande crescimento entre 2015 e 2017. Todavia, em 2020, esses indicadores voltaram a crescer, alcançando, respectivamente 13,8% e 28,3%. Percebe-se que, desta forma, quase metade da população em idade de trabalhar se encontrava sem ocupação ou fora da força de trabalho em 2020.²⁰⁰

Neste contexto de crise que assolou o país em 2020, os jovens foram os mais afetados em termos de desocupação. Considerando a faixa etária entre 14 e 29 anos, o nível de ocupação reduziu de 53,7% em 2012 para 42,8% em 2020²⁰¹. Os efeitos negativos da pandemia afetaram de forma mais intensa os trabalhadores com menor grau de escolaridade. Na comparação entre 2019 e 2020, percebeu-se forte queda na ocupação de pessoas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto (-19%) e com ensino fundamental completo ou médio incompleto (-16,9%).²⁰²

Reitera-se que a ocupação tem forte ligação com a renda e as condições de vida do trabalhador. Nessa linha, em relação à remuneração, segundo a síntese de indicadores sociais, “o rendimento médio domiciliar *per capita* de 2020 foi de R\$ 1349 para o total da população”, identificando-se maiores valores nas regiões

¹⁹⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pnad Contínua**: painel. [S. l.], [2022?]. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 4 maio 2022.

²⁰⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021. p. 17. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021. p. 22. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021. p. 26. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 5 maio 2022.

sudeste, sul e centro-oeste respectivamente e recuando 4,3% entre 2020 e 2019²⁰³. De outro modo, os dados disponibilizados no sumário executivo do cadastro geral de empregos e desempregos (CAGED) demonstra que o salário médio de admissão, em dezembro de 2019, era de R\$ 1.595,53, ao passo que o salário médio de desligamento foi de R\$ 1.811,78.²⁰⁴ Destaca-se, ainda, que o setor de comércio foi o que apresentou maior saldo de empregos, somando o valor positivo de 19.122 postos de trabalho.²⁰⁵

Os dados divulgados no sumário executivo do CAGED demonstram a situação do trabalho intermitente no Brasil. Em dezembro de 2019, foram registradas 14.693 admissões e 5.868 desligamentos nesta modalidade de contratação. Gerou-se, assim, 8.825 empregos, distribuídos em 3.639 estabelecimentos e 2.397 empresas contratantes. Destes trabalhadores, apenas 48 celebrou mais de um contrato de trabalho intermitente.

Segundo o CAGED, em 2019, o principal setor de admissão de trabalhadores em contratos intermitentes foi o setor de comércio, seguido pelo setor de serviços, contando com 3.797 e 3.103 admissões respectivamente. As dez principais ocupações segundo saldo de empregos são atendente de lojas e mercados (1.314), assistente de vendas (1.131), faxineiro (564), operador de caixa (415), vendedor de comércio varejista (398), servente de obras (326), mecânico de manutenção de máquinas em geral (301), promotor de vendas (269), repositor de mercadorias (262) e garçom (146).²⁰⁶

²⁰³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021. p. 28-49. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰⁴ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED**: sumário executivo. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. p. 8. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp/dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰⁵ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED**: sumário executivo. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. p. 4. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp/dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰⁶ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED**: sumário executivo. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. p. 8. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp/dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

O trabalho intermitente ainda é incipiente no mercado de trabalho, não representando um grande volume de empregos, especialmente quando comparado aos contratos firmados a prazo indeterminado. No entanto, é possível identificar um crescimento desta modalidade de contratação em termos de número de admissões. Segundo dados da relação anual de informações sociais (RAIS), em 2018, haviam 61.705 vínculos celetistas intermitentes ativos no Brasil. Em 2019, esse número aumentou para 156.756, representando um crescimento de 154,04%.²⁰⁷ Esse número subiu novamente em 2020, totalizando 199.604 vínculos formais, aumento correspondente a 27,33%.²⁰⁸

Dos 199.604 vínculos de trabalho intermitente registrados em 2020, 64% eram homens e 36% eram mulheres, de modo que o setor de serviços abriga 48% destes vínculos, seguido pelo setor de comércio com 21,9%. Conforme os dados divulgados pela RAIS, em 2020, as ocupações com maior estoque de empregos formais em trabalho intermitente são: (i) assistente de vendas; (ii) faxineiro; (iii) servente de obras; (iv) repositor de mercadorias; (v) vigilante; (vi) alimentador de linha de produção; (vii) atendente de lojas e mercados; (viii) operador de caixa; (ix) mecânico de manutenção de máquinas em geral; e (x) cozinheiro geral.²⁰⁹

Por outro lado, as estatísticas demonstram que, em média, a renda dos trabalhadores intermitentes é muito baixa. Segundo dados divulgados em dezembro de 2020 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no ano de 2019, 22% dos vínculos não geraram trabalho ou renda. Ainda, no mesmo período, a média de remuneração mensal destes trabalhadores foi de R\$ 637, ou seja, valor equivalente a 64% do salário mínimo daquele ano. Os dados divulgados pelo Dieese demonstram que o trabalho intermitente é incipiente em relação à totalidade do emprego formal, porém, evidencia-se o crescimento dessa

²⁰⁷ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Apresentação da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2019. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. p. 15. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰⁸ BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Apresentação da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2019. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2020.pdf Acesso em: 5 maio 2022.

²⁰⁹ BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Sumário executivo da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2020. Brasília, DF: 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2020.pdf. Acesso em 05 maio 2022.

forma de admissão. Em 2018, o trabalho intermitente representava 0,13% do estoque de empregos formais, aumentando para 0,33% em 2019 e 0,44% em 2020.²¹⁰

Por conseguinte, é adequado afirmar que o trabalho intermitente é uma forma atípica de relação de emprego, por prazo indeterminado, que submete o trabalhador à percepção de menor remuneração, bem como lhe assujeita à incerteza quanto às convocações ao trabalho. Trata-se da conjugação de dois elementos altamente prejudiciais ao trabalhador.

A adequação do contrato de trabalho intermitente demanda a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos dispositivos que o regulamentam, de modo a integrá-lo harmoniosamente ao sistema jurídico pátrio. Para tanto, dominar o posicionamento do Poder Judiciário é fundamental, já que este é o responsável pela pacificação das controvérsias que inegavelmente florescem de qualquer relação interpessoal. Nessa toada, relembra-se que a finalidade precípua do Poder Judiciário é a consecução da pacificação social através da resolução dos conflitos, de modo a fomentar a estabilidade nas relações jurídicas. Por outro lado, a falta de segurança jurídica em determinada relação pode tornar inócua a adoção de determinado instituto, considerando que as partes potencialmente interessadas são desestimuladas a suportar os riscos decorrentes desta instabilidade. À vista destas considerações, impõe-se a breve análise sobre a segurança jurídica.

José Joaquim Gomes Canotilho assevera que o “homem necessita de segurança jurídica para conduzir, planificar e conformar autônoma e responsabilmente a sua vida”²¹¹, de modo que o princípio da segurança jurídica e da proteção da confiança andam estritamente associados e são elementos constitutivos do Estado de direito. Estes dois princípios demandam a transparência e clareza dos atos emanados das autoridades de forma suficiente para que o cidadão sinta a segurança nos efeitos jurídicos de seus próprios atos.²¹²

O mesmo autor ainda enumera os três aspectos elementares no que diz respeito ao princípio da segurança jurídica, quais sejam: (i) proibição de normas

²¹⁰ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020**. São Paulo: DIEESE, 2020. p. 1. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2021.

²¹¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 257.

²¹² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 257.

retroativas restritivas de direitos; (ii) inalterabilidade do caso julgado; e (iii) estabilidade dos casos decididos através de atos administrativos.²¹³ De outro modo, o núcleo da segurança jurídica envolve a estabilidade e a previsibilidade. A primeira diz respeito a não modificação arbitrária das decisões dos poderes públicos quando adotadas na forma e procedimento legalmente exigidos. A segunda refere-se a certeza e previsibilidade dos efeitos dos atos normativos.²¹⁴

Em relação à estabilidade dos atos jurisdicionais, Gomes Canotilho realça que a coisa julgada é o elemento que assenta a estabilidade definitiva da decisão judicial. Todavia, assinala a diferença entre a segurança jurídica decorrente da coisa julgada e em virtude da uniformização da jurisprudência. Nesta, inicialmente o cidadão pode ponderar que a proteção da confiança pode condicionar à jurisprudência. No entanto, o poder-dever do julgador em exarar um pronunciamento jurisdicional, observando os termos da lei, e conforme sua convicção e responsabilidade, constitui-se como uma dimensão irreduzível da função jurisdicional. Neste diapasão, embora os Tribunais Superiores tenham a competência para reformar a decisão, o juiz tem autonomia para manifestar seu entendimento.²¹⁵

Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero discorrem sobre o direito à segurança jurídica no processo assegurado pela Constituição da República Federativa Brasileira (CRFB), também veiculando a concepção de que a segurança jurídica é um fundamento do Estado Constitucional. No âmbito processual, o direito à segurança jurídica “constitui direito à certeza, à estabilidade, à confiabilidade e à efetividade das situações jurídicas processuais. Neste aspecto, identificam-se quatro elementos que devem ser respeitados para que a segurança jurídica processual seja respeitada, a saber: (i) preclusão; (ii) coisa julgada; (iii) forma processual; e (iv) precedente judicial.²¹⁶

²¹³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 257.

²¹⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 264.

²¹⁵ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 264-265.

²¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022. E-book. p. 402. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620490/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml\]/4/2\[cover\]/2%4050:77](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620490/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]/4/2[cover]/2%4050:77). Acesso em: 30 maio 2022.

Jorge Amaury Maia Nunes apresenta uma perspectiva muito interessante descrevendo o paradoxo da insegurança jurídica. Inicialmente, pontua aspectos que, em tese, poderiam produzir a segurança jurídica, quais sejam: (i) leis claras; (ii) leis inteligíveis; (iii) leis estáveis; (iv) leis acessíveis; e (v) respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada. Todavia, estes ingredientes não são suficientes justamente em virtude de dois paradoxos.²¹⁷

O primeiro paradoxo relaciona-se com o fato de o direito ser provocado a regulamentar cada vez mais e em maior volume as relações interpessoais. Desta forma, o direito direciona-se a atender os anseios decorrentes de interesses individuais e coletivos, o que cria um terreno fértil à insegurança porque os interesses particulares são contraditórios. Neste cenário, multiplicam-se regras, mitigando seu caráter geral e abstrato e movendo-se na direção da especificidade o que proporciona um incremento na incompatibilidade entre normas. O segundo paradoxo é decorrente da tentativa de mitigar a insegurança decorrente do grande volume e crescente especialização das normas jurídicas, de modo a fomentar o desenvolvimento dos efeitos deletérios do primeiro paradoxo: inflação e má-elaboração legislativa e multiplicação das alterações jurisprudenciais.²¹⁸

Inexiste uma resposta simples, clara e objetiva na resolução da problemática da insegurança jurídica. Contudo, no caso do contrato de trabalho intermitente, faz-se necessário identificar a intersecção (dotada de razoabilidade) da previsibilidade dos efeitos decorrentes desta relação jurídica. Surgem, neste particular, as normas coletivas como instrumentos de regulamentação das relações laborais que, ao estabelecerem regramentos consoantes aos princípios jurídicos que norteiam o direito do trabalho e a constituição federal, tem o potencial de entregar maior estabilidade às relações de emprego.

Carlos Henrique Bezerra Leite pontua que a expressão “negociação coletiva” corresponde, nos termos do ordenamento jurídico brasileiro, a convenção/acordo coletivo de trabalho ou como fonte normativa autônoma (convenção ou acordo) ou heterônoma (sentença normativa).²¹⁹ O conceito de negociação coletiva pode ser encontrado no artigo 2º da Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, dispendo

²¹⁷ NUNES, Jorge Amaury Maia. **Segurança jurídica e súmula vinculante**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 86-88.

²¹⁸ NUNES, Jorge Amaury Maia. **Segurança jurídica e súmula vinculante**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 86-87.

²¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2022. p. 406.

ser o instrumento capaz de fixar condições de trabalho ou emprego e regular as relações entre empregadores e trabalhadores.²²⁰ Doutrinariamente, Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua negociação coletiva como “procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte forma – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo”.²²¹

Luciano Martinez ressalta que a negociação coletiva, além de uma forma de resolução de conflitos, caracteriza-se como um procedimento que busca o entendimento entre as partes. Pretende-se aproximar os partícipes e, a partir de um consenso, determinar condições de trabalho aplicáveis aqueles integrantes da categoria.²²² Também releva destacar o caráter normativo das normas coletivas, sejam elas concretizadas através de uma convenção coletiva ou de um acordo coletivo,²²³ o que permite a criação de hipóteses que produzam a melhoria da condição social dos trabalhadores, dando efetividade ao comando inscrito na porção final do artigo 7º da CRFB.²²⁴

Evidenciam-se diversas funções nas normas coletivas. A função normativa, por exemplo, diz respeito à regulamentação das relações individuais de trabalho dos representados pelos sujeitos do instrumento. A função obrigacional guarda relação com as obrigações fixadas aos signatários, ao passo que a função compositiva cria mecanismos de autocomposição de conflitos entre as partes, visando a manutenção de uma relação harmônica. A função política trata da democratização das relações com o favorecimento do diálogo entre seus partícipes e a função econômica é identificada na possibilidade de definição de distribuição de riquezas. Por fim, a função social alcança ao trabalhador, via representação sindical, a participação no desenvolvimento da empresa, com consequência direta em suas condições sociais.²²⁵

²²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154**: fomento à negociação coletiva. Brasília, DF: OIT, [1983]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

²²¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2022. p. 406.

²²² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 593.

²²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 594.

²²⁴ BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

²²⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2022. p. 413.

Torna-se importante destacar alguns aspectos específicos das normas coletivas. Primeiramente, a participação da entidade coletiva é elemento fundamental, não sendo possível, como regra, a negociação direta de um grupo de empregados.²²⁶ Em segundo, conforme Luciano Martinez, a negociação coletiva pode criar efeitos prejudiciais aos trabalhadores, como parte das concessões mútuas eventualmente negociadas.²²⁷ O autor refere que “os instrumentos coletivos negociados podem materializar ajustes capazes de aviltar os dois mais importantes conteúdos dos contratos individuais”,²²⁸ quais sejam, a duração do trabalho e os salários²²⁹. Por fim, as cláusulas normativas são prevaletentes em relação ao conteúdo do contrato individual.²³⁰

Outro particular a ser salientado é o princípio da supremacia das normas de ordem pública. Sob este prisma, o poder negocial de criação de normas encontra restrições ao esbarrar no princípio da supremacia das normas de ordem pública.²³¹ Um exemplo está disposto na orientação jurisprudencial número 342 da subseção I de dissídios individuais, convertida no item II da Súmula nº 437²³² que trata como inválida a redução do intervalo intrajornada, já que este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho. Nesse sentido, foi inserido na CLT o artigo 611-B, estabelecendo o rol de objetos ilícitos em negociações coletiva, o que demonstra a preocupação de cláusulas que contrariem normas de ordem pública.²³³

Ricardo Resende elucida que o acordo/convenção coletiva de trabalho ostenta regras jurídicas e cláusulas contratuais. As primeiras podem criar direitos e obrigações para aqueles representados naquela base territorial ou empresa. Já as cláusulas contratuais criam direitos e obrigações aos signatários, mas não aos trabalhadores representados. Destaca-se, ainda, a forma necessariamente solene

²²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 596.

²²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 596.

²²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 596.

²²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 596.

²³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 596.

²³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2022. p. 411.

²³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437. Acesso em: 30 jul. 2022.

²³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2022. p. 412.

do instrumento coletivo, não havendo espaço para a pactuação na forma verbal.²³⁴ A vigência da norma inicia três dias após o depósito administrativo no Ministério do Trabalho, com prazo máximo de 2 anos.²³⁵ Por fim, destaca-se que, pela nova redação do artigo 620 da CLT²³⁶ dada pela Lei nº 13.467/17, as condições fixadas em acordos coletivos de trabalho sempre prevalecerão sobre as normas estabelecidas em convenção coletiva, independentemente de qual norma é mais benéfica ao trabalhador.

Em síntese, evidencia-se que as normas coletivas são instrumentos negociais entre as entidades sindicais e patronais com capacidade para regulamentar direitos e obrigações entre seus partícipes. Não há dúvidas que os instrumentos coletivos são mecanismos hábeis a normatizar as especificidades das relações de trabalho e dar efetividade ao comando constitucional de ampliação dos direitos sociais dos trabalhadores. Logo, é ferramenta fundamental para estabelecer a normatização do contrato de trabalho intermitente de modo a maximizar os interesses dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, dar segurança aos empregadores. Faz-se necessário, por conseguinte, identificar os pontos que demandem maior esclarecimento no contrato intermitente para viabilizar sua adequada implementação.

A temática concernente ao trabalho intermitente é evidenciada no Congresso Nacional em diversos projetos de lei (PL) até o PL nº 6.787/2016 tornar-se parte da Lei nº 13.467/17. De autoria do Deputado Rogério Marinho, visava a disciplinar na Consolidação das Leis do Trabalho “as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas”.²³⁷ Em sua exposição de motivos e pautado por projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio,

²³⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 1151.

²³⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 1154.

²³⁶ Art. 620 da CLT: As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 maio 2022.

²³⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Autoria: Deputado Rogério Marinho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. p. 21. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 27 jan. 2022.

Serviços e Empreendedorismo, bem como reconhecendo a dificuldade de fixar um número exato de vagas que possam ser abertas, estimava que essa modalidade poderia gerar cerca de 14 milhões de postos de trabalho formais no lapso temporal de uma década.²³⁸

Anteriormente, o PL nº 3.785/2012, de autoria do Deputado Laércio de Oliveira, também buscava instituir o trabalho intermitente com previsões legais suscintas. O parágrafo único do artigo 1º do PL conceituava o trabalho intermitente como “a prestação de serviços descontínuos”²³⁹ e a alteração da prestação de serviços e folgas. Ainda, conferia-se total abrangência à modalidade ao assentar a possibilidade de contratação “independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador”.

O parágrafo primeiro do artigo 2º do PL nº 3.785/2012 estabelecia o pagamento tão somente das horas efetivamente trabalhadas, com a exclusão do tempo de inatividade. Já o artigo 3º, no que tange ao período de inatividade, determinava que “o trabalhador poderá ou não prestar serviços autônomos ou para outros empregadores”, abrindo espaço para a discussão acerca de um contrato de trabalho intermitente com cláusula de exclusividade. Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez assinalavam para a melindrosa possibilidade de ajuste de uma cláusula de exclusividade, sem contrapartida direta, de modo que o trabalhador permanece à disposição do empregador, impossibilitado de prestar serviços a outros contratantes, sem garantia de convocações ao trabalho.²⁴⁰

Em sua justificativa para o PL, o deputado Laércio de Oliveira argumenta, em síntese, pela existência de trabalhadores que buscam trabalho apenas em parte da semana, assim como atividades econômicas em que a demanda é sazonal, como por exemplo hotéis, bares e restaurantes. Afirma que, utilizando-se o direito

²³⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Autoria: Deputado Rogério Marinho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. p. 48. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 27 jan. 2022.

²³⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.785 de 2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Deputado Laércio Oliveira. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012. Acesso em: 27 jan. 2021.

²⁴⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 50.

comparado italiano e português, pretender-se-ia a regulamentação de uma figura atípica de trabalho.²⁴¹

O PL nº 4.132/12 versava tão somente sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas, inserindo o § 3º no artigo 12 da Lei nº 6.019/74. De autoria do Senador Valdir Raupp (Projeto de Lei Ordinária - PLS - 92/2006), a proposta foi distribuída na Câmara dos Deputados às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ). Neste projeto foi apensado, dentre outras proposições, o PL nº 3.785/12, do Deputado Laércio Oliveira. Neste momento, o PL nº 4.132/12 contava com a mesma redação do PL nº 3.785/12 no que diz respeito ao trabalho intermitente.²⁴²

Em 11.11.2015, o Deputado Luiz Carlos Busato apresentou emenda substitutiva para estabelecer duas modalidades do trabalho intermitente: (i) o trabalho intermitente com obrigação de resposta; e (ii) o trabalho intermitente sem obrigação de resposta. No primeiro, o empregado teria direitos, deveres e garantias durante o período de inatividade, recebendo remuneração pelo período inativo com valor não inferior a 20% do salário-base da categoria profissional. Quanto ao segundo, a remuneração deve observar os períodos efetivamente trabalhados.²⁴³

Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez elucidam que a emenda substitutiva ora em comento inspira-se no direito italiano, no entanto, observam a possibilidade de recusa da prestação de serviços pelo trabalhador, desde que

²⁴¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.785 de 2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Deputado Laércio Oliveira. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012. Acesso em: 27 jan. 2021.

²⁴² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.132 de 2012**. Acrescenta o § 3º ao artigo 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas. Autoria: Senador Valdir Raupp (PLS 92/2006). Relatoria: Deputado Silvio Costa. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node011ohs2u5qf2zi1ctx5tu9eq2hd29975118.node0?codteor=1406294&filename=SBT+1+CTASP+%3D%3E+PL+4132/2012. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁴³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.132 de 2012**. Acrescenta o § 3º ao artigo 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas. Autoria: Senador Valdir Raupp (PLS 92/2006). Relatoria: Deputado Silvio Costa. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node011ohs2u5qf2zi1ctx5tu9eq2hd29975118.node0?codteor=1406294&filename=SBT+1+CTASP+%3D%3E+PL+4132/2012. Acesso em: 28 jan. 2022.

justificada, mesmo no contrato com obrigação de resposta. Trata-se, portanto, de norma mais sofisticada ao modelo italiano, já que, de certo modo, reduz a condição de disponibilidade do empregado às convocações do empregador.²⁴⁴

O PL nº 726/15, de autoria do Deputado Carlos Eduardo Cadoca, inserindo o artigo 58-B na CLT, previa a adoção de jornada variável conforme autorização em instrumento coletivo. O projeto assentava a necessidade de pactuação de duração mínima de jornada e a necessidade do empregador informar os empregados acerca do número de horas e horários a serem cumpridos com antecedência mínima de 2 meses. Destaca-se, ainda, a garantia à remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo.²⁴⁵

O Projeto de Lei Ordinária (PLS) nº 218/16, de autoria do Senador Ricardo Ferraço, buscava regulamentar o trabalho intermitente. Nesta proposição legislativa, a pactuação do contrato intermitente necessitaria imprescindivelmente de previsão em instrumento coletivo de trabalho, além da determinação dos períodos em que o empregado deveria prestar serviços. Na hipótese de convocação em dias não previamente ajustados, o chamado do empregador deveria ocorrer com pelo menos 5 dias úteis de antecedência.²⁴⁶

O PL nº 8.360/17, de autoria do Deputado Marco Maia, foi apresentado em 23.08.2017, pouco tempo após à aprovação da Lei nº 13.467/17. O projeto pretende tão somente alterar o artigo 443 da CLT para suprimir o trecho final que versa sobre o contrato intermitente, eliminando o trabalho intermitente também do artigo 611-A, VIII, da CLT e revogando do artigo 452-A da CLT. Em síntese, visa a extirpar do cenário jurídico brasileiro o trabalho intermitente. Em sua fundamentação, o parlamentar afirma que esta modalidade de contratação desrespeita os direitos mínimos do trabalhador, submetendo-o à exclusiva vontade do empregador. Assinala, ainda, que já existe a possibilidade de contratação de empregado em jornada inferior ao limite legal com a percepção de remuneração proporcional.

²⁴⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 51-52.

²⁴⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 726 de 2015**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável. Autoria: Carlos Eduardo Cadoca. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1308994&filename=PL+726/2015. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁴⁶ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei Ordinária nº 218, de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Senador Ricardo Ferraço. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125941>. Acesso em: 28 jan. 2022.

Contudo, não é possível permitir a submissão do trabalhador, por tempo indeterminado, em total incerteza quanto à convocação e percepção de contraprestação. Atualmente, o PL nº 8.360/17 encontra-se apensado ao PL nº 3.785/12.²⁴⁷

Em análogo sentido, o PL nº 8.766/17, de autoria da Deputada Erika Kokay, busca a revogação dos dispositivos legais que tratam do trabalho intermitente. Justifica a medida, em síntese, sob o argumento que esta forma de contratação traduz-se na total insegurança jurídica para o trabalhador, que permanece sem saber quando será convocado ou qual remuneração receberá. Também pontua outras modalidades de contratação que podem suprir as demandas empresariais voláteis, como por exemplo o contrato a prazo determinado, além do trabalho temporário e a prestação de serviços autônomos.²⁴⁸

O PL 9.467/18, de autoria do Deputado Alessandro Molon, dentre outras alterações, visa a revogar os dispositivos referentes ao contrato intermitente. Em sua justificativa, alerta para a inconstitucionalidade do ajuste por afronta ao artigo 7º, VII, da Constituição da República. Neste aspecto, assevera que aqueles que recebem remuneração variável (como é o caso de intermitente) devem perceber, ao menos, um salário mínimo. Ressalta a ausência de proteção previdenciárias àqueles que recebem valores inferiores ao mínimo nacional, inviabilizando até mesmo o direito à aposentadoria do trabalhador.²⁴⁹

O PL nº 10.098/18, de autoria do Deputado Aliel Machado, busca reinserir na CLT o artigo 452-G, dispositivo oriundo da Medida Provisória nº 808 de 2017 que teve sua vigência exaurida. Assim, expressamente proíbe-se a hipótese de readmissão, como intermitente, do empregado em contrato de trabalho por prazo

²⁴⁷ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8.360 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Deputado Marco Maia. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2148881>. Acesso em: jan. 2022.

²⁴⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8.766 de 2017**. Altera e revoga os dispositivos relacionados ao trabalho intermitente, introduzidos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Lei nº 13.467/17. Autoria: Deputada Erika Kokay. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1604549&filename=PL+8766/2017. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁴⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9.467 de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho. Autoria: Deputado Alessandro Molon. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2167613>. Acesso em: 28 jan. 2022.

indeterminado dispensado nos últimos 18 meses. A norma apresenta certa peculiaridade ao determinar que a readmissão ora assinalada encontra óbice tão somente “até 31 de dezembro de 2020”.²⁵⁰

O PL nº 10.576/18, de autoria do Deputado Patrus Ananias, concede maior regulação e proteção ao trabalhador submetido ao contrato de trabalho intermitente. Inicialmente, estabelece a necessidade de negociação coletiva para a pactuação dessa modalidade de contratação, determinando que as cláusulas normativas disponham sobre os valores pagos nos períodos à disposição do empregador, intervalos intrajornada e a remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo (nova redação sugerida ao artigo 443, § 3º, da CLT).²⁵¹

O PL nº 10.576/18 fixa, expressamente, que os períodos não trabalhados são considerados à disposição do empregador (redação dada ao artigo 452-A, § 4º, da CLT pelo PL). Assenta a necessidade do recolhimento, pelo empregador, das contribuições previdenciárias em valores nunca inferiores ao salário mínimo (redação dada ao artigo 452-A, §7º, da CLT pelo PL). Ainda, o PL dispõe sobre a rescisão do contrato intermitente na hipótese de ocorrer o lapso temporal de um ano sem convocações (redação dada ao artigo 452-D da CLT pelo PL) e prevê que as verbas rescisórias devem ser pagas com base na média dos valores mensais recebidos no curso do contrato (redação dada ao artigo 452-E da CLT pelo PL).

Este PL procura, inicialmente, trazer a entidade sindical à negociação para equiparar a relação entre as partes no que concerne ao poder de barganha na negociação das cláusulas contratuais. Em seguida, cria balizas mínimas de direitos ao empregado, buscando manter a qualidade de seguro do trabalhador, assim como assegurar-lhe a percepção de um salário mínimo. Trata-se de um projeto que outorga maior robustez à avença, eliminando alguns pontos polêmicos desta forma de contratação. Por outro lado, estabelecendo a necessidade de pagamento de um salário mínimo, como regra, fará mais sentido ao empregador admitir um empregado

²⁵⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10.098 de 2018**. Altera a redação de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, especialmente no que tange à proteção da trabalhadora grávida e lactante. Autoria: Aliel Machado. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1654554&filename=PL+10098/2018. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁵¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10.576 de 2018**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Patrus Ananias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1676036&filename=PL+10576/2018. Acesso em: 28 jan. 2022.

em regime integral de trabalho. Logo, na prática, inviabiliza-se o trabalho intermitente por uma via oblíqua.

O PL nº 2.176/19, de autoria do Deputado Marcos Pereira e apensado ao PL nº 10.576, tem como objetivo a regulamentação da concessão de auxílio-doença e salário maternidade aos trabalhadores intermitentes. A intenção de inserção do § 10º ao artigo 452-A da CLT dispõe que o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedando-se a aplicação do artigo 60, § 3º, da Lei nº 8.213/91. Assim, até mesmo nos 15 primeiros dias de afastamento a remuneração do trabalhador fica a cargo da Autarquia Previdenciária. De outro modo, o § 11º que o PL pretende introduzir o artigo 452-A da CLT determinando que o salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.²⁵²

Outro projeto que visa a exclusão dos dispositivos que tratam sobre o trabalho intermitente é o PL nº 273/19, de autoria do Deputado Rubens Otoni. Chama a atenção o fato de, em que pese o PL preveja a alteração do artigo 443 e do artigo 611-A, VIII, ambos da CLT, nada refere acerca do artigo 452-A e parágrafos também da CLT. De toda sorte, dentre outros fundamentos constantes em sua justificativa, o parlamentar alerta para a transferência do risco empresarial para o empregado sem qualquer contrapartida direta.²⁵³

O PL nº 685/2020, de autoria do Deputado João Daniel, pretende assegurar uma mínima remuneração ao trabalhador intermitente que tenha sido atingido pela pandemia do coronavírus, dispondo que “será pago ao trabalhador intermitente, no mínimo o valor igual ao salário recebido no mês imediatamente anterior, afetado por pandemia manifestada pela OMS”.²⁵⁴ Embora bem intencionado, o dispositivo necessita de maior clareza considerando o seu amplo grau de subjetividade.

²⁵² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.176 de 2019**. Regulamenta a concessão do auxílio-doença e do salário maternidade ao trabalhador intermitente. Autoria: Marcos Pereira. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1730477&filename=PL+2176/2019. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁵³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 273 de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Rubens Otoni. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1707135&filename=PL+273/2019. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁵⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 685 de 2020**. Altera a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Autoria: Deputado João Daniel. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em:

Por fim, o PL nº 1.976/21, de autoria do Deputado Nivaldo Albuquerque, enquadra como trabalhadores intermitentes os profissionais em transporte de passageiros nos termos da Lei nº 12.009/09, além dos motoristas de aplicativo. Quanto a estes, o enquadramento é sugerido tanto para os motoristas no transporte privado de passageiros, quanto nos que atuam em serviços de entrega de mercadorias, comidas, alimentos e congêneres. Fundamenta sua proposta ao argumentar que, através do trabalho intermitente, os trabalhadores ganham proteção da seguridade social, além de outras garantias como o recolhimento do FGTS, ao passo que a medida alcança maior segurança jurídica às empresas ao encerrar a discussão do vínculo de emprego na categoria²⁵⁵.

O Brasil assumiu o compromisso internacional em internalizar a Agenda 2030 como forma de desenvolvimento sustentável e humano. Como pode-se observar no preâmbulo do documento “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”,²⁵⁶ a agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, reconhecendo como o maior desafio global a erradicação da pobreza. O documento intitulado como “Agenda 2030” publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) elucida os principais elementos do projeto, assinalando que os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) correspondem aos pilares elementares “orientando ações nas três dimensões do desenvolvimento sustentável – econômico, social e ambiental”.²⁵⁷ De outro modo, as 169 metas estabelecidas “indicam os caminhos a serem trilhados e as medidas a serem adotadas para promover o seu alcance”.²⁵⁸

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1867029&filename=PL+685/2020. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁵⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.976 de 2021**. Dispõe sobre o enquadramento dos serviços de motorista de aplicativo como contrato de trabalho intermitente; altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Autoria: Deputado Nivaldo Albuquerque. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019376&filename=PL+1976/2021. Acesso em: 28 jan. 2022.

²⁵⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. A/RES/70/1. Nova York, 2015. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁵⁷ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Agenda 2030 ODS: metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília: DF: Ipea, 2018. p. 13. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8855>. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁵⁸ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Agenda 2030 ODS: metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável**. Brasília: DF, 2018. p. 13. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8855>. Acesso em: 22 abr. 2022.

Os 17 ODS e as 169 metas são integrados e indivisíveis, buscando fomentar ações para áreas cruciais para a humanidade e para o planeta até 2030. Tratam-se de indicadores universais, aplicáveis no mundo todo, no entanto, consideram as capacidades e os níveis de desenvolvimento de cada país e respeitam as políticas e prioridades de cada Estado.²⁵⁹ Nessa linha, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) elucida que a agenda 2030 coloca as pessoas em um papel de protagonismo, pretendendo alcançar o desenvolvimento sustentável em uma parceria global.²⁶⁰

O Poder Judiciário brasileiro assumiu papel de destaque na implementação da Agenda 2030, especialmente com a publicação da Portaria CNJ n. 133 de 2018, o qual instituiu o “Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”.²⁶¹ Com a evolução dos trabalhos, foi possível a indexação dos indicadores do Poder Judiciário aos indicadores da Agenda 2030, viabilizando a sinalização das políticas públicas que possam ser aprimoradas prevenindo a judicialização.²⁶² O Judiciário pátrio integrou a Agenda 2030 em seu planejamento estratégico ao aprovar a meta 9 que consiste na integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário e na realização de ações de prevenção e desjudicialização de litígios voltadas aos ODS da Agenda 2030.²⁶³

Alguns dos ODS e das metas dispostas no plano de ação tem valia como instrumentos para direcionar, como norma programática (embora sem efeito

²⁵⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. A/RES/70/1. Nova York, 2015. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁶⁰ COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **2030 agenda for sustainable development**. In: CEPAL, Santiago do Chile, 2016. Disponível em: <https://www.cepal.org/en/noticias/agenda-2030-desarrollo-sostenible>. Acesso em: 23 abr. 2022.

²⁶¹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 133, de 28 de setembro de 2018**. Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado140253202012105fd22a8dcabdd.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁶² BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Agenda 2030 no Poder Judiciário**. Comitê Interinstitucional. 2º Relatório. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. p. 16. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Segundo-Relatorio-Comite-Interinstitucional-14022020.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁶³ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Agenda 2030 no Poder Judiciário**. Comitê Interinstitucional. 2º Relatório. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. p. 24. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Segundo-Relatorio-Comite-Interinstitucional-14022020.pdf>. Acesso em: 22 abr.

cogente), as relações de trabalho. No que tange ao contrato de trabalho intermitente, destacam-se o ODS 1, “acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares”,²⁶⁴ o ODS 8, “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”²⁶⁵ e o ODS 10, “reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles”.²⁶⁶

O ODS 1 que pretende acabar com a pobreza em todas as suas formas e o ODS 10 que pretende alcançar a redução da desigualdade não se coaduna com a remuneração percebida pelo trabalhador intermitente no Brasil. Segundo o Diesse, em pesquisa referente ao ano de 2019, a remuneração média do trabalhador intermitente foi de R\$ 637,00, equivalente a 64% do salário mínimo daquele ano. A mesma pesquisa aponta, ainda, a percepção inferior a um salário mínimo em 44% dos contratos de trabalho intermitente e o fato de que 22% dos vínculos permaneceram sem trabalho e conseqüentemente sem renda.²⁶⁷ Conclui-se, por conseguinte, que o trabalho intermitente tem potencial para ampliar a desigualdade social e criar retrocesso em termos de erradicação da pobreza.

O ODS 8 é o item que insere como uma das finalidades da agenda a proteção social do trabalhador, promovendo o trabalho decente para todos. A meta 8.6 pretende a redução do desemprego entre os jovens,²⁶⁸ fato que, *a priori*, não é resolvido pelo contrato intermitente. No Direito Italiano, por exemplo, a possibilidade de contratação de jovens com menos de 25 anos sem previsão em norma coletiva ou autorização do Ministério do Trabalho e Políticas Públicas, conforme demonstrado no item próprio, não foi capaz de retirar a Itália da terceira colocação

²⁶⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** A/RES/70/1. Nova York, 2015. p. 15. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁶⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** A/RES/70/1. Nova York, 2015. p. 15. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁶⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** A/RES/70/1. Nova York, 2015. p. 15. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁶⁷ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020.** São Paulo: DIEESE, 2020. p. 1. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2022.

²⁶⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** A/RES/70/1. Nova York, 2015. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

no ranking da maior taxa de desemprego entre jovens de 15 a 24 anos na União Europeia.²⁶⁹ Já a meta 8.8 busca o fomento à proteção dos direitos laborais,²⁷⁰ o que também não é compatível ao trabalho intermitente se considerado que grande parcela destes trabalhadores não serão capazes de manter a qualidade de segurados perante a Previdência Social.

3.2 O Trabalho intermitente no Brasil

No Brasil, dentre as inúmeras alterações legislativas promovidas pela Lei 13.467/17, encontra-se o surgimento do contrato de trabalho intermitente, como nova modalidade de relação de emprego prevista no artigo 443, *caput* e 452-A da CLT.²⁷¹ De fato, o contrato intermitente estabelece-se como pactuação atípica, considerando-se que é forma de vínculo de emprego com requisitos distintos e até confrontantes aos estabelecidos no artigo 3º da CLT.²⁷²

Para Luciano Davi Norbim, o contrato intermitente “é aquele em que o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for necessário. O trabalho intermitente é assim chamado porque a prestação dos serviços é descontínua”.²⁷³ Neto e Cavalcante pautam-se pela conceituação legal e descrevem o trabalho intermitente como “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”.²⁷⁴

De forma sucinta, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que “o contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços pelo empregado não

²⁶⁹ UNEMPLOYMENT by sex and age – quarterly data. *In*: Eurostat, [s.l.], 12 abr. 2022. Disponível em: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Acesso em: 4 maio 2022.

²⁶⁹ BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. **Manuale di diritto del lavoro**. 8. ed. Milão: Gruppo24ore, 2019. p. 334

²⁷⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. A/RES/70/1. Nova York, 2015. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pessoa_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁷¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁷² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁷³ NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017. p. 41.

²⁷⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2019. p. 1079.

é contínua, pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses”.²⁷⁵ Luciano Martinez assinala que o trabalho intermitente é caracterizado pela contratação de um empregado, pagando-lhe somente quando seus serviços forem necessários, sem a fixação de carga semanal mínima. Assim, evidencia-se o extermínio da concepção de tempo à disposição do empregador.²⁷⁶

Já Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado argumentam que o contrato de trabalho intermitente, especialmente se interpretado de forma meramente literal, rompe com a estrutura central do Direito do Trabalho ao impactar diretamente dois de seus principais pilares: a duração do trabalho e o salário. Ademais, assinalam que os dispositivos normativos que regulamentam o trabalho intermitente, em verdade, criam uma nova modalidade de salário-tarefa ou de salário por unidade de obra. Sob esta perspectiva, aduzem que o empregado tem garantido o salário mínimo fixado em lei em periodicidade mensal.²⁷⁷

Aloysio Correa da Veiga destaca, amparado pela experiência obtida no Direito Português e no Direito Italiano, pontos negativos da escolha legislativa em flexibilizar as relações de trabalho diante do imperativo econômico. Então, o autor cita o enfraquecimento da representação sindical, a transferência do risco da atividade econômica ao empregado, a precarização do trabalho e a redução dos salários em razão da mão de obra abundante. Prevê, portanto, que essas consequências potencialmente também se reproduzirão no Brasil.²⁷⁸

Registre-se, também, que os períodos de inatividade correspondem a instabilidade e a imprevisibilidade, representando a impossibilidade do empregado programar o futuro, de suportar as despesas quotidianas, além de experimentar grande alteração nos ritmos da vida. Ademais, o mesmo autor projeta que a possibilidade de prestação de serviços a vários empregadores beira o impossível, ao passo que o trabalhador dificilmente conseguirá assumir compromissos, já que deve manter-se disponível para os chamados imprevisíveis do empregador.²⁷⁹

²⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 233.

²⁷⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 190.

²⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017. p. 154-155.

²⁷⁸ VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e o contrato intermitente. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 42-43.

²⁷⁹ VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e o contrato intermitente. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina. GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 47-48.

Sob outra perspectiva, Paulo Sergio João afirma que o trabalho intermitente já é adotado há certo tempo em atividades com características de sazonalidade ou acréscimo atípico de demanda. No entanto, esta realidade permaneceu à margem do trabalho regular e contínuo, de modo que a Lei nº 13.467/17 produziu a inclusão dessa forma de prestação de serviços na condição de empregado. Em outras palavras, a lei concedeu a proteção trabalhista ao trabalho informal, também denominado comumente como “bico”.²⁸⁰

Para Amauri Cesar Alves, em tese, todo e qualquer trabalho é intermitente. Cita-se, por exemplo, o vínculo de emprego padrão, contabilizando 8 horas diárias de trabalho por 44 horas semanais. Neste, há período de atividade por 8 horas seguido de 16 horas de inatividade (períodos determinados em horas). Há trabalho em 5 ou 6 dias, seguidos do intervalo de 24 horas por semana (períodos determinados em semanas). Ainda, há trabalho em 11 meses anuais, para 1 mês de férias de inatividade (períodos determinados em meses). Desta forma, não há como parametrizar o trabalho intermitente tão somente com base nos períodos de efetivo serviço e inatividade.²⁸¹

No que tange à conceituação legalmente fixada, destaca-se o artigo 443, *caput* e §3º da CLT, com sua redação alterada pela Lei 13.467/17, que assim dispõe:

Artigo 443. 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. [...] § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.²⁸²

Observa-se, desde logo, ao examinar a literalidade do dispositivo legal, que o contrato intermitente tem como característica a prestação de serviços não contínuos, ocorrendo a alternância de períodos de prestação laboral e de inatividade. Este

²⁸⁰ JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e trabalho intermitente: quebra de paradigma. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 40, abr. 2018.

²⁸¹ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 20, abr. 2018.

²⁸² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

conceito parece se encontrar, *a priori*, em dissonância com o clássico vínculo de emprego constante do artigo 3º da CLT,²⁸³ que exige a prestação de serviços de natureza habitual a empregador, contando-se como tempo de efetivo trabalho todo lapso temporal em que o empregado se encontre à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT.²⁸⁴ Excetua-se do permissivo legal à adoção do trabalho intermitente tão somente a categoria dos aeronautas, inexistindo justificativa coerente para tanto.

Eneida Melo Correia de Araújo disserta que a autorização do uso desta atípica forma de admissão a qualquer setor econômico tem o potencial de produzir assimetrias contratuais e sociais ao afastar a segurança que supostamente deveria ser inerente a relação de emprego. Projeta-se a intranquilidade do trabalhador, refletido em sua vida pessoal, notadamente pela incerteza quanto à remuneração e à escala de trabalho. Logo, argumenta que o trabalho intermitente deveria ser limitado a atividades descontinuas ou com intensidade variável, de forma excepcional, pelas próprias peculiaridades que lhe são inerentes.²⁸⁵

Além das disposições acerca do tema inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/17, como as apontadas acima, o Presidente da República, no uso de suas atribuições conferidas pelo artigo 62 da Constituição Federal, adotou a Medida Provisória 808, com força de lei, regulamentando o contrato intermitente, em 14 de novembro de 2017.²⁸⁶ Ante a inércia do Congresso Nacional, a vigência da aludida Medida Provisória foi encerrada no dia 23 de abril de 2018. No entanto, em 24 de maio de 2018, foi publicada no Diário Oficial da União, a Portaria 349/2018, pelo Ministro de Estado do Trabalho, novamente regulamentando o contrato

²⁸³ Artigo 3º- Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 maio 2022.

²⁸⁴ Artigo 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 maio 2022.

²⁸⁵ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 369-370, jan./mar. 2018.

²⁸⁶ BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 9 de maio 2022.

intermitente, mais precisamente entre seus artigos 2º e 6º.²⁸⁷ Passa-se, a seguir, à análise das normas de tratam sobre o contrato intermitente.

O artigo 452-A, *caput*, da CLT²⁸⁸ trata da forma escrita do contrato intermitente, assim como consigna o preceito da igualdade salarial, de forma similar ao artigo 461 da consolidação laboral.²⁸⁹ Veiga descreve o contrato de trabalho intermitente como “escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, [...] e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias”.²⁹⁰

O disposto no artigo 2º da Portaria nº 349/18 reitera a obrigação de registro na carteira de trabalho e previdência social (CTPS), obrigação já imposta pelo artigo 13 da CLT.²⁹¹ Ademais, fixa a necessidade da identificação e do domicílio/sede das partes, além do local do pagamento²⁹². Já o artigo 3º da mesma norma torna

²⁸⁷ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece rgras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

²⁸⁸ Artigo 452-A, *caput*, da CLT: 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. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

²⁸⁹ Artigo 461 da CLT: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

²⁹⁰ VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e o contrato intermitente. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 36.

²⁹¹ Artigo 13 da CLT: A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

²⁹² Artigo 2º da Portaria nº 349/18: O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; II – valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece rgras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

facultativa a pactuação individual acerca dos locais de prestação de serviços, turnos para convocação e formas para a convocação e para o aceite.²⁹³

Clarissa Felipe Cid pontua que o trabalho intermitente pode ser ajustado em contrato individual, ou seja, sem a autorização via negociação coletiva. Configura, pois, ingrediente incompatível com o princípio da proteção, basilar na seara laboral²⁹⁴. Outra questão que é delicada, notadamente em virtude da exigência da forma escrita na contratação, é a admissão de analfabetos. Nestes casos, segundo Liliana Araripe, o contrato de trabalho deve ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas, nos termos do artigo 595²⁹⁵ do Código Civil.²⁹⁶

A alteridade é uma característica elementar da relação de trabalho, considerando-se que cabe ao empregador suportar os riscos da atividade econômica que dirige. Porém, verifica-se que a prestação de serviços não mais permanece exclusivamente na conta do empregador. Este, utiliza a força de trabalho apenas quando lhe convém, sem suportar as despesas oriundas da execução contratual quando não for de seu interesse. De pronto, verifica-se a manifesta transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado. Em segundo, evidencia-se que o trabalhador é equiparado a um insumo do processo produtivo, o que é inaceitável perante o contexto constitucional trabalhista.²⁹⁷

Outra temática relevante a ponderar é a participação sindical, através de instrumentos coletivos, para amparar o ajuste de um contrato intermitente. Inicialmente, destaca-se que a lei não impõe, como requisito de validade, a permissão em negociação coletiva para o ajuste em comento. Todavia, Araújo ressalta a importância da participação sindical para o atendimento dos postulados

²⁹³ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

²⁹⁴ CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. **Revista Fórum da Justiça o Trabalho**, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 60-61, fev. 2017.

²⁹⁵ Artigo 595 do Código Civil: No contrato de prestação de serviço, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas. BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

²⁹⁶ ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 84-85, 2017.

²⁹⁷ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 25, abr. 2018.

basilares do direito do trabalho, fomentando-se a negociação coletiva conforme a Convenção nº 154 da OIT.²⁹⁸

Interessante destacar que a alteração contratual de trabalho intermitente para o trabalho a prazo indeterminado comum deve ser fomentada. Portanto, abrindo uma vaga de trabalho regular, o empregador deve dar preferência ao trabalhador intermitente, já habituado as tarefas quotidianas, tornando-se desnecessário o contrato de experiência.²⁹⁹ Embora inexista norma cogente impondo a adoção desta conduta, trata-se de hipótese interessante como progresso na vida profissional do empregado e como atrativa opção ao empregador, promovendo empregado já treinado e ambientado às rotinas e à cultura empresarial.

Os parágrafos 1º³⁰⁰ e 2º³⁰¹ do artigo 452-A da CLT versam acerca da convocação e do aceite. O primeiro, estabelece que a convocação ocorrerá por qualquer meio de comunicação eficaz no prazo mínimo de três dias corridos de antecedência. O segundo, estabelece o prazo de um dia útil para a resposta à convocação, com o silêncio traduzindo-se como recusa.³⁰²

Georgenor de Sousa Franco Filho destaca que a lei não define qual meio de comunicação eficaz deve ser utilizado, no entanto, é recomendável que utilize-se algum meio que possa efetivamente comprovar a convocação e o aceite.³⁰³ De toda sorte, com a prestação de serviços, entende-se como satisfeitos os prazos previstos

²⁹⁸ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar. p. 372, 2018.

²⁹⁹ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 43, jan. 2018.

³⁰⁰ Artigo 452-A, § 1º, da CLT: 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. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³⁰¹ Artigo 452-A, § 2º, da CLT: Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³⁰² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³⁰³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 44, n. 188, p. 81, abr. 2018.

nos parágrafos 1º e 2º do artigo 452-A da CLT,³⁰⁴ conforme determina o artigo 2º, §4º, da Portaria nº 349/18.³⁰⁵

Lorena Colnago cria um paralelo comparativo entre o trabalho intermitente e o trabalho avulso. Assinala que o segundo guarda semelhança ao primeiro em virtude da escalação para o trabalho e do pagamento em horas do salário. No entanto, diferentemente do que ocorre no trabalho intermitente, o trabalhador avulso não forma vínculo de emprego com o tomador dos serviços.³⁰⁶

Outra alternativa assinalada por Colnago é a adoção da teoria geral dos contratos ante a omissão celetista, salientando, especialmente, os artigos. 428 e 430 a 435 do Código Civil. Pondera-se, assim, qual a solução quando o empregado comunica o aceite da convocação de forma tardia. Nessa hipótese, o empregador (proponente) deve informar imediatamente ao empregado que sua aceitação ocorreu tardiamente, sob pena de responsabilização por perdas e danos, nos termos do artigo 430³⁰⁷ do Código Civil.³⁰⁸

Seguindo as lições de Eneida Melo Correia de Araújo, pode-se concluir que a subordinação jurídica é o principal elemento na caracterização do vínculo de emprego. O plano da subordinação subjetiva, pauta-se pela dependência do empregado em relação a seu empregador, culminando na obediência ao poder diretivo do empregador. Assim sendo, o trabalhador sujeita-se desprovido de autonomia ou

³⁰⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁰⁵ Artigo 2º, §4º, da Portaria nº 349/18: Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§1º e 2º do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho. BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

³⁰⁶ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontinuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 40, jan. 2018.

³⁰⁷ Art. 430 do Código Civil: Se a aceitação, por circunstância imprevista, chegar tarde ao conhecimento do proponente, este comunica-lo-á imediatamente ao aceitante, sob pena de responder por perdas e danos. BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

³⁰⁸ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontinuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 41-42, jan. 2018.

de independência na execução do contrato de trabalho.³⁰⁹ Trata-se, por conseguinte, do modelo padrão de relação de emprego, qual seja, o contrato a prazo indeterminado de 44 horas semanais, guardando distinções em relação ao trabalho intermitente.

O parágrafo 3º do artigo 452-A da CLT³¹⁰ consigna que a recusa da oferta, pelo empregado, não afasta a característica de subordinação desta atípica avença.³¹¹ Neste cenário, identifica-se que nesta forma de admissão, a subordinação apenas ocorre quando o empregado aceitar a convocação, mantendo seus efeitos no período de duração do trabalho. Em outro sentido, a recusa torna-se ato de manifestação de vontade do empregado, insuscetível de configurar a insubordinação ou indisciplina.³¹²

Trata-se de outra disrupção em elemento basilar no direito do trabalho, além da grande dissonância em relação à jornada de trabalho, incluindo-se o tempo à disposição e a remuneração. Como regra, a subordinação jurídica é o elemento que distingue a relação de emprego da relação de trabalho *lato sensu*. Constitui-se como o fundamento que viabiliza o poder diretivo e disciplinar do empregador que, no entanto, no contrato de trabalho intermitente, tão somente produz efeitos condicionado ao aceite da convocação pelo empregado.³¹³

Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez dissertam que a subordinação nesta atípica avença é mitigada tão somente no período anterior à execução do contrato, pelo que, durante o serviço, o empregado submete-se aos comandos do empregador como qualquer outro empregado. No entanto, de fato, pondera-se que a recusa ao chamado do empregado, ao considerar a posição de hipossuficiência do empregado, efetivamente será exercida em sua plenitude. Cria-se a preocupação por parte do obreiro em sofrer represálias pela recusa à convocação, de modo que é

³⁰⁹ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, jan./mar. p. 351, 2018.

³¹⁰ Artigo 452-A, § 3º, da CLT: A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³¹¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³¹² JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e trabalho intermitente: quebra de paradigma. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 42, abr. 2018.

³¹³ JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e trabalho intermitente: quebra de paradigma. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 42, abr. 2018.

interessante a adoção de critérios objetivos predeterminados de convocação do empregado hábeis a afastar a perpetração de condutas discriminatórias patronais.³¹⁴

Por outro lado, convém destacar que a imposição, pelo empregador, do aceite à convocação, utilizando técnicas coercitivas ou fixando cláusula contratual vedando a recusa à convocação, é medida que desvirtua a natureza do trabalho intermitente. Se a prática for devidamente comprovada em Juízo, impor-se-á a desnaturalização da avença, considerando-a como um contrato *standard* de 8 horas diárias e 44 horas semanais, tornando o autor da demanda credor das diferenças salariais decorrentes. Entende-se, neste caso, que o poder diretivo do empregador obrigou o trabalhador a permanecer em tempo à disposição, nos termos do artigo 4º da CLT.³¹⁵

O parágrafo 5º do artigo 452-A da CLT³¹⁶ dispõe acerca do período de inatividade. Neste dispositivo, assenta-se a concepção de que os períodos de inatividade não são considerados como tempo à disposição do empregador e, conseqüentemente, não são remunerados. Trata-se de norma que cumpre a disposição final do artigo 4º da CLT³¹⁷, que é considerado como tempo efetivo os períodos em que o empregado está aguardando ordens, à disposição do empregador, “salvo disposição especial expressamente consignada”.³¹⁸

O artigo 4º da Portaria nº 349/18 procura elucidar o disposto no artigo 443, § 3º, da CLT,³¹⁹ descrevendo o período de inatividade corresponde ao “intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado

³¹⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 84.

³¹⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020, p. 85.

³¹⁶ Artigo 452-A, § 5º, da CLT: O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³¹⁷ Artigo 4º da CLT: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³¹⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³¹⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

e tenha prestado serviços”.³²⁰ O parágrafo 1º da mesma norma ainda autoriza a prestação de serviços, nos períodos de inatividade, a outros empregadores que exerçam, ou não, a mesma atividade econômica.

De outro modo, o parágrafo 2º do artigo 4º da Portaria nº 349/18, inicialmente, afasta a classificação de “tempo à disposição” nos períodos de inatividade. Em segundo, veda a remuneração destes períodos, de modo que o pagamento pelo tempo à disposição nos momentos inativos descaracteriza o ajuste.³²¹

Inegavelmente, o contrato de trabalho é um contrato sinalagmático, ou seja, conta com deveres e obrigações em equilibrada reciprocidade. Alves, todavia, assevera o desequilíbrio criado pela própria natureza do trabalho intermitente. Especificamente quanto aos períodos de inatividade, desmonta-se o equilíbrio formal entre as prestações onerosas, de modo que o sinalagma praticamente deixa de existir.³²² Extrai-se, dessa premissa, que o contrato permanece suspenso e o empregado pode recusar as convocações sem corresponder a ato de insubordinação, pelo que as obrigações recíprocas praticamente desaparecem, surgindo tão somente quando o empregado aceita o chamado ao trabalho pelo empregador.

Georgenor de Sousa Franco Filho pontua que a habitualidade na prestação de serviços viabiliza a integração do trabalhador no ambiente empresarial, criando a sensação de pertencimento. De outro modo, o convívio próximo possibilita a majoração do grau de confiança que a empresa deposita no trabalhador, notadamente em virtude de sua contribuição com o crescimento do empreendimento³²³. O mesmo autor ainda destaca que a inércia do trabalhador no

³²⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece rgras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

³²¹ Artigo 4º, §2º, da Portaria nº 349/18: No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregado e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece rgras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

³²² ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 24, abr. 2018.

³²³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 78, abr. 2018.

período de inatividade representa a liberação de qualquer obrigação contratual ao empregador, de modo que o contrato de trabalho permanece suspenso, todavia, sem qualquer ônus recíproco. Portanto, no período de ociosidade absoluta, o empregado permanece desprovido de direitos.³²⁴

Releva ponderar, pois, que a outorga da disposição do tempo de atividade e inatividade às partes recebe algumas significativas limitações. Parte-se da certeza, inicialmente, de que o trabalhador admitido em contrato intermitente é computado no número de funcionários da empresa para diversos fins, como por exemplo: (i) para determinar a necessidade do registro de jornada pelo empregador (artigo 74, § 2º, da CLT³²⁵); (ii) para o dimensionamento da CIPA (NR-05); e (iii) para identificação do número de empregados destinados às vagas de aprendizes, pessoas com deficiências e reabilitados (artigo 429 da CLT e Lei nº 8.213/91).³²⁶

Por fim, destaca-se que, embora o período de inatividade não seja remunerado como trabalho efetivo, algumas obrigações podem exceder o período de efetivo labor e adentrar o período de inatividade. Cita-se, por exemplo: (i) o pagamento de comissões a prazo; (ii) a necessidade de realização de exames médicos periódicos, conforme a NR-07; e (iii) a manutenção de plano de saúde eventualmente concedido pela empresa a seus funcionários.³²⁷

O parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT³²⁸ trata do pagamento do trabalho intermitente que ocorre ao final de cada período de prestação de serviço. Já o parágrafo 7º³²⁹ do mesmo dispositivo trata da discriminação dos valores pagos no

³²⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 83, abr. 2018.

³²⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³²⁶ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 89.

³²⁷ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 91.

³²⁸ Artigo 452-A, § 6º, da CLT: 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. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³²⁹ Artigo 452-A, § 7º, da CLT: O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

recibo, tratando-se da positivação da vedação ao salário complessivo, já disposto na Súmula nº 91 do TST.³³⁰ De outra forma, o parágrafo 3º do artigo 2º da Portaria nº 349/18 estabelece a possibilidade do pagamento horário superior ao trabalhador intermitente em comparação aos demais empregados em contratos a prazo indeterminado, em virtude das características especiais do trabalho intermitente, não caracterizando discriminação salarial.³³¹

Aloysio Correa da Veiga destaca que o empregado admitido em trabalho intermitente recebe a remuneração tão somente pelas horas efetivamente trabalhadas. Consequentemente, impõe-se a estes trabalhadores o manejo dessa inconstância e insegurança quanto a seus planos e projetos, especialmente pela redução dos seus direitos sociais.³³² Em análogo sentido, Franco Filho assinala que a remuneração de um trabalhador em um vínculo comum é permanente e constante, garantido a tranquilidade pelo conhecimento de que, após determinado período, receberá o valor ajustado. No entanto, a ausência desse conceito no trabalho intermitente desestimula o trabalhador, produzindo repercussões tanto nas relações profissionais como pessoais do empregado.³³³

Para Amauri Cesar Alves, o TST é indiretamente responsável pela viabilidade da construção normativa do contrato intermitente. Elucida que a mais alta Corte trabalhista firmou o entendimento de que o salário-mínimo corresponde à carga de trabalho padrão, de modo que jornadas inferiores podem ser contraprestadas com o salário mínimo proporcional.³³⁴ Trata-se do entendimento consubstanciado na

³³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 91**: nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91. Acesso em: 9 maio 2022.

³³¹ Artigo 2º, § 3º, da Portaria nº 349/18: Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado. BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

³³² VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e o contrato intermitente. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 46.

³³³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 44, n. 188, p. 79, abr. 2018.

³³⁴ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 27, abr. 2018.

Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 358, I, da Subseção de Dissídios Individuais I (SBDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que assim estabelece a licitude do pagamento do piso salarial ou salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado nas contratações para jornadas inferiores a 8 horas e carga horária inferior a 44 horas semanais.³³⁵ Na perspectiva do autor, dever-se-ia permitir a pactuação em contratos com jornada de trabalho reduzida, mas não pode ser considerado constitucional o pagamento inferior ao salário mínimo mensal.³³⁶

Pondera-se se o pagamento fragmentado da gratificação natalina, ao final de cada período de prestação de serviços, é compatível com o próprio objetivo do décimo terceiro salário. A Lei 4.090/1962 que instituiu a gratificação natalina nasceu do projeto de lei 440/1959 de autoria do Deputado Aarão Steinbruch, determinando o pagamento do benefício em parcela única, conforme pode-se observar no *site* da Câmara dos Deputados.³³⁷ A proposta de lei é justificada utilizando paradigmas que já implementaram sistemática similar à época, como a Itália e a Argentina. O Deputado destaca que a gratificação era uma praxe em algumas empresas devendo ser estendida a todos trabalhadores. Visava, também, ao encerramento dos movimentos que pleiteavam, ao final do ano, a obtenção desse benefício.³³⁸

A Lei nº 4.090/62 que instituiu a gratificação natalina foi alterada pela Lei nº 4.749 de 1965, determinando o parcelamento do benefício da seguinte forma: uma parcela é adimplida entre fevereiro e novembro de cada ano, como adiantamento (artigo 2º), e a outra parcela adimplida até o dia 20 de dezembro (artigo 1º).³³⁹ A norma ora em comento se originou no Projeto de lei nº 2839/1963 de autoria do Poder Executivo.

³³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 358, I, da SBDI-I**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2016]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358. Acesso em: 14 maio 2022.

³³⁶ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 29, n. 346, p. 27, abr. 2018.

³³⁷ BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a gratificação de natal para os trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4090-13-julho-1962-353863-norma-pl.html>. Acesso em: 14 maio 2022.

³³⁸ BRASIL. Projeto n. 440, de 1959, de autoria do Deputado Aarão Steinbruch. Institui a gratificação natalina ou o 13º mês de salário para os trabalhadores em atividades privadas. **Diário do Congresso Nacional**: seção I, p. 2921, 11 jun. 1959. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD11JUN1959.pdf#page=69>. Acesso em: 14 maio 2022.

³³⁹ BRASIL. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF: Presidência da República, 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

Em sua exposição de motivos, o Poder Executivo afirmava que o pagamento em única parcela no mês das festas de final de ano constituía um fator inflacionário com aspectos negativos e prejudiciais à sociedade. Verificava-se que a maior demanda por bens de consumo naquele período era ampliada pelo excedente de remuneração percebido pelos trabalhadores aumentando seu poder de compra. Contudo, a elevação do poder de compra de um grande número de trabalhadores não era acompanhada pelo correspondente aumento de bens produzidos e postos à disposição dos consumidores.³⁴⁰

Este mecanismo produziu a elevação dos preços. Neste cenário, o Governo Federal propôs a manutenção do benefício que proporciona a melhoria da condição do trabalhador, mas buscou uma alternativa para preservar o valor real da remuneração do trabalhador, que seriam reduzidos proporcionalmente ao aumento dos custos dos bens e serviços. Para demonstrar sua assertiva, o Governo destaca as variações percentuais das taxas de elevação dos índices de preços ao consumidor, muito superiores nos meses de dezembro e janeiro. Por exemplo, no ano de instituição da medida, 1962, a média das taxas de inflação entre fevereiro a novembro era de 2,32%, ao passo que a média de dezembro de 1962 a janeiro de 1963 subiu para 8,42%.³⁴¹

Destas informações é possível chegar as seguintes conclusões: (i) a gratificação natalina é um benefício que tem como objetivo a melhoria da condição de vida do trabalhador e não tem uma vinculação específica a determinada situação (como é o caso da remuneração de férias, por exemplo, que destina-se a viabilizar o gozo das férias); (ii) o pagamento fracionado em parcelas não é incompatível com o próprio benefício sendo interessante sob o ponto de vista inflacionário.

Não há de se olvidar, contudo, a existência de corrente que sustenta a inconstitucionalidade do pagamento fracionado da gratificação natalina. Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez entendem que a Lei nº 13.467/17 distorceu a

³⁴⁰ BRASIL. Projeto nº 2.839, de 1963. Dispõe sobre o pagamento da gratificação salarial de Natal prevista na Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962. **Diário do Congresso Nacional**, seção I, p. 3608, 26 maio 1965. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI1965.pdf#page=9>. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁴¹ BRASIL. Projeto nº 2.839, de 1963. Dispõe sobre o pagamento da gratificação salarial de Natal prevista na Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962. **Diário do Congresso Nacional**, seção I, p. 3608, 26 maio 1965. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI1965.pdf#page=9>. Acesso em: 14 maio 2022.

lógica da parcela de modo a desvirtuar sua finalidade. Inicialmente, apontam o fenômeno da compressão do valor real do salário, de modo que a mesma faixa salarial que corresponde a um salário básico, com o passar do tempo, apenas será atingida através do somatório deste com as proporções de gratificação natalina e férias. Em seguida, assinalam a ausência de isonomia entre empregados intermitentes e empregados com vínculo de emprego convencional em afronta ao disposto no artigo 7º, VIII, da CRFB.³⁴²

Conforme já exposto anteriormente, o comércio é um setor que tem grande incidência no registro formal de trabalhadores intermitentes. Nesse aspecto, destaca-se que há possibilidade da admissão de um trabalhador remunerado apenas com parcelas variáveis, como comissões, ou remunerado parcialmente por comissões e parcialmente por um valor fixo. Nesta hipótese, o empregador deve atentar-se para o disposto no artigo 7º, VII, da CRFB, que assenta o salário mínimo como limitador àqueles que percebem remuneração variável.³⁴³

Não há dúvidas de que o trabalhador em contrato intermitente, se exposto a condições gravosas, tem direito à percepção dos adicionais respectivos, como por exemplo o adicional noturno, o adicional de periculosidade e o adicional de insalubridade³⁴⁴. No entanto, pondera-se a forma de adimplemento do adicional de insalubridade, considerando que o artigo 192 da CLT³⁴⁵ dispõe que o percentual de adicional de insalubridade será calculado com base no salário mínimo. Neste cenário, o trabalhador intermitente que presta serviços em jornada reduzida em relação à jornada de 44 horas semanais deverá perceber o adicional de insalubridade integral ou proporcional aos dias de trabalho?

Nesse sentido, a 4ª Turma do TST entendeu, nos autos do processo nº 1252-41.2013.5.02.0086, que o artigo 192 da CLT não estabelece exceção para a jornada inferior a 44 horas semanais, de modo que o trabalhador deve receber o adicional de insalubridade calculado com base no salário mínimo em sua integralidade.³⁴⁶ A

³⁴² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 121.

³⁴³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020; p. 116.

³⁴⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 118

³⁴⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo nº 001252-41.2013.5.02.0086**. Recurso de Revista. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing, 13 de março de 2015. Disponível em:

mesma posição é adotada pela 8ª Turma do TST (Processo nº 20998-39.2015.5.04.0741, Rel. Min. Dora Maria da Costa, publicação em 22.10.2021)³⁴⁷; e pela 2ª Turma do TST (Processo nº 20794-72.2017.5.04.0531, Rel. Min. Jose Roberto Freire Pimenta, publicação em 01.10.2021).³⁴⁸

Salienta-se, ademais, a temática da extinção contratual e do pagamento dos haveres rescisórios. O artigo 5º da Portaria nº 349/18 trata do pagamento das verbas rescisórias. Estabelece, inicialmente, como base de cálculo ao pagamento, a média os valores recebidos pelo empregado no curso do contrato. Em seu parágrafo único, todavia, limita o cálculo da média apenas os períodos em que o trabalhador tenha auferido parcelas remuneratórias nos últimos doze meses ou, se menor, no período de vigência do contrato.³⁴⁹ Na lição de Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez, a modalidade de aviso prévio indenizado decorre da própria natureza do contrato intermitente, ante as peculiaridades do contrato, tornando incabível o aviso prévio trabalhado.³⁵⁰

Por fim, releva ponderar a viabilidade da rescisão indireta do contrato, conforme disposição no artigo 483 da CLT,³⁵¹ plenamente aplicável a essa modalidade de contratação. Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez elucidam

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/cca066eb2b9fdedf7e762f88502ce45a>. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Processo nº 20998-39.2015.5.04.0741**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 22 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b10245b2c9d7a69be2bc444ffc237f13>. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Processo nº 20794-72.2017.5.04.0531**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relatora: Min. Jose Roberto Freire Pimenta, 01 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/63cc2a8b6687be0c93b3d30a459858eb>. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁴⁹ Artigo 5º da Portaria nº 349/18: As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único: No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

³⁵⁰ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p.179.

³⁵¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

que, com a cessação da vigência da MP 808/2017, inexistiu um prazo legalmente previsto para o trabalhador pleitear a rescisão indireta do contrato. Nos termos do artigo 452-D da CLT, inserido pela MP 808/17 e não mais vigente, assentava-se o prazo de um ano sem nenhuma convocação com fato que ensejava a rescisão indireta. Trata-se de período interessante, sobretudo porquanto abrange variações de temporadas, estações e fluxos variáveis.³⁵²

No entanto, possibilita-se a adoção de prazo inferior especialmente considerando que no contrato intermitente as partes devem fixar a duração mínima do trabalho (como se verá adiante). Assim, na hipótese de o empregado ter seu trabalho dispensado, permite-se a postulação do pagamento das horas referentes ao período previamente combinado e a postulação da rescisão indireta se não forem formuladas convocações no prazo de 3 meses previsto no Decreto-Lei n 368/1968 para a configuração da mora contumaz.³⁵³

O parágrafo 9º do artigo 452-A da CLT³⁵⁴ dispõe sobre as férias do trabalhador intermitente, estabelecendo o período aquisitivo de doze meses, no qual veda-se a convocação ao labor. Reitera-se, todavia, que o disposto no artigo 452-A, § 6º, III, da CLT³⁵⁵ determina o pagamento dos valores referentes às férias de forma fragmentada ao final de cada período de trabalho. Ainda, o parágrafo primeiro, do artigo 2º, da Portaria 349/18 autoriza, com base no acordo prévio com o empregador, a fruição das férias fragmentadas em até 3 períodos, nos termos do artigo 134 da CLT.³⁵⁶

Inicialmente, releva destacar que o empregado intermitente recebe o valor de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional. Todavia, o parágrafo 9º supracitado assenta o direito a um mês regular de férias após o período aquisitivo de

³⁵² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 181.

³⁵³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 182.

³⁵⁴ Artigo 452-A, § 9º, da CLT: 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. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³⁵⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁵⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

doze meses. Neste aspecto, Georgenor de Sousa Franco Filho sustenta que as férias devem ser usufruídas com a percepção de sua remuneração integral, já que ninguém é capaz de fruir férias sem recursos. Ademais, se sua convocação não ocorreu em todos os meses, evidentemente não recebeu todos os duodécimos correspondentes a doze meses.³⁵⁷

O mesmo autor, então, sintetiza que o trabalhador intermitente tem direito a percepção de duas espécies de férias, a saber: (i) as férias proporcionais; e (ii) as férias integrais. A primeira, corresponde aos períodos de labor, com o recebimento do valor proporcional de férias ao final de cada convocação. A segunda, diz respeito ao pagamento integral, em pecúnia, ao final de cada período aquisitivo de doze meses, ocasião em que também receberá, indiretamente, pelos períodos ociosos.³⁵⁸

Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez destacam que, indubitavelmente, a previsão de férias do trabalho intermitente afronta diretamente o disposto no artigo 7º, XVII, da CRFB, bem como viola o artigo 3º, 1, da Convenção nº 132 da OIT. Ambas as normas tratam do direito do trabalhador fruir férias remuneradas. Segundo os autores, a Constituição garante o direito de usufruir de férias remuneradas justamente considerando que a interrupção do labor sem recursos inviabiliza o direito propriamente dito.³⁵⁹

Trata-se, por conseguinte, do fenômeno da compressão do valor real do salário, de modo que a mesma faixa salarial tão somente será alcançada quando somadas todas as parcelas remuneratórias. Assim, a pulverização do pagamento das férias inviabiliza a fruição do próprio direito, já que o empregado será obrigado a prestar serviços a outro empregador para prover suas despesas básicas de sobrevivência. Conclui-se, portanto, que o pagamento deve ser efetuado nos moldes do disposto no artigo 145 da CLT,³⁶⁰ qual seja, até dois dias anteriores à efetiva fruição das férias.³⁶¹

³⁵⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 85, abr. 2018.

³⁵⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 86, abr. 2018.

³⁵⁹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 146.

³⁶⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁶¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Trabalho intermitente. Curitiba: Juruá, 2020. p. 147.

Destaca-se, por fim, que o desconto dos dias de férias nos termos do artigo 130 da CLT³⁶² é inaplicável ao contrato intermitente em virtude de sua própria natureza.³⁶³ Note-se que os períodos de inatividade não são considerados tempo à disposição do empregador para fins de remuneração, tampouco para fins de desconto dos dias de férias. Já a negativa à convocação não pode ser considerada como falta injustificada, considerando o permissivo legal que autoriza, sem configurar ato de indisciplina ou insubordinação, a recusa à convocação. Dessarte, a dinâmica peculiar desta avença inviabiliza o desconto nos dias das férias, de modo que o trabalhador intermitente sempre deverá fruir os trinta dias.³⁶⁴

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho destacam que no contrato intermitente devem estar presentes, mesmo que de forma mitigada, os requisitos da relação jurídica de emprego, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e não eventualidade. Reitera-se, por conseguinte, que o trabalho intermitente deve ser um trabalho não eventual.³⁶⁵ Lorena Colnago elucida que o trabalho intermitente se diferencia do trabalho eventual a partir da necessidade produtiva circunstancial do evento empresarial a que o contrato submete-se. Se o trabalho é repetido e previsível, tem-se uma relação de emprego de trabalho intermitente.³⁶⁶

Eneida Melo Correia de Araújo esclarece que o eventual corresponde ao ocasional, o que pode não ocorrer, o incerto. O trabalho intermitente, por outro lado, pauta-se pela repetição intercalada com interrupções temporárias, ou seja, cessa e recomeça após intervalos com razoável previsibilidade. O trabalho intermitente preenche os demais requisitos da relação de emprego (pessoalidade, subordinação jurídica e onerosidade), assim como considera-se não eventual porquanto

³⁶² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁶³ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 147.

³⁶⁴ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 147.

³⁶⁵ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 62-63.

³⁶⁶ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontinuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 41, jan. 2018.

caracteriza-se pela continuidade intercalada a lapsos temporais de inatividade. Trata-se, indubitavelmente, de uma relação de emprego.³⁶⁷

Dessarte, não é viável a pactuação de um contrato de emprego sem a prestação, de fato, de trabalho, caracterizando um pacto juridicamente válido desvinculado ao suporte fático que lhe dá guarida. Desse modo, “obrigatoriamente o contrato de trabalho intermitente deverá indicar o número mínimo anual de horas de trabalho ou o número mínimo anual de diárias integrais de trabalho”.³⁶⁸ Em análogo sentido, Franco Filho também assevera que, caso as regras para a celebração dessa avença não forem rigorosamente cumpridas, torna-se evidente que o contrato deve ser considerado nulo e a avença reconhecida como um pacto por prazo indeterminado.³⁶⁹

Note-se que inexistente previsão expressa de pactuação mínima de carga horária de trabalho. No entanto, a interpretação da previsão legal do artigo 443, § 3º com o artigo 3º da CLT³⁷⁰ é inequívoca. Ademais, o ajuste de uma carga horária que não condiz com a realidade também torna o contrato passível de nulidade. Neste sentido, destaca-se a lição de Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez:

O registro de uma carga horária mínima apenas *pro forma*, desvinculada da realidade (por exemplo, apenas uma hora por ano) importará na ausência de observância de elemento essencial do contrato e conduzirá à conclusão de que o contrato foi celebrado na modalidade tradicional, com a condenação do empregador ao pagamento da totalidade do salário mensal, adotando como parâmetro de carga horária os módulos constitucionais diário e semanal. É dizer: entender-se-á que o trabalhador estava à disposição do seu empregador para o cumprimento de ordens (CLT, artigo 4º) por 8 horas diárias e 44 horas semanais.³⁷¹

Neste mesmo aspecto, torna-se fundamental destacar o enunciado nº 84 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra):

³⁶⁷ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, nº.1, p. 355, jan./mar. 2018.

³⁶⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 62-63.

³⁶⁹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 84, abr. 2018.

³⁷⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁷¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 64.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: CARGA HORÁRIA. Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador.³⁷²

Ademais, é salutar a transcrição também do enunciado nº 85 oriundo do mesmo documento supracitado:

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL NÃO CORRESPONDE AO *ZERO-HOURS CONTRACT* BRITÂNICO. Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166, II e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do artigo 8º, parágrafo único, da CLT.³⁷³

Cristiano Farias e Nelson Rosenvald descrevem que as condições impostas podem limitar a eficácia de um determinado negócio jurídico subordinando seus efeitos a um evento futuro e incerto. No entanto, estas condições adotadas pelas partes, obviamente, devem ser lícitas. O artigo 122 do Código Civil, então, assentou que as condições ilícitas são aquelas contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes, como por exemplo as condições puramente potestativas. Estas, por fim, são aquelas que sujeitam o negócio ao puro arbítrio de um de seus partícipes, conferindo a este absoluto poder à sua conveniência. Nesta hipótese, a consequência é a invalidade do próprio negócio jurídico, nos termos do artigo 123 do Código Civil.³⁷⁴

Interesse destacar um exemplo de condição puramente potestativa no direito civil, viabilizando o estabelecimento de um paralelo com a seara laboral e o trabalho intermitente. Segundo o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o seguro é um contrato

³⁷² ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat (2018). Brasília, DF: Anamatra, 2018. p. 45. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 9 maio 2022.

³⁷³ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat (2018). Brasília, DF: Anamatra, 2018. p. 45. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 9 maio 2022

³⁷⁴ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil**: parte geral e LINDB. 15. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2017. p. 650-651.

que aperfeiçoa-se com a manifestação de vontade das partes, não podendo ser condicionado à emissão da apólice (ato unilateral de uma das partes). A existência do acordo não pode ficar a mercê tão somente da vontade de um dos contratantes, sob pena de ter-se uma conduta puramente potestativa, vedada pelo artigo 122 do Código Civil.³⁷⁵

Como pode-se observar na decisão proferida pela 1ª Turma do TST, o contrato de trabalho é um contrato consensual³⁷⁶. Na mesma linha, Maurício Godinho Delgado destaca que o contrato de trabalho é “contrato sinalagmático, além de consensual”.³⁷⁷ Farias e Rosenvald elucidam que, quanto à eficácia, o negócio jurídico consensual é aquele em que para o seu aperfeiçoamento, a exteriorização da vontade das partes é suficiente.³⁷⁸

Conclui-se, dessarte, que o contrato de trabalho é um contrato consensual, pelo que aperfeiçoa-se com a manifestação de vontade das partes. Conseqüentemente, não pode ter seus efeitos condicionados a fato futuro e incerto baseado unicamente no puro arbítrio do contratante. Logo, o trabalho intermitente necessita da pactuação de uma jornada mínima, sob pena de caracterizar uma condição puramente potestativa e conseqüentemente a nulidade do negócio jurídico. Na hipótese de descumprimento deste preceito, surge a possibilidade de reconhecimento de invalidade do contrato intermitente com a conseqüente consideração de que a avença foi pactuada na forma convencional, qual seja, para a prestação de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

De toda sorte, convém destacar que este posicionamento não é unânime. Cite-se, por exemplo, a sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade, em Minas Gerais. No caso, o Juiz Uilliam Frederic d Lopes Carvalho entendeu que nesta modalidade “não existe garantia de salário ou de número de

³⁷⁵ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (4. Turma). **Recurso Especial nº 1.306.367/SP**. Direito Civil. Direito dos contratos. Seguro. Contrato consensual. Momento em que é considerado perfeito e acabado. Manifestação de vontade, ainda que tácita. Brasília, DF: Rel. Min. Luis Felipe Salomão, 20.03.2014. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201102024194&dt_publicacao=05/05/2014. Acesso em: 9 maio 2022.

³⁷⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). **Recurso de Revista nº 119700-94.2007.5.01.0058**. Brasília, DF: Min. Marcelo Lamego Pertence, 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/832f4e5ef6023574f2f48f17a6284d59>. Acesso em: 9 maio 2022.

³⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 616.

³⁷⁸ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: parte geral e LINDB**. 15. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2017. p. 612.

horas trabalhadas. A relação é marcada pela imprevisibilidade e incerteza da necessidade do serviço do trabalhador intermitente”.³⁷⁹

Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez assinalam, também, que o trabalho intermitente, por suas peculiaridades, é incompatível com o enquadramento na exceção prevista no artigo 62 da CLT.³⁸⁰ Explicam que o arranjo do trabalho intermitente, especialmente ao considerar a convocação, o aceite e a remuneração, relaciona-se com a definição de uma jornada de trabalho predeterminada. Verifica-se, dessarte, que o controle da jornada é figura indissociável desta forma de pactuação, não havendo falar no enquadramento na exceção do artigo 62 da CLT.³⁸¹

O direito do trabalhador em receber horas extras, logo, é corolário dessa linha argumentativa supracitada, de modo que o empregado submete-se ao regime de duração de labor. Como elucidam Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez, “qualquer convocação formulada para a prestação de serviços por duração superior a 8 horas redundará no pagamento de horas extraordinárias após a oitava”.³⁸² Igual sorte ocorrerá caso o empregado trabalhe além do limite de 44 horas semanais, ainda devendo-se observar se o empregado atua em profissão regulamentada com jornada reduzida. Por fim, releva ponderar que os termos do convite vinculam o empregador, razão pela qual caso o trabalhador siga prestando serviços, excedendo as horas predeterminadas na convocação, terá direito ao pagamento, como extras, do excedente.³⁸³

O parágrafo 4º do artigo 452-A da CLT toca em um tema muito sensível: a multa pelo descumprimento da convocação ou da aceitação da oferta de trabalho. Por relevante, transcreve-se o dispositivo mencionado:

³⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região. **Processo nº 0010174-66.2020.5.03.0064**. Sentença. João Monlevade, MG: Juiz Uilliam Frederic D Lopes Carvalho, 9 de outubro de 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010174-66.2020.5.03.0064/1#e2dfea5>. Acesso em: 9 maio 2022.

³⁸⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁸¹ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 136.

³⁸² FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 137.

³⁸³ FERNANDEZ, Leandro. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 138.

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.³⁸⁴

Neste particular, Lorena Colnago propõe a interpretação do dispositivo supracitado sob a perspectiva da alteridade contratual, considerando que o risco da atividade econômica é imputado ao empregador. Reitera-se que o trabalhador, como regra, não é o detentor do capital, de modo a ser impraticável suportar a multa imposta sob o arbítrio do empregador. Ademais, faz-se necessário lembrar que o princípio da boa-fé contratual previsto no artigo 421 do Código Civil deve ser observado na hipótese em que o empregado deixa de comparecer ao trabalho após o aceite.³⁸⁵

De outro modo, a mesma autora destaca o disposto no artigo 478 do Código Civil como norma que visa a coibir a onerosidade excessiva de uma das partes em detrimento da outra. Na hipótese, portanto, a consequência jurídica é a resolução do contrato (nova modalidade de justa causa do empregador) ou a possibilidade da modificação equitativa das condições do contrato, tornando-o sinalagmaticamente equilibrado.³⁸⁶

Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez dissertam que a multa prevista no artigo 452-A, § 4º, da CLT³⁸⁷ é flagrantemente inconstitucional por violação ao disposto no artigo 7º, VI, da CRFB. Trata-se de manifesta afronta à irredutibilidade salarial, além de vulnerar a garantia de percepção de salário mínimo, nos termos do artigo 7º, IV, da CRFB, notadamente na hipótese em que o trabalhador é remunerado tão somente com um salário mínimo. Ademais, a natureza intangível do

³⁸⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³⁸⁵ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 41-42, jan. 2018.

³⁸⁶ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 41-42, jan. 2018.

³⁸⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

salário também é amparada pela Convenção nº 95 da OIT, de modo que o dispositivo ora em comento mostra-se inconstitucional e inconvenção.³⁸⁸

Mesmo que superada a questão atinente à inconvenção e à inconstitucionalidade da multa, destaca-se o entendimento consubstanciado na OJ nº 18 da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST, *in verbis*: “os descontos efetuados com base em cláusula de contrato firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador”³⁸⁹.

Outra temática extremamente relevante a ser enfrentada diz respeito às contribuições sociais e à manutenção da qualidade de segurado do empregado. O parágrafo 8º do artigo 452-A da CLT³⁹⁰ dispõe acerca das contribuições previdenciárias recolhidas pelo empregador com base nos valores pagos no período mensal ao empregado. O artigo 6º da Portaria nº 349/18 dispõe, em termos semelhantes ao artigo 452-A, § 8º, da CLT,³⁹¹ que o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado, bem como realizará os depósitos de fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) com base nos valores pagos mensalmente, fornecendo comprovante ao trabalhador.³⁹²

A Emenda Constitucional nº 103/2019, denominada como reforma da previdência, alterou diversos dispositivos constitucionais, dentre eles o artigo 195, § 14, da CRFB, o qual transcreve-se, por pertinente:

O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal

³⁸⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 106.

³⁸⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 18 da Seção de Dissídios Coletivos**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1998]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA18. Acesso em: 15 maio 2022.

³⁹⁰ Artigo 452-A, § 8º, da CLT: o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

³⁹¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

³⁹² BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece rgras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.³⁹³

Nessa mesma linha, o artigo 28 da Portaria nº 450/2020 dispõe que não será computada para nenhuma finalidade, a competência cujo recolhimento utilizou base de cálculo inferior à contribuição mínima mensal, sequer para a manutenção da qualidade de segurado ou para o cômputo como tempo de contribuição.³⁹⁴ Por fim, menciona-se a alteração promovida pelo Decreto nº 10.410/20 no artigo 13, § 8º, do Regulamento da Previdência Social, que expressamente estabelece que a manutenção da qualidade de segurado, por aqueles que recebem remuneração inferior ao limite mínimo mensal, quando realizados os ajustes de complementação.³⁹⁵

Percebe-se, assim, que a manutenção da qualidade de segurado perante a Previdência Social depende do recolhimento da contribuição mensal mínima ou da realização da complementação caso a contribuição recolhida pelo empregador observe base de cálculo inferior. No entanto, conforme dados divulgados pelo Dieese, no ano de 2019, 22% dos contratos intermitentes formais não geraram trabalho ou renda. Mais, a remuneração média dos trabalhadores vinculados a esta modalidade de admissão corresponde a R\$ 637,00, valor equivalente a 64% do salário mínimo naquele ano.³⁹⁶

O Dieese destaca, pautado pelos dados disponibilizados pela RAIS, analisando 157 mil vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2019. Que 44% dos trabalhadores receberam renda inferior a um salário mínimo, ao passo que

³⁹³ BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 maio 2022.

³⁹⁴ BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020**. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁹⁵ Artigo 13, § 8º, do Regulamento da Previdência Social: O segurado que receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição somente manterá a qualidade de segurado se efetuar os ajustes de complementação, utilização e agrupamento a que se referem o § 1º do artigo 19-E e o § 27-A do artigo 216. BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁹⁶ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020**. São Paulo: DIEESE, 2020, p. 1. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 14 maio 2022.

apenas 17% perceberam remuneração equivalente a dois salários mínimos.³⁹⁷ A inequívoca conclusão, pois, é que significativa parcela dos trabalhadores intermitentes não se encontrarão amparados pela seguridade social.

Sob a perspectiva da sociedade, Eneida Melo Correia de Araújo expõe interessante ponderação acerca dos custos suportados pelo Estado. Parte-se da premissa, inicialmente, do reduzido recolhimento de contribuições previdenciárias em virtude da baixa remuneração auferida por estes trabalhadores. Em seguida, pautando-se da premissa de alta rotatividade desses empregados, possibilita-se a elevação dos custos do sistema público de proteção contra o desemprego, como por exemplo o seguro-desemprego.³⁹⁸

Cria-se outra situação *sui generis*, visto que o trabalhador intermitente, apesar de caracterizar-se como trabalhador formal, pode não manter sua qualidade de segurado da previdência social. De outro modo, dentre os requisitos à percepção do seguro-desemprego constantes no artigo 3º da Lei nº 7.998/90,³⁹⁹ não se encontra expressamente a manutenção da qualidade de segurado perante a previdência social, até mesmo porquanto o benefício é pago com recursos oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos do artigo 10 da Lei nº 7.998/90.⁴⁰⁰

Inicialmente, o trabalho autônomo encontrava respaldo jurídico no artigo 593 do Código Civil,⁴⁰¹ pelo que o enquadramento do trabalhador nesta modalidade ocorria via exclusão dos critérios dispostos na consolidação laboral. Em seguida, essa modalidade de trabalho recebeu previsão legal na CLT pela Lei nº 13.467/17 que inseriu o artigo 442-B na CLT nestes termos “A contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de

³⁹⁷ DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020**. São Paulo: DIEESE, 2020, p. 1. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 14 maio 2022.

³⁹⁸ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 371, jan./mar. 2018.

³⁹⁹ BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 13 maio 2022.

⁴⁰⁰ BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 13 maio 2022.

⁴⁰¹ Artigo 593 do Código Civil: A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste capítulo. BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta Consolidação”.⁴⁰² Ainda, o trabalhador autônomo é definido pelo artigo 12, V, “h” da Lei nº 8.212/1991 como a “pessoa física que exercer, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.⁴⁰³

Conforme Luciano Martinez, o trabalho autônomo equivale à hipótese em que o trabalhador estabelece as regras para o oferecimento de seu serviço, dotado de autonomia, submetendo o tomador na medida de suas necessidades. Assim, “é caracterizado pelo fato de o trabalhador (o prestador de serviços) ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado”⁴⁰⁴. A nova regulamentação disposta no artigo 442-B da CLT assentou, ainda, a espécie de trabalho autônomo exclusivo e trabalho autônomo não eventual.⁴⁰⁵

Para Maurício Godinho Delgado, o trabalho autônomo corresponde a figura de trabalho de maior generalidade e extensão, afastando-se de uma relação de emprego essencialmente pela inexistência de subordinação jurídica. Podem, todavia, afastar-se da relação de emprego também pela ausência do elemento “pessoalidade”.⁴⁰⁶ De outro modo, “torna-se imperativo o reconhecimento da relação de emprego se estiveram reunidos, em certa relação fática concreto, os cinco elementos estruturantes fixados no *caput* dos artigos. 3º e 2º da CLT”.⁴⁰⁷

Sob o mesmo prisma, Carlos Henrique Bezerra Leite assevera que, “ainda que tenham sido observadas todas as formalidades legais, o artigo 9º da CLT autoriza o juiz a declarar nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos que regem a relação de emprego”.⁴⁰⁸ Trata-se, indubitavelmente, da incidência do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre as formas que norteia o direito laboral brasileiro.

⁴⁰² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2022.

⁴⁰³ BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁴⁰⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 90.

⁴⁰⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 90.

⁴⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 397.

⁴⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 399.

⁴⁰⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 103.

Ricardo Resende destaca que o trabalhador autônomo é aquele que assume o risco da atividade desenvolvida. Este, não firma contratos de atividade, mas pactua contratos meramente de resultado com terceiros. Assinala, ainda, que a novidade da redação do artigo 442-B da CLT⁴⁰⁹ é a legitimação da atuação do autônomo desempenhando atividades com exclusividade. O autor junta-se ao coro ao discorrer que, existindo realmente autonomia, afasta-se o vínculo de emprego, ao passo que o liame laboral será reconhecido se a autonomia der espaço à subordinação, de modo que esta premissa não pode ser afastada pela literalidade do artigo 442-B da CLT⁴¹⁰.

Salienta-se a presunção de vínculo de emprego segundo a diretriz exposta pela Anamatra no enunciado 53 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho, o qual transcreve-se por pertinente:

TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (artigos. 1º, III, e IV, 5º, *caput* e 7º da CF/1988), devendo o artigo 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.⁴¹¹

Pautando-se por estes elementos supracitados, conclui-se que o empregado intermitente em uma relação mascarada como de trabalho autônomo permite, se presentes os requisitos necessários, o reconhecimento em Juízo do vínculo de emprego. Para tanto, basta a comprovação dos seguintes elementos: (i) trabalho não contínuo; (ii) alternância dos períodos de atividade e inatividade; (iii) convocação do empregador para prestação de serviços/habitualidade; (iv) pagamento ao final do período de trabalho/onerosidade; (v) pessoalidade; e (vi) subordinação jurídica.

⁴⁰⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

⁴¹⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020. p. 90.

⁴¹¹ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat (2018). Brasília, DF: Anamatra, 2018. p. 32-33. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 15 maio 2022.

Parte-se, neste momento, a análise jurisprudencial dos processos em que o trabalho intermitente se constituiu como objeto do julgamento, ramificando-se em controvérsias sobre diversos temas dentro do direito do trabalho.

4 O TRABALHO INTERMITENTE SOB A PERSPECTIVA DA APLICAÇÃO JUDICIAL

Este capítulo trata acerca da análise das decisões judiciais sobre o trabalho intermitente. Em um primeiro momento, busca-se delinear os casos julgados pelo Poder Judiciário valendo-se de uma análise quantitativa e utilizando critérios objetivos de pesquisa. Assim, é possível identificar as questões mais discutidas dentro da amostra coletada e, através da análise qualitativa, compreender as distintas posições que são adotadas em cada caso.

O delineamento mencionado também passa pela análise do entendimento exarado pelas Cortes Superiores. Neste particular, destaca-se a ação declaratória de inconstitucionalidade nº 5826. Nada obstante se encontre pendente de julgamento, é plenamente viável identificar os argumentos dos legitimados ativos e passivos que se manifestaram nos autos daquela demanda. Ainda, destaca-se a primeira decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho no que diz respeito a este molde de contratação, sobretudo considerando a validade, ou não, deste ajuste.

Também cumpre realçar a principal matéria discutida em demandas trazidas à apreciação do Poder Judiciário, qual seja, a validade ou invalidade do contrato intermitente. Esta análise é extremamente importante sob a perspectiva da segurança das relações jurídicas, não apenas quando a eventual irregularidade do ajuste, mas também no que tange aos efeitos de uma declaração de nulidade do contrato. Enquadra-se, evidentemente, nos principais casos julgados, não apenas pelo grande volume de discussões judiciais, mas pelos possíveis impactos nos partícipes da relação de trabalho intermitente.

Em um segundo momento, parte-se a análise de diversos temas discutidos judicialmente relacionados ao contrato intermitente. Cita-se a controvérsias que buscavam o reconhecimento da unicidade contratual, indenizações por danos morais e materiais, questões referentes ao encerramento contratual e a rescisão indireta do contrato, além da complexa hipótese de garantia no emprego e remuneração da gestante.

É inegável o importante papel da sedimentação da jurisprudencial perante a sociedade, sob o ponto de vista da segurança jurídica e da pacificação dos conflitos sociais. No entanto, o trabalho intermitente é incipiente no direito brasileiro e sua pactuação teve início tão somente no ano de 2017. Assim, é compreensível que os

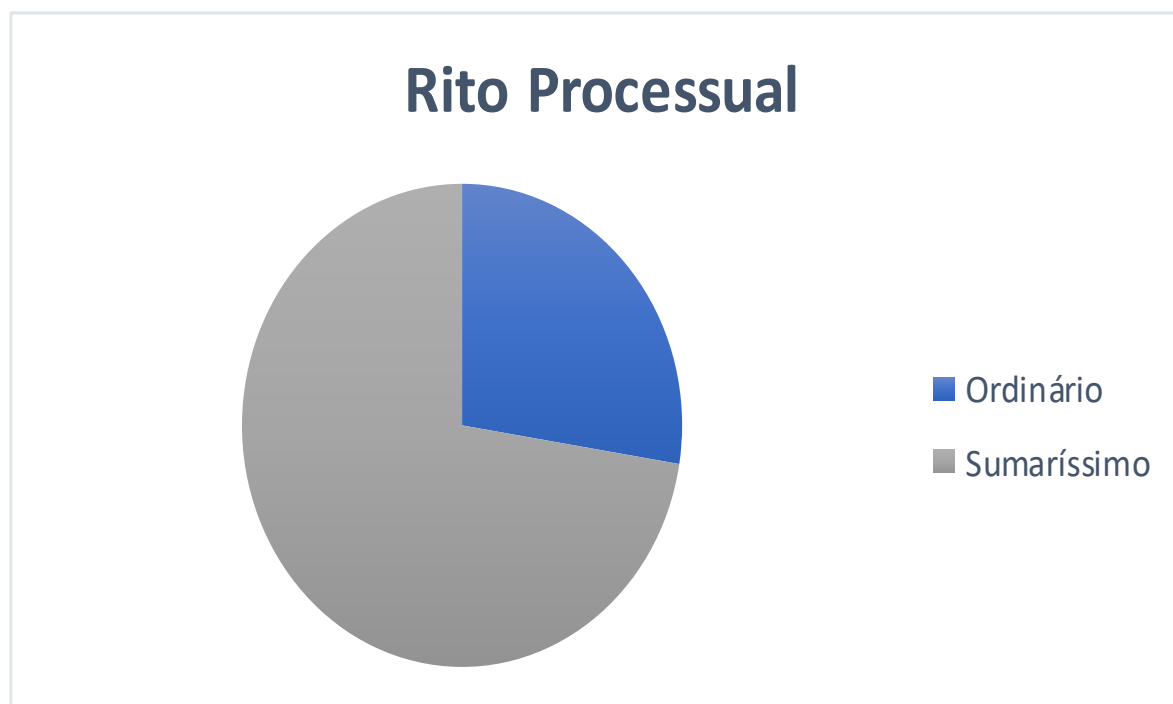
conflitos começaram a chegar ao Poder Judiciário há pouco tempo, de modo que a jurisprudência ainda se encontra em desenvolvimento. Ademais, algumas temáticas do contrato intermitente encontram subjetividade, o que viabiliza a conclusão, pelos julgadores, de distintos entendimentos sobre a matéria, o que é comum sob o princípio do livre convencimento motivado do juiz. Logo, a discussão sobre os diversos pontos de vista sobre o tema é riquíssima para o aprimoramento das conclusões que embasarão a uniformização jurisprudencial que eventualmente chegue no futuro.

4.1 Delineando as controvérsias sobre o trabalho intermitente: análise quantitativa e principais casos julgados

Neste primeiro momento, destaca-se a análise quantitativa realizada através de dados coletados nos Tribunais Regionais do Trabalho. Busca-se expor, sobretudo, os principais temas discutidos judicialmente na amostra coletada. Também é demonstrado a prevalência do rito processual adotado em cada caso.

Para a análise quantitativa, foram coletados dados dos 5 Tribunais Regionais considerados de grande porte, quais sejam, TRT-2, TRT-15, TRT-1, TRT-3 e TRT-4 no período entre 01.01.2021 a 31.12.2021. No total, foram analisados 156 processos. Inicialmente, destaca-se que, dos 156 processos examinados, 27,56% (43) tramitaram pelo rito ordinário, ao passo que 72,44% (113) tramitaram pelo rito sumaríssimo. Tal constatação ganha relevância sobretudo ao considerar os critérios de admissibilidade do recurso de revista, os quais, ao se tratar de rito sumaríssimo, são mais rígidos, permitindo o conhecimento pela Corte Superior somente nos casos de afronta a Constituição Federal, Súmula do TST ou Súmula Vinculante do STF. Este particular pode ser observado ao salientar que, dos 3 processos que foram julgados pelo TST, tão somente um ultrapassou o conhecimento e teve o mérito examinado.

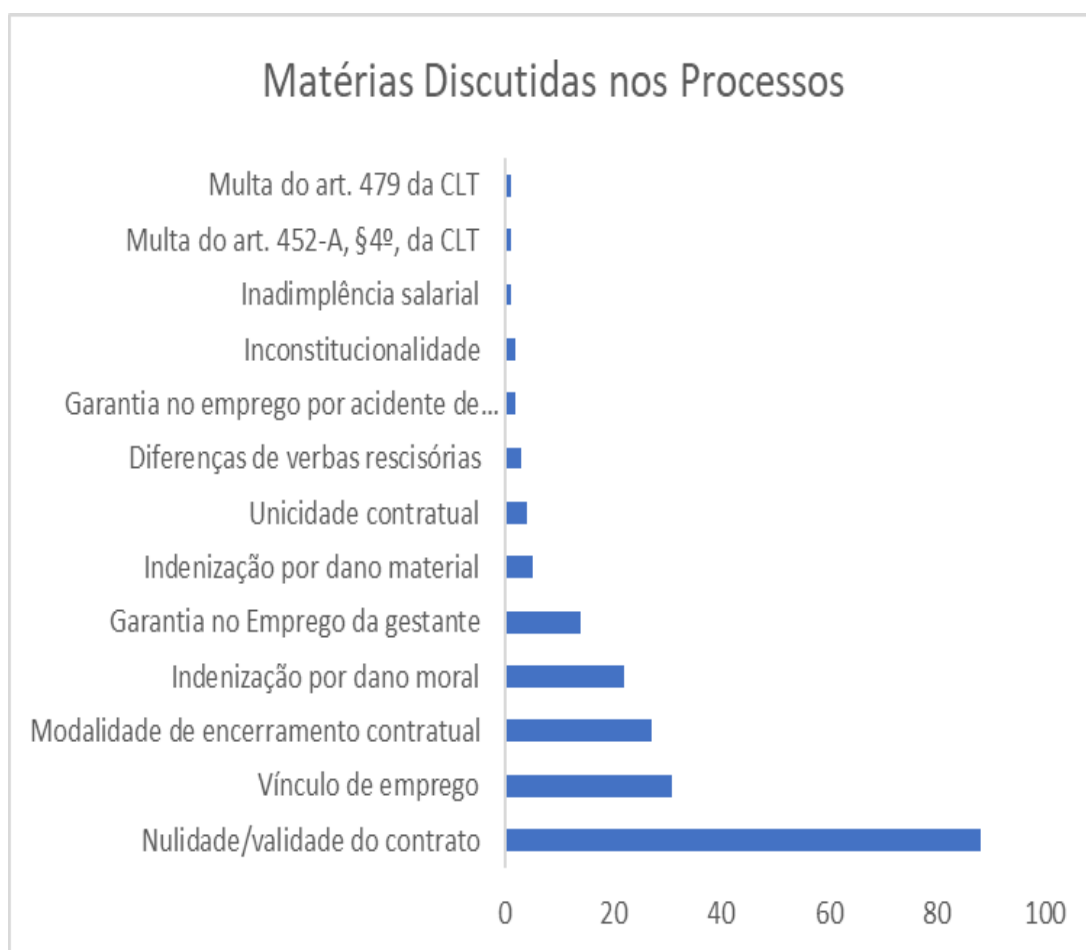
Figura 3 – Rito processual de tramitação dos processos coletados



Fonte: Elaborado pelo autor

A discussão acerca da nulidade/validade do contrato de trabalho intermitente é o tema que mais foi trazido à apreciação do Poder Judiciário, figurando em 88 processos. Em seguida, verificam-se as controvérsias sobre vínculo de emprego (31), modalidade de encerramento contratual (27), indenização por dano moral (22), garantia no emprego da gestante (14), indenização por dano material (5), unicidade contratual (4), diferenças de verbas rescisórias (3), garantia no emprego por acidente de trabalho (2), inconstitucionalidade (2), inadimplência salarial (1), multa do artigo 452-A, §4º, da CLT (1) e multa do artigo 479 da CLT (1). Os temas debatidos, por ordem crescente de incidência, podem ser melhor observados no gráfico abaixo.

Figura 4 – Temas de maior incidência nos processos analisados



Fonte: Elaborado pelo autor

Dos dados coletados, a nulidade ou validade do contrato intermitente foi o tema mais discutido. Dos 88 processos que tratavam sobre a matéria, em 68,18% (60) a nulidade foi declarada e em 31,82% (28) a validade foi declarada. Em relação ao vínculo de emprego, dos 31 processos analisados, em 54,84% (17) o liame laboral não foi reconhecido, enquanto que em 45,16% (14) foi reconhecido.

O item que trata da modalidade de encerramento contratual agrupa três opções, o reconhecimento da rescisão indireta, o indeferimento do pedido da rescisão indireta e o reconhecimento que a relação se encerrou por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa). Dos 27 processos que discutiam a questão, em 55,56% (15) foi reconhecida a rescisão indireta, ao passo que em 22,22% a rescisão indireta foi indeferida. Ainda, em 22,22% (6), o julgador entendeu que o caso se tratava de dispensa sem justa causa.

Os processos analisados consideraram dados sobre pedidos de indenização por dano moral que conectassem diretamente ao contrato de trabalho intermitente. Foram encontrados 22 processos com essa temática em que 54,55% (12) o pedido foi indeferido e em 45,45% (10) foi deferido. Quanto às indenizações por dano material, foram encontrados 5 processos. Em regra, as controvérsias giravam em torno de salário-maternidade inadimplido pelo empregado e o indeferimento do recebimento do benefício emergencial em virtude do contrato intermitente ativo e sem convocações. Dos 5 processos, em 4 a empregadora foi condenada e 1 pedido foi julgado improcedente.

A garantia no emprego da gestante foi outro tema recorrente nos processos examinados. Como regra, ao informar a empregadora que se encontrava em estado gravídico, a trabalhadora deixava de ser convocada ao labor. O pedido, em algumas oportunidades, foi cumulado com a rescisão indireta. Dos 14 processos analisados, em 9 a garantia no emprego e consequente condenação da empregadora foi reconhecida e em 5 o pedido foi indeferido.

Dos 4 pedidos de unicidade contratual, 3 foram julgados improcedentes. Nos 3 processos em que se discutia a incorreção no pagamento dos haveres rescisórios, em 2 foram encontradas diferenças a pagar. Nos dois processos que tratavam sobre a garantia no emprego por acidente do trabalho, em 1 foi reconhecido e o outro foi julgado improcedente. Os dois pedidos de declaração de inconstitucionalidade foram rejeitados. Apenas um processo versava sobre a multa do artigo 452-A, §4º, da CLT, postulada pelo empregado e julgada improcedente. Tão somente um processo versava sobre o inadimplemento salarial nos períodos de inatividade, também indeferido. Por fim, em um único processo discutia-se a aplicação da multa do artigo 479 da CLT em contrato intermitente a prazo determinado, com julgamento procedente.

Atualmente, tramita no Supremo Tribunal Federal (STF) a ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 5826, além das ADIs nº 6154 e nº 5829 que se encontram apensadas em seus autos⁴¹². Nesta demanda, a Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENEPOSPETRO busca a declaração de inconstitucionalidade do trecho final do

⁴¹² BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Relator Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 03.12.2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

artigo 443, *caput* e parágrafo 3º, da CLT, além do artigo 452-A e respectivos parágrafos também da CLT. Pretendia, também, a declaração de inconstitucionalidade dos artigos. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H, além do artigo 911-A, todos da CLT. No entanto, estes últimos dispositivos legais já se encontram com a vigência encerrada, considerando que foram inseridos pela Medida Provisória (MP) 808/2017 (não convertida em lei pelo Congresso Nacional, deixou de produzir efeitos no universo jurídico brasileiro) ⁴¹³.

A Federação autora argumenta, em síntese, que o contrato intermitente traduz-se em uma precarização da relação de emprego, servindo como instrumento para o pagamento de salário inferior ao mínimo, favorecendo a atividade empresarial através da “coisificação da pessoa humana”. Assinala a afronta ao princípio da vedação ao retrocesso social, além da afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana ao colocar o trabalhador como mero objeto à disposição da demanda do empregador. Sustenta, ainda, que o pagamento fracionado mensalmente das férias se constitui como a extinção de direitos por via reflexa.

Em sua manifestação prestando informações, dentre outros argumentos, a Advocacia-Geral da União (AGU) aduz que não há efetiva demonstração da existência de qualquer inconstitucionalidade nas alterações mencionadas, sobretudo pela inexistência de incompatibilidade com os artigos. 2º e 3º da CLT, mantendo-se presentes tanto a subordinação quanto a alteridade. Destaca que esta nova modalidade de contratação tem o objetivo de fomentar a criação de empregos e o aumento da renda da população com a redução da informalidade e com o fortalecimento da segurança jurídica nas relações de trabalho.⁴¹⁴

Em sua manifestação prestando informações, dentre outros argumentos, o Congresso Nacional (através da Advocacia do Senado Federal), alega que as normas questionadas estão em plena consonância com a Carta Cidadã e que verifica-se apenas uma discordância ideológica da entidade sindical em relação aos

⁴¹³ BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Petição inicial da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

⁴¹⁴ BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Prestação de informações pela AGU na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Advocacia-Geral da União, 2017, p. 10-13. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

termos em que exercido o poder de conformação do legislador. Ressalta que o objetivo da Constituição não é privilegiar poucos com a máxima realização dos direitos trabalhistas, enquanto um grande número de trabalhadores permanece vivendo na informalidade. Nesse sentido, refere que o trabalho intermitente busca fomentar as contratações formais, incluindo mais cidadãos em uma relação protegida pelo Estado.⁴¹⁵

Em sua manifestação, dentre outros argumentos, a Procuradoria Geral Federal do Ministério Público Federal afirma que o ente sindical autor não se desincumbiu do ônus de comprovar a inconstitucionalidade patente, manifesta ou incontestável. Ressalta que a jornada de trabalho flexível pode atender aos anseios de determinados trabalhadores que busquem maior disponibilidade, compatibilizando-a com o desenvolvimento de outros interesses. Assinala a possibilidade de elevação do padrão de proteção social em comparação àqueles na informalidade, não produzindo a fragilização das relações de trabalho.⁴¹⁶

Em 03.12.2020, o Ministro Relator, Edson Fachin, proferiu seu voto conhecendo parcialmente das ações diretas e, no mérito, julgando procedentes os pedidos formulados para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, *caput*, parte final, e § 3º, além do artigo 452-A, § 1º ao 9º e do artigo 611-A, VIII, todos da CLT. Os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes divergiram no tocante ao mérito e julgavam as ADIs improcedentes, declarando a constitucionalidade dos dispositivos impugnados. Neste momento, a Ministra Rosa Weber pediu vista antecipada dos autos e o processo aguarda a conclusão do julgamento⁴¹⁷. Neste contexto, aguarda-se o posicionamento do pretório excelso para assentar, ou não, a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. Nesse meio tempo, a Justiça do Trabalho ocupa-se em resolver as controvérsias que lhe são opostas sobre esta temática.

⁴¹⁵ BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Prestação de informações pelo Congresso Nacional na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Senado Federal, prestação de informações, 2018. p. 4-6. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

⁴¹⁶ BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Manifestação do Ministério Público Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Ministério Público Federal, 2018. p. 10-12. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

⁴¹⁷ BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Rel. Min. Edson Fachin, 03.12.2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

Nos autos do processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097, que tramitou pela 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano pelo rito sumaríssimo, o trabalhador propôs ação em face de sua empregadora (Magazine Luiza S/A) postulando a inconstitucionalidade dos dispositivos que regulamentam o contrato intermitente e, conseqüentemente, requereu a condenação da ré ao pagamento dos salários de todo o período contratual. O trabalhador foi admitido em 21.11.2017, posteriormente à vigência da Lei nº 13.467/17, pelo que não há discussão quanto ao direito temporalmente aplicável.⁴¹⁸

Em sentença, o Juízo de origem assinala que inexistente inconstitucionalidade na previsão do contrato intermitente, considerando que existem outras formas de recebimento por hora ou com carga horária inferior a 44 horas semanais. Aduz que não há violação à dignidade da pessoa humana, já que assegura-se o pagamento proporcional do salário mínimo. O julgador entendeu que não havia qualquer irregularidade na contratação e que as formalidades foram devidamente observadas, razão pela qual reconheceu a validade do ajuste. O Magistrado ainda registrou que, mesmo se declarada a inconstitucionalidade dos dispositivos que regulamentam o trabalho intermitente, não haveria falar na condenação ao pagamento dos 98 dias de salário, afirmando que se não houve trabalho, não há contraprestação. Sob esses fundamentos, julgou improcedente a ação.⁴¹⁹

Inconformado, o autor recorre da decisão e o recurso ordinário interposto é distribuído para a 1ª Turma do Regional de Minas Gerais. O Relator narra que o empregado foi admitido na função de assistente de loja pela modalidade de regime intermitente e afirma que esta modalidade de contratação deve ser excepcional e em atividade empresarial descontínua, devendo ser utilizada apenas para situações específicas, ante o caráter precarizador que ostenta. No caso, o trabalhador foi contratado para atuar em atividade permanente e contínua da empresa, motivo pelo qual foi declarada, por unanimidade, a nulidade do contrato. Como consequência, a ré foi condenada ao pagamento de diferenças salariais durante todo o período contratual, considerando o salário mensal de R\$ 1.375,00, aviso prévio de 30 dias

⁴¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Sentença. 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano: juiz André Luiz maia Secco, 22 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pje-consulta.tr3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010454-06.2018.5.03.0097/1#b856d2c>. Acesso em: 9 maio 2022.

⁴¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Sentença. 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano: juiz André Luiz maia Secco, 22 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pje-consulta.tr3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010454-06.2018.5.03.0097/1#b856d2c>. Acesso em: 9 maio 2022.

com reflexos, retificação da CTPS, férias com 1/3 e gratificação natalina proporcional e depósitos de FGTS com 40%.⁴²⁰

O processo chegou à 4ª Turma do TST, que conheceu do agravo de instrumento em recurso de revista interposto em virtude da transcendência jurídica do caso, considerando a nova matéria versada nos autos. Inicialmente, o Ministro Relator discorre acerca de excessos exegéticos na interpretação da lei. Assinala que a regulamentação do trabalho intermitente estabelece uma proteção mínima ao trabalhador que até então se encontrava na informalidade, de modo que deve-se evitar a produção de um paradoxo de desproteção em virtude da proteção exagerada. Em síntese, o relator reconheceu a vulneração do artigo 5º, II, da CRFB em sua literalidade e deu provimento ao agravo de instrumento para reformar a decisão regional e restabelecer a sentença de improcedência.⁴²¹

Quando não estão preenchidos os requisitos legalmente impostos a um atípico contrato de trabalho, surge a possibilidade do reconhecimento judicial do vínculo convencional de emprego. Relevante destacar, como exemplo, a decisão proferida pela 7ª Turma do TST em 2014, nos autos do processo nº 137000-70.2008.5.01.0014. No caso, foi firmado contrato entre empregador e empregado sem a fixação da jornada diária, semanal ou mensal de trabalho, tão somente estabelecendo-se a carga horária semanal máxima de 44 horas, conforme escalas definidas pela empresa. Neste cenário, o empregado não tem conhecimento de quantas horas de trabalho serão requeridas em cada semana, aguardando a definição pela empresa.⁴²²

No acórdão do Tribunal Regional consta que o trabalhador permanece à disposição 44 horas, tendo sua situação agravada pela variabilidade da jornada. Ainda, poderia prestar serviços em qualquer turno do dia. Assinala, o Relator, que “conseguiram inventar um regime pior do que o de turnos ininterruptos de

⁴²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1. Turma). **Processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Minas Gerais: Rel. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, 29 de outubro de 2018. Disponível em: <https://pje-consulta.tr3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010454-06.2018.5.03.0097/1#b856d2c>. Acesso em: 9 maio 2022.

⁴²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4. Turma). **Processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Brasília, DF: Rel. Ives Gandra Martins Filho, 7 de agosto de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/16114d2fc214a09f268d17d1c71c1c27>. Acesso em: 16 maio 2022.

⁴²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo nº 137000-70.2008.5.01.0014**. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF: 04.06.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d61c796f16074b46e33953084c75f1ee>. Acesso em: 11 maio 2022.

revezamento”. Dessarte, reconheceu-se a ilicitude do contrato, por abuso de direito do empregador, de modo que o Tribunal Regional condenou o réu ao pagamento das horas faltantes até completar-se 220 horas mensais, já incluídos os repousos.⁴²³

A 7ª Turma do TST, por sua vez, destaca que constava no contrato cláusula estipulando a jornada móvel e variável. Neste particular, assim foi registrado o pronunciamento jurisdicional:

O respectivo modelo de jornada incorpora benefícios à empresa, atendendo, todavia, apenas às suas necessidades e preterindo, os interesses dos empregados. A possibilidade de contratação para jornada inferior ao limite legal com salário proporcional obviamente resta autorizada, mas não se admite a ausência da prefixação daquela jornada, ainda que reduzida, porquanto é direito do empregado ter a efetiva ciência prévia de sua jornada diária de trabalho e, conseqüentemente, do seu salário mensa.⁴²⁴

O TST constatou que o empregado percebia remuneração apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, observando-se a garantia mínima de duas horas diárias. Possibilita-se, assim, uma forma de otimização das horas de trabalho conforme a movimentação e a necessidade do seu estabelecimento, pelo que o empregado se mantinha à disposição, reservando seu dia para eventual chamado, mas prestando serviços apenas a critério da demanda da empregadora.⁴²⁵ Conclui, então, o TST:

Dessa fixação da jornada, ainda que proporcional e inferior ao limite legal, deve atender às exigências de ambas as partes, com método fixo e não aleatório, como fez a empresa, focada que estava tão somente na diminuição de seus custos operacionais, infringindo, inequivocamente, os princípios basilares de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, e sujeitando o empregado tão somente ao livre arbítrio patronal, sem a menor segurança quanto aos aspectos mínimos e formais da relação consensual, com

⁴²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo nº 137000-70.2008.5.01.0014**. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF: 04.06.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d61c796f16074b46e33953084c75f1ee>. Acesso em: 11 maio 2022.

⁴²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo nº 137000-70.2008.5.01.0014**. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF: 04.06.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d61c796f16074b46e33953084c75f1ee>. Acesso em: 11 maio 2022.

⁴²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo nº 137000-70.2008.5.01.0014**. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF: 04.06.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d61c796f16074b46e33953084c75f1ee>. Acesso em: 11 maio 2022.

execrável transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado.⁴²⁶

Neste cenário, a 7ª Turma do TST negou provimento ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto, mantendo a decisão proferida pelo Regional. Convém ressaltar, todavia, que neste caso o TST afastou a aplicação da jornada móvel, em ação proposta em 2008, anteriormente à regulamentação do trabalho intermitente. No entanto, relevante salientar o posicionamento adotado anteriormente à vigência da lei nº 13.467/17.

Destaca-se outro exemplo de nulidade de contrato, neste caso temporário, quando não observadas as formalidades legais necessárias, caso julgado nos autos do processo nº 0020567-98.2014.5.04.0010. O autor da ação prestou serviços ao réu através de um contrato de emprego temporário, com base na Lei nº 6.019/74, consignando-se expressamente no contrato que a admissão como temporário ocorreu para suprir o acréscimo extraordinário de serviços. No dia posterior ao término do contrato temporário, o autor seguiu prestando serviços para empresa incorporada pelo réu exercendo as mesmas funções antes realizadas.⁴²⁷

Neste contexto, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entendeu que não houve a devida comprovação do acréscimo extraordinário de serviço a justificar a contratação dos trabalhadores temporários, em desatenção ao que dispõe o artigo 2º da Lei nº 6.019/74. Segundo a Relatora, Iris Lima de Moraes, o contrato de prestação de serviços temporário se mostrou genérico e impróprio para o caso de contratação por excepcional aumento dos serviços ou necessidade transitória de substituição de pessoal. Destarte, a Relatora consigna:⁴²⁸

⁴²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo nº 137000-70.2008.5.01.0014**. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF: 04.06.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d61c796f16074b46e33953084c75f1ee>. Acesso em: 11 maio 2022.

⁴²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1 Turma). **Acórdão no processo nº 0020567-98.2014.5.04.0010**. Relator: Des. Iris Lima de Moraes. Porto Alegre, RS, 18 maio 2016. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7wqb5yZLxaMShqghmYh1mg?> Acesso em: 27 abr. 2022.

⁴²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1 Turma). **Acórdão no processo nº 0020567-98.2014.5.04.0010**. Relator: Des. Iris Lima de Moraes. Porto Alegre, RS, 18 maio 2016. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7wqb5yZLxaMShqghmYh1mg?> Acesso em: 27 abr. 2022.

Em razão da natureza das atividades que foram exercidas em proveito do primeiro reclamado e em consideração ao princípio da primazia da realidade, não atendidos todos os requisitos legais da Lei 6.019/74, deve ser declarada a nulidade da contratação temporária havida no período de 01.09.2011 a 29.11.2011 e, adotando-se o entendimento exposto na Súmula 331, I, do TST, reconhecer a relação jurídica de emprego entre o reclamante e o primeiro reclamado.⁴²⁹

O recurso de revista interposto pelo réu esbarrou no óbice da Súmula nº 126 do TST, considerando que o exame das violações apontadas necessitaria da análise da matéria fática. Assim, neste particular, a 1ª Turma do TST negou seguimento ao recurso⁴³⁰. Demonstra-se, desta forma, que ao deixar de observar as exigências legais para a pactuação de um contrato atípico de trabalho, é possível a declaração de nulidade do contrato, reconhecendo-se o vínculo de emprego convencional.

Inicialmente, convém salientar estes dois exemplos que não tratam do contrato intermitente diretamente, mas servem como parametrização para a projeção do que espera-se nos julgamentos sobre contratos atípicos. Parte-se, neste momento, ao exame dos processos posteriores à “reforma trabalhista”, efetivamente discutindo o trabalho intermitente.

Nos autos do processo nº 0100149-56.2019.5.01.0431, o autor afirma que, embora em sua CTPS conste a contratação na modalidade intermitente, refere que nunca teve interrupção em sua prestação de serviços, trabalhando em escala 12x36. O Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Cabo Frio apontou ser incontroverso que a autora laborou ao longo de 9 meses ininterruptos, não sendo demonstrados elementos do contrato intermitente, como a convocação com a antecedência mínima e a possibilidade de recusa. Assim, declarou a nulidade da contratação na modalidade intermitente, reputando a contratação por prazo indeterminado, condenando a ré ao pagamento dos haveres rescisórios, além de horas extras.⁴³¹

⁴²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1 Turma). **Acórdão no processo nº 0020567-98.2014.5.04.0010**. Relator: Des. Iris Lima de Moraes. Porto Alegre, RS, 18 maio 2016. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7wqb5yZLxaMShqghmYh1mg?> Acesso em: 27 abr. 2022.

⁴³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (1. Turma). **Processo nº 20567-98.2014.5.04.0010**. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, DF: 1ª Turma, 09 mar 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/176f324df7f04fb4031443b1ca8bed53>. Acesso em: 27 abr. 2022.

⁴³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10. Turma). **Processo nº 0100149-56.2019.5.01.0431**. Cabo Frio, RJ: Juiz Lais Ribeiro de Sousa Bezerra, 18 de julho de 2019.

Em sede recursal, a 10ª Turma do Regional manteve a sentença. Esclareceu que, ao não ser comprovada nos autos a validade do contrato intermitente, que sequer foi acostado aos autos, impõe-se o reconhecimento de um contrato por prazo indeterminado comum entre as partes, condenado a ré ao pagamento dos consectários legais.⁴³²

Nos autos do processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321 que tramitou pela 1ª Vara do Trabalho de São João de Meriti, o Juízo constatou irregularidades no contrato intermitente firmado entre as partes, justificando a declaração de invalidade da avença⁴³³. No entanto, o Juízo de origem deixou de condenar a ré ao pagamento dos salários do período em que não houve a prestação de serviços, reconhecendo tão somente a rescisão indireta. A decisão foi mantida pela 9ª Turma do Regional.⁴³⁴

Nos autos do processo nº 0100492-51.2020.5.01.0323, a 8ª Turma do Regional reconheceu que a relação havida entre o autor e o réu não era sob contrato intermitente, mas sim como um contrato a prazo indeterminado comum, em virtude da inobservância das formalidades exigidas legalmente. Todavia, os magistrados entenderam que, não obstante a demissão do empregado tenha ocorrido um ano após a última convocação, o contrato de trabalho encerrou-se após 30 dias da última prestação de serviços, sendo devidos salários tão somente neste período.⁴³⁵

A invalidade do contrato de trabalho intermitente, considerando a inexistência de comprovação da adoção da forma escrita do contrato, também foi proferida pela 5ª Turma do Regional carioca nos autos do processo nº 0101312-

Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100149-56.2019.5.01.0431/2#4de4744>. Acesso em: 17 maio 2022.

⁴³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10. Turma). **Processo nº 0100149-56.2019.5.01.0431**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Leonardo Dias Borges, 04 de setembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100149-56.2019.5.01.0431/2#2f6d8b4>. Acesso em: 17 maio 2022.

⁴³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321**. Sentença. São João de Meriti, RJ: Juiz Felipe Bernardes Rodrigues, 08 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#5858341>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴³⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região (9. Turma). **Processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Álvaro Antônio Borges Faria, 27 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#bad128b>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (8. Turma). **Processo nº 0100492-51.2020.5.01.0323**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, 13 de maio de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2586445/1/01004925120205010323-DEJT-13-05-2021.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

12.2018.5.01.0074.⁴³⁶ Já nos autos do processo nº 0100716-94.2021.5.01.0018, o contrato intermitente teve sua nulidade declarada. A convenção coletiva da categoria previa que a adoção do trabalho intermitente estaria condicionada à negociação em acordo coletivo, instrumento que a demanda não trouxe aos autos, o que ensejou o reconhecimento de um contrato a prazo indeterminado comum e a condenação da ré ao pagamento das diferenças salariais.⁴³⁷

Nos autos do processo nº 0020554-44.2020.5.04.0122, a 7ª Turma do Regional gaúcho manteve e sentença quanto à nulidade do contrato intermitente, considerando que nunca foram feitas convocações⁴³⁸. Nos autos do processo nº 0020223-19.2021.5.04.0028, a 3ª Turma do Tribunal reformou a sentença que havia declarado a validade do contrato intermitente. No caso, o Relator destacou que o contrato intermitente serve para jornada não contínua, contudo, no caso, a autora prestou serviços ao longo de toda a semana. Segundo os magistrados, a frequência em que ocorria a prestação de serviços descaracterizou o contrato intermitente, motivando sua invalidade e em face do princípio da continuidade. Assim, presume-se que caberia à demandada manter a trabalhadora em atividade.⁴³⁹ No mesmo sentido, é a decisão proferida pela mesma Turma, em acórdão de lavra do mesmo relator, nos autos do processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124.⁴⁴⁰

⁴³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5. Turma). **Processo nº 0101312-12.2018.5.01.0074**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. José Luis Campos Xavier, 27 de novembro de 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2115385/1/01013121220185010074-DEJT-10-12-2019.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (6. Turma). **Processo nº 0100716-94.2021.5.01.0018**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Maria Helena Motta, 08 de abril de 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2934884/1/01007169420215010018-DEJT-25-04-2022.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7. Turma). **Processo nº 0020554-44.2020.5.04.0122**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Emilio Papaleo Zin, 16 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/03K21p6H-FLXjKWAwsLqiA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **Processo nº 0020223-19.2021.5.04.0028**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Gilberto Souza dos Santos, 02 de maio de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fJooPwHJr6wvu9juN4H7MA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **Processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Gilberto Souza dos Santos, 07 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BK8A8LDezYFJWMeaAMuQBw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

Nos autos do processo nº 0020322-16.2020.5.04.0871, a 5ª Turma do Regional gaúcho manteve a sentença que declarou a nulidade do contrato em virtude da inexistência de intermitência na prestação de serviços. Reconheceu, assim, que o ajuste se tratava de um contrato a prazo indeterminado, mantendo-se a condenação da ré.⁴⁴¹ Nos autos do processo nº 0020157-91.2020.5.04.0701, a 8ª Turma do TRT-4 elucida que, sem a existência de contrato escrito com as especificações prescritas em lei, assume-se a existência de uma relação contratual comum indeterminada. No caso, não havia contrato escrito, de modo que foi reconhecido o vínculo de emprego convencional⁴⁴². Na mesma linha, é a decisão proferida pela mesma Turma, em acórdão de lavra da mesma relatora, nos autos do processo nº 0020932-28.2020.5.04.0663.⁴⁴³

Nos autos do processo nº 0020552-68.2020.5.04.0124, a 8ª Turma do TRT-4 manteve a sentença, por seus próprios fundamentos. No caso, a trabalhadora prestou serviços em um largo número de horas por mês e o Juízo de origem menciona que, para a validade do ajuste, a lei exige a alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade. Assim, foi declarada a nulidade do contrato, reconhecendo-se a contratação por prazo indeterminado, fixando o término quando da demissão do empregado.⁴⁴⁴

Nos autos do processo nº 1000950-29.2021.5.02.0372 que tramitou a 2ª Vara do Trabalho de Mogi das Cruzes, o autor sustenta que, embora admitido em contrato intermitente, prestava serviços de forma contínua. O Juízo destacou que a diferença básica entre o ajuste intermitente e o contrato comum a prazo indeterminado é a

⁴⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5. Turma). **Processo nº 0020322-16.2020.5.04.0871**. Recurso Ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Rejane Souza Pedra, 26 de agosto de 2021. Disponível em:

https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/pjam1d7V_pKNE-HkKXWTUw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). **Processo nº 0020157-91.2020.5.04.0701**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Brígida Joaquina Charão Barcelos, 12 de maio de 2022. Disponível em:

<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Kdh0TIU2D7BjsD3WbXHgYA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0020932-26.2020.5.04.0663**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Brígida Joaquina Charão Barcelos, 25 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/-WLYqLLmk2JeXkyrT40UeQ?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). **Processo nº 0020552-68.2020.5.04.0124**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Marcelo Feltrin D'Ambroso, 14 de setembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Hq8MWIQLump4REdFxTyCTA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

prestação de serviços não contínua, ou seja, a alternância dos períodos de labor e inatividade. No caso, inexistia a alternância, de modo que o auto cumpriu jornada integral de trabalho, além de inexistir comprovação das convocações. Assim, declarou a nulidade do ajuste na modalidade intermitent.⁴⁴⁵

Em sede recursal, a 8ª Turma do Regional paulista manteve a sentença. O relator elucidou que não foram observados os requisitos legais, sobretudo os períodos de inatividade, considerando que a prestação de serviços ocorreu durante todos os dias pelo período de 4 meses. De outro modo, para os julgadores, o trabalhador não ter prestado serviços no último mês não é suficiente a demonstrar o período de inatividade.⁴⁴⁶

Outra hipótese de contrato declarado nulo pela inobservância da forma escrita consta nos autos do processo nº 1000949-18.2019.5.02.0468, que tramitou na 8ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo. No caso a 14ª Turma esclareceu que a plena ciência do autor quanto à forma da contratação, bem como a anotação na CTPS não são suficientes a sustenta a validade do contrato, considerando a inobservância do preceito legal. Destarte, foi mantida a sentença que condenou a ré ao pagamento dos salários de todo período contratual, além das férias e gratificação natalina proporcional.⁴⁴⁷ Na mesma linha, a inobservância da forma escrita, sem indicação do valor da hora trabalhada ensejou a nulidade do pacto nos autos do processo nº 1001063-55.2020.5.02.0715, conforme entendimento da 11ª Turma do Tribunal paulista. No caso, o relator ressaltou a assinatura na CTPS não é suficiente a amparar o ajuste, já que trata-se de contratação excepcional e prejudicial ao trabalhador.⁴⁴⁸

⁴⁴⁵ BRASIL Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 100050-29.2021.5.02.0372**. Sentença. Mogi das Cruzes, SP: Juiz Patrícia Olvieira Cipriano de Carvalho, 18 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000950-29.2021.5.02.0372/2#2125ddb>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁴⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1000950-29.2021.5.02.0372**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Silvane Aparecida Bernardes, 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000950-29.2021.5.02.0372/2#875410c>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁴⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000949-18.2019.5.02.0468**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Davi Furtado Meirelles, 21 de julho de 202. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000949-18.2019.5.02.0468/2#21c69cd>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁴⁴⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 1001063-55.2020.5.02.0715**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sergio Roberto Rodrigues, 16 mai. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001063-55.2020.5.02.0715/2#20e19e0>. Acesso em: 19 maio 2022.

Nos autos do processo nº 1000109-27.2021.5.02.0342, o Regional da capital paulista declarou a nulidade do contrato intermitente entabulado entre as partes. Inicialmente, os controles de jornada demonstram a continuidade na prestação de serviços. Em segundo, não foi acostada aos autos nenhuma convocação da autora ao labor e tampouco foi comprovada a existência de contrato escrito. Nessa linha, a 17ª Turma manteve a sentença que declarou a nulidade da avença e condenou a ré ao pagamento de saldo de salário, aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3, FGTS com 40% e multa do artigo 477 da CLT.⁴⁴⁹

Nos autos do processo nº 1001325-26.2020.5.02.0320, os magistrados da 16ª Turma identificaram que a intermitência não foi observada pela ré em nenhum momento do longo período contratual. Conforme os cartões de ponto, houve o trabalho regular durante a semana, não havendo efetiva comprovação da intermitência. De outro modo, considerando a prestação regular de trabalho, torna-se inócua a argumentação de que a atividade empresarial era sazonal. De outro modo, os cartões-ponto também demonstram o registro de anotações de horas em banco de horas, instituto, segundo o relator, incompatível com o contrato de trabalho intermitente. Ante o exposto, os magistrados mantiveram a sentença que declarou a nulidade do ajuste, assim como a nulidade da compensação de jornada, por força do artigo 9º da CLT.⁴⁵⁰

A hipótese de nulidade ante o ajuste verbal é matéria que repete-se nas demandas trabalhistas. A mesma situação ocorreu nos autos do processo 1000890-80.2021.5.02.0461, julgado pela 11ª Turma do Regional de São Paulo,⁴⁵¹ nos autos do processo nº 1000973-53.2021.5.02.0055, julgado pela 8ª Turma do TRT-2,⁴⁵²

⁴⁴⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000109-27.2021.5.02.0342**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Anneth Konesuke, 12 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000109-27.2021.5.02.0342/2#d8352ce>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). **Processo nº 1001325-26.2020.5.02.0320**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Carla Maria Hespanhol Lima, 14 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001325-26.2020.5.02.0320/2#9e77262>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁵¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 10000890-80.2021.5.02.0461**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Sergio Roberto Rodrigues. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10000890-80.2021.5.02.0461/2#deb2a16>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁴⁵² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1000973-53.2021.5.02.0055**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: rel. Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio, 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000973-53.2021.5.02.0055/2#4794130>. Acesso em: 20 maio 2022.

A hipótese de nulidade em virtude do trabalho ser prestado de forma contínua, desrespeitando a natureza de alternância de períodos de inatividade e de trabalho foi reconhecida nos autos do processo nº 1000908-48.2021.5.02.0026, julgado pela 6ª Turma do TRT-2.⁴⁵³ Na mesma linha é a decisão da 7ª Turma do TRT-2 nos autos do processo nº 1000108-42.2021.5.02.0342, identificando-se, além de período de inatividade, a ausência de comprovação das convocações, além de verificar a pactuação com periodicidade mensal de pagamento disposta no contrato de trabalho.⁴⁵⁴

A seguir, passa-se a apontar as demandas em que a validade do contrato intermitente foi declarada. Nos autos do processo nº 0000106-17.2020.5.05.0027, o autor não se conformou com a sentença que reconheceu a validade do contrato de trabalho intermitente firmado com o empregador. Narra que que essa atípica modalidade de admissão deve ser utilizada como exceção, não servindo para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular, tampouco para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa, hipótese caracterizada nos autos.⁴⁵⁵

A 4ª Turma do Regional entendeu que o fato do trabalhador ser contrato por empresa do ramo da construção civil para exercer a função de servente, permanente entre as integrantes de seu objeto social, não é fato suficiente para amparar a nulidade da avença. Refere que não foi demonstrada a continuidade, fato indispensável a alicerçar a declaração de nulidade naquele caso. Ante os fundamentos mencionados, por unanimidade, a Turma manteve a sentença que julgou improcedente o pedido de declaração de nulidade do contrato.⁴⁵⁶ O agravo de instrumento interposto pelo autor teve o provimento negado pela 2ª Turma do TST,

⁴⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6. Turma). **Processo nº 1000908-48.2021.5.02.0026**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Antero Arantes Martins, 1 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000908-48.2021.5.02.0026/2#653df8c>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7. Turma). **Processo nº 1000108-42.2021.5.02.0342**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, 26 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000108-42.2021.5.02.0342/2#19d3dbd>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁵⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (4. Turma). **Processo nº 0000106-17.2020.5.05.0027**. Recurso Ordinário. Salvador, BA: Rel. Débora Maria Lima Machado, 05 de maio de 2021.

⁴⁵⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (4. Turma). **Processo nº 0000106-17.2020.5.05.0027**. Recurso Ordinário. Salvador, BA: Rel. Débora Maria Lima Machado, 05 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000106-17.2020.5.05.0027/2#d57092d>. Acesso em: 20 maio 2022.

considerando que não foi indicado, no recurso de revista, ofensa a dispositivo da CRFB, contrariedade à súmula vinculante do STF ou à súmula do TST.⁴⁵⁷

No mesmo sentido, o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade entendeu que, no caso, os requisitos formais da avença estavam configurados. Ademais, assinala que o tipo de atividade é irrelevante para desnaturar o contrato, mesmo que o empregado realizasse atividades fins da empresa. Destaca, ainda, que o não estabelecimento de uma jornada pelo empregador não é aspecto passível de nulidade e afirma que inexistente inconstitucionalidade nesta atípica modalidade, de modo que julgou improcedente a ação.⁴⁵⁸ Em sede recursal, a 9ª Turma do Regional negou provimento ao recurso interposto pelo autor, mantendo-se a sentença por seus próprios fundamentos.⁴⁵⁹

Nos autos do processo nº 0100963-90.2019.5.01.0068, com recurso ordinário julgado pela 3ª Turma do Regional carioca, o voto da relatora seguia no sentido de declarar a nulidade do contrato, ante a inexistência de prova quanto à pactuação da avença na forma escrita. Prevaleceu o voto divergente, no entanto, que consignou que o registro na CTPS é suficiente para dar validade ao contrato intermitente, emprestando-lhe a formalidade requerida para esse tipo de ajuste. Assim, a Turma Julgadora manteve a sentença.⁴⁶⁰

A validade do contrato intermitente, quando observada a formalidade exigida, também foi reconhecida nos autos dos processos nº 0100285-74.2019.5.01.0036. No caso, foi observada a forma escrita do contrato que também contava com o valor hora salarial. Ainda, as convocações, em sua maioria firmadas pelo empregado, foram trazidas aos autos, informando a jornada que seria praticada. Ante a ausência de elementos de prova, o contrato foi reputado válido.⁴⁶¹

⁴⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Processo nº 0000106-17.2020.5.05.0027**. Agravo de instrumento em recurso de revista. Brasília, DF: Rel. Morgana de Almeida Richa, 9 de março de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f693d5ca901c77d63c0f2542a38fcca>. Acesso em: 16 maio 2022.

⁴⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região. **Processo nº 0010174-66.2020.5.03.0064**. Sentença. João Monlevade, MG: Juiz Uilliam Frederic D Lopes Carvalho, 9 de outubro de 2020.

⁴⁵⁹ BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região (9. Turma). **Processo nº 0010174-66.2020.5.03.0064**. Recurso ordinário. Belo Horizonte, MG: Rel. Rodrigo Bueno Ribeiro, 18 de novembro de 2020.

⁴⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3. Turma). **Processo nº 0100963-90.2019.5.01.0068**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Redator. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2506583/1/01009639020195010068-DEJT-10-02-2021.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5. Turma). **Processo nº 0100285-74.2019.5.01.0036**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Rosana Salim Villela Travesedo, 6 de novembro de 2019. Disponível em:

A validade do contrato também foi reconhecida pela 5ª Turma do Regional paulista nos autos do processo nº 1000995-73.2021.5.02.0391. No caso, o relator reconheceu que os requisitos legais impostos foram devidamente cumpridos. De outro modo, não houve labor de forma ininterrupta, já que a empregada foi admitida em maio de 2019, iniciou a trabalhar em setembro, mantendo-se ativa até janeiro, quando deixou de ser convocada. Em depoimento pessoal, confessou que poderia recusar os chamados, não possuía escala de trabalho pré-definida e poderia trabalhar para outros contratantes. A testemunha assinalou que o trabalho ocorria mediante prévia convocação, facultando-se o aceite. Por fim, os demonstrativos de pagamento demonstram que a trabalhadora exercia jornada variada. Assim sendo, a validade do ajuste foi reconhecida pela Turma Julgadora, mantendo-se a sentença.⁴⁶²

Nos autos do processo nº 1001152-18.2021.5.02.0465, a 8ª Turma do TRT-2 declarou a validade do contrato de trabalho intermitente. Na CTPS do trabalhador constava o valor da remuneração mensal e na ficha de registro de empregado havia a anotação de contrato com carga horária mensal de 220 horas. De outro modo, a demandada colacionou o contrato de trabalho na modalidade intermitente, apócrifo, o qual os magistrados, por não impugnado, reputaram válido. Em síntese, os julgadores entenderam pela validade do contrato e, considerando evidências que ensejariam a dispensa por justa causa patronal, mantiveram o término da relação de emprego a pedido do trabalhador.⁴⁶³

Nos autos do processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311 que tramitou pela 1ª Vara do Trabalho de Guarulhos, a autora pleiteava a declaração de nulidade do contrato intermitente. O Juízo de origem explicou que, diante da ausência de elementos legais para se determinar quais os requisitos formais e materiais, impõe-

<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1919068/1/01002857420195010036-DEJT-22-11-2019.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (5. Turma). **Processo nº 1000995-73.2021.5.02.0391**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sonia Maria Lacerda, 2 de maio de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000995-73.2021.5.02.0391/2#86545f2>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁴⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1001152-18.2021.5.02.0465**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Rovirso A Boldo, 18 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001152-18.2021.5.02.0465/2#a08bb38>. Acesso em: 20 maio 2022.

se a aplicação do restante da legislação trabalhista e seus princípios básicos como parâmetros do contrato intermitente.⁴⁶⁴

Nessa linha, destaca que os contratos atípicos precisam observar as formalidades legais exigidas, sob pena de serem considerados contratos comuns a prazo indeterminado. Especificamente quanto ao trabalho intermitente, o magistrado concluiu que faz-se necessário, para sua validade, os seguintes requisitos: forma escrita com previsão da modalidade, firmado pelo empregado; sirva para suprir demandas também intermitentes da empresa, assemelhando-se ao contrato temporário. e empregador seja de pequeno porte.⁴⁶⁵

No processo, figurava no polo passivo uma empresa de grande porte de hipermercados e o julgador concluiu que a empresa utilizou o contrato intermitente para substituir mão de obra permanente, contínua, de atividade precípua e intrínseca de usa atividade empresarial elementar, escapando dos requisitos materiais do contrato intermitente. No que concerne aos requisitos formais, o Julgador assinala que o contrato anexado aos autos não se encontra firmado e mistura duas categorias distintas, já que se trata de contrato de experiência. Pontua, por fim, que o contrato é uma aberração jurídica, já que estabelece cláusulas incompatíveis entre si, motivo pelo qual declara a nulidade da avença. Consequentemente, condenou a ré ao pagamento de salários atrasados até a data da publicação da sentença, considerando a remuneração equivalente a 30 dias no mês. Por fim, reconheceu a estabilidade provisória da gestante.⁴⁶⁶

Em sede recursal, a 5ª Turma do TRT-2 afirma que a validade do contrato depende tão somente dos requisitos expressamente designados no artigo 452-A e 443, § 3º, ambos da CLT. Assinala que a lei não estabelece que a necessidade empresarial deva ser intermitente, tampouco restringe a pactuação do contrato a empresas de pequeno porte e expressamente prevê a adoção do contrato

⁴⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Sentença. Guarulhos, SP: Juiz Elmar Troti Junior, 22 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#3159e76>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁶⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Sentença. Guarulhos, SP: Juiz Elmar Troti Junior, 22 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#3159e76>. Acesso em: 20 maio 2022

⁴⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Sentença. Guarulhos, SP: Juiz Elmar Troti Junior, 22 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#3159e76>. Acesso em: 20 maio. 2022.

independentemente do tipo da atividade do empregado. Assevera que não cabe ao Poder Judiciário legislar sobre a matéria. No caso em análise, o relator destaca que a demandada apresentou o contrato de trabalho em conformidade com o preceito legal que o estabelece, além de demonstrar, através dos cartões de ponto, a descontinuidade no trabalho. Assim, a Turma Julgadora reformou a sentença e afastou a nulidade declarada.⁴⁶⁷

Nos autos do processo nº 1001511-35.201.5.02.0045 também se discutia a validade do contrato intermitente. Constavam nos autos o contrato de trabalho e os controles de ponto, comprovando a tese de defesa. Ademais, segundo os magistrados, a prova oral também alicerçava a argumentação da ré, de modo que não haviam elementos hábeis a afastar a validade do ajuste. Assim sendo, a 7ª Turma do TRT-2 manteve a sentença que indeferiu o pedido.⁴⁶⁸

No mesmo sentido, nos autos do processo nº 1000081-94.2021.5.02.0007, a 11ª Turma manteve a sentença que reconheceu a validade do ajuste, mantendo a sentença. Na hipótese, a demandada acostou aos autos o contrato escrito, demonstrando o adimplemento do salário mínimo proporcional. Também vieram aos autos as convocações do trabalho e seu aceite, além de comprovada a regular anotação na CTPS. Ainda, em depoimento pessoal, o trabalhador afirmou que prestou serviços em jornada pré-determinada quando foi convocado e os registros de jornada demonstram a alternância de horários.⁴⁶⁹

A validade do contrato também foi reconhecida nos autos do processo nº 1001192-22.2020.5.02.0372, julgada pela 3ª Turma do Regional da capital paulista. No caso, as partes pactuaram o contrato na forma escrita, constando o valor da hora de trabalho não inferior ao salário mínimo proporcional. Os demonstrativos de pagamento apontam para a correção dos valores adimplidos e os controles de jornada comprovam que a atividade não era exercida de modo contínuo. Os *e-mails*

⁴⁶⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (5. Turma). **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sidnei Alves Teixeira, 11 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#429a453>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7. Turma). **Processo nº 1001511-35.2019.5.02.0045**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, 10 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001511-35.2019.5.02.0045/2#c3b6646>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 1000081-94.2021.5.02.0007**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ricardo Verta Ludovice, 04 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000081-94.2021.5.02.0007/2#60af99d>. Acesso em: 20 maio 2022.

acostados aos autos comprovaram as convocações realizadas, bem como foi comprovada a ciência do trabalhador quanto as condições da contratação. Por fim, considerando que não foram identificados vícios de consentimento, a validade do contrato foi declarada.⁴⁷⁰

Nos autos do processo nº 1001033-89.2020.5.02.0401, a autora postula a nulidade do contrato intermitente e sua conversão em contrato a prazo indeterminado em razão do descumprimento no prazo de convocação e ausência de convocações. No entanto, a 18ª Turma esclareceu que a trabalhadora foi convocada entre maio e agosto de 2019, totalizando 24 dias trabalhados e não existe prova de discriminação da trabalhadora a partir de sua gravidez. Assinala que em seguida a autora iniciou sua licença maternidade, encerrando-a no período de fechamento do comércio varejista em virtude da pandemia. Em síntese, argumentando pela inexistência de elementos de prova, a 18ª Turma manteve a sentença que indeferiu o pedido.⁴⁷¹

4.2 Análise jurisprudencial qualitativa sobre o trabalho intermitente

Nos autos do processo nº 0100708-13.2019.5.01.0431, o autor postulava o reconhecimento de vínculo de emprego na modalidade intermitente. Afirmou que foi admitido para exercer a função de caixa no estabelecimento (casa noturna), laborando às sextas e aos sábados, além de domingos e feriados. Em contestação, a ré argumentou que o autor trabalhava eventualmente, considerando a sazonalidade de sua atividade, de modo que o autor era convocado sob demanda.⁴⁷²

Em sentença, o Julgador assinala que o demandante afirmou, em depoimento, que a ré funcionava esporadicamente, informação confirmada pela prova testemunhal produzida. O autor ainda mencionou que poderia indicar alguém

⁴⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3. Turma). **Processo nº 1001192-22.2020.5.02.0372**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Mercia Tomazino, 3 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001192-22.2020.5.02.0372/2#b94a719>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Processo nº 1001033-89.2020.5.02.0401**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ivete Bernardes Vieira de Souza, 18 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001033-89.2020.5.02.0401/2#813c4cc>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100708-13.2019.5.01.0431**. Sentença. Cabo Frio, RJ: Juiz Anita Natal, 20 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#bee123e>. Acesso em: 17 maio 2022.

para substituí-lo nos casos em que não poderia comparecer ao trabalho, fato que, segundo o magistrado, caracteriza o trabalho sem pessoalidade. Desta forma, o Juízo julgou improcedente o pedido formulado na inicial.⁴⁷³

Em sede recursal, a 3ª Turma do Regional argumenta que não há prova de celebração do contrato escrito e assinado, não se cogitando da contratação na modalidade intermitente pela falta de requisito essencial para sua validade. De outro modo, assinala que a prova dos autos revela a prestação eventual de serviços, não se encontrando caracterizados os requisitos dispostos nos artigos. 2º e 3º da CLT, especialmente a não eventualidade e a pessoalidade.⁴⁷⁴

Nos autos do processo nº 0020193-84.2019.5.04.0664, o autor narrou que era subordinado do réu, prestando serviços como motoboy e afirmando que o vínculo de trabalho intermitente ocorreu através de pactuação verbal. A demandada afirma que o empregado possui uma empresa de entregas rápidas de lanches, a qual presta serviços com autonomia a terceiros. Conforme depoimento pessoal do demandante, o magistrado identificou que o trabalhador prestava serviços a diversos contratantes, sem pessoalidade. Em ocasiões em que viajava, anunciava em um grupo de *WhatsApp* se alguém poderia substituí-lo e afirmou que o preposto não lhe dava ordens ou instruções. Neste contexto, a Turma entendeu que a hipótese se encaixava como trabalho autônomo, negando provimento ao recurso do demandante.⁴⁷⁵

Nos autos do processo nº 0020692-50.2020.5.04.0012, o autor que prestava serviços como motorista da Uber pretendeu o reconhecimento de vínculo de emprego na modalidade intermitente. No caso, o relator do recurso não identificou a presença da subordinação na relação havida entre as partes e pontuou o autor optou em receber por meio de uma pessoa jurídica e não em seu próprio nome,

⁴⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100708-13.2019.5.01.0431**. Sentença. Cabo Frio, RJ: Juiz Anita Natal, 20 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#bee123e>. Acesso em: 17 maio 2022.

⁴⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3. Turma). **Processo nº 0100708-13.2019.5.01.0431**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Mônica Batista Vieira Puglia, 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#bee123e>. Acesso em: 17 maio 2022.

⁴⁷⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5. Turma). **Processo nº 0020193-84.2019.5.04.0664**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Angela Rosi Almeida Chapper, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/G9sEwkmShDkGpwMLo5ZYIg?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

considerando que possuía restrições em instituições bancárias. Neste contexto, a 7ª Turma do Regional gaúcho manteve a sentença que rejeitou o pedido.⁴⁷⁶

Análoga matéria repete-se nos autos do processo nº 1000581-93.2021.5.02.0482. Trata-se de motorista vinculado ao aplicativo Uber que buscava o reconhecimento do vínculo de emprego com a plataforma. Em sentença, o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de São Vicente reconheceu o vínculo de emprego nos moldes tradicionais, condenado a ré ao pagamento dos consectários legais. Em sede recursal, houve divergência entre os integrantes da 10ª Turma. A relatora que permaneceu vencida, reconheceu a presença da pessoalidade, da onerosidade, da não eventualidade e da subordinação jurídica na relação havida entre as partes. Quanto à subordinação, destacou a presença do poder fiscalizatório e disciplinar, além das ordens emanadas pelos algoritmos controlados pela empregadora. Todavia, reformou a sentença para fixar que o vínculo entre as partes se deu na modalidade de contrato de trabalho intermitente, mantendo, no mais, os demais parâmetros fixados na sentença.⁴⁷⁷

Prevaleceu, no entanto, o voto divergente que entendeu que o trabalhador, pessoa física, cadastrou-se no aplicativo, sem qualquer processo seletivo e passou a atuar como motorista particular a suas próprias expensas. Assinala que o prestador de serviços poderia permanecer afastado do labor por tempo indeterminado sem sofrer penalidades. Ademais, refere que para a caracterização do trabalho intermitente, o trabalho deve ser realizado através de convocações feitas pelo empregador, o que não se verifica no caso, já que o laborista se apresentava ao trabalho quando bem entendia. Em síntese, por maioria, a 10ª Turma afastou o reconhecimento do vínculo de emprego, seja na modalidade tradicional, seja na modalidade intermitente.

Nos autos do processo nº 1000588-49.2021.5.02.0009, narra o autor que foi contratado pela ré para desempenhar a função de motofrentista, executando entregas de mercadorias conforme a demanda da empregadora, recebendo

⁴⁷⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7. Turma). **Processo nº 0020692-50.2020.5.04.0012**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Emilio Papaleo Zin, 17 de junho de 2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/He_WEL-tpSljNR_0PVRqKQ?&te=contrato+de+trabalho+intermitente. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1000581-93.2021.5.02.0482**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Kyong Mi Lee/ Redator designado. Armando Augusto Pinheiro Pires, 25 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000581-93.2021.5.02.0482/2#c64f0a8>. Acesso em: 20 maio 2022.

semanalmente R\$ 500,00. No entanto, foi injustamente bloqueado do aplicativo de entregas, sem aviso prévio e sem nada receber a título de rescisão contratual. Pautado pelo princípio da primazia da realidade, a 10ª Turma elucidou que a relação mantida entre as partes não configura legítimo contrato de trabalho intermitente. Assinala que não houve a pactuação escrita, tampouco a fixação prévia do valor do salário hora ou o registro na CTPS. Ademais, as convocações para o trabalho e eventuais recusas não observaram os prazos previstos no artigo 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT. No caso, o autor informou que as convocações para as entregas e as recusas eram instantâneas, via aplicativo, o que por si só desconfigura formalmente o contrato intermitente. Ademais, a prestação de serviços era contínua, sem a alternância de períodos de labor e de inatividade. Por conseguinte, o vínculo de emprego não foi reconhecido.⁴⁷⁸

Destacam-se, a seguir, as demandas em que o vínculo de emprego foi reconhecido. Nos autos do processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561, o autor propôs ação pretendendo o reconhecimento de vínculo de emprego. Em defesa, a ré sustenta que o trabalhador era *freelancer*, prestando serviços a diversos contratantes, de modo que sua atividade era sujeita a sazonalidade e o trabalhador se ativava apenas nos finais de semana.⁴⁷⁹

Em sentença, o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Maricá entendeu que a prestação de serviços era eventual, sem labor pré-fixado, sem convocado ao trabalho via *WhatsApp*. Menciona que, apesar da prestação de serviços durante longo período, não se fixou à empregadora, já que sua presença era incerta. Pontua que era necessário, para trabalhar, receber a convocação e aceitar. Destaca que o autor recebia 120 reais por diária, enquanto os empregados percebiam cerca de 47 reais. Assim, não reconheceu o vínculo de emprego do demandante.⁴⁸⁰

⁴⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. turma). **Processo nº 1000588-49.2021.5.02.0009**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ana Maria Moraes de Barbosa Macedo, 11 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000588-49.2021.5.02.0009/2#b2822a5>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁷⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561**. Maricá, RJ: Juiz Fernanda Stipp, 24 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100893-49.2019.5.01.0561/2#88c916f>. Acesso em: 17 maio 2022.

⁴⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561**. Maricá, RJ: Juiz Fernanda Stipp, 24 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100893-49.2019.5.01.0561/2#88c916f>. Acesso em 17 maio 2022.

Em sede recursal, a 7ª Turma do Tribunal destacou inicialmente ser incontroversa a prestação de serviços pessoal e remunerada. Esclarece que a prestação de serviços habitual e permanente, ainda que descontínua, não traduz em serviços eventuais, de modo que o labor intermitente não descaracteriza a eventualidade. Saliencia, ainda, a presença da subordinação no caso em análise e elucida que, ainda que intermitente, era dever da empregadora formalizar o vínculo de emprego em detrimento da manutenção de empregados com contrato clandestino. Assim sendo, a Turma Julgadora reconheceu o vínculo de emprego entre as partes.⁴⁸¹

Nos autos do processo nº 0020487-81.2021.5.04.0401, a empregadora 99 Tecnologia Ltda afirma que mantinha uma relação meramente civil com o demandante que prestava serviços como motorista de aplicativo. O Juízo de origem, no caso, reconheceu o vínculo de emprego na modalidade de contrato de trabalho intermitente entre o autor e o réu. Em sede recursal, a 6ª Turma do Regional gaúcho entendeu que estavam presentes os requisitos do artigo 2º e 3º da CLT, razão pela qual manteve a sentença.⁴⁸²

Nos autos do processo nº 1000360-36.2021.5.02.0054, foi posta à apreciação da Justiça do Trabalho análoga questão, tratando de postulação concernente à vinculo de emprego de motorista de aplicativo. No caso, a 1ª Turma do TRT-2 destacou que o contrato de trabalho é um contrato realidade, impondo a análise da matéria de fato para dirimir a controvérsia. Entendeu que a atividade da ré não se limita a disponibilizar aplicativo para aproximação do motorista e passageira, mas trata de prestação de serviços de transporte. Assinala que o trabalho é prestado à distância e a quantidade de ofertas é variada, de modo que eventual recusa não significa abandono do serviço. Esclarece que embora o contrato intermitente exija a forma escrita, a irregularidade não pode ser entendida em favor de quem lhe deu

⁴⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7. Turma). **Processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Carina Rodrigues Bicalho, 24 de agosto de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100893-49.2019.5.01.0561/2#0de7fc1>. Acesso em: 17 maio 2020.

⁴⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). **Processo nº 0020487-81.2021.5.04.0401**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Beatriz Renk, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fUCjSKTjGCRTFONexBQyyw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 19 maio 2022.

causa. Assim sendo, a Turma Julgadora reconheceu o vínculo de emprego entre as partes na modalidade de contrato intermitente.⁴⁸³

Similar questão foi analisada sob outro prisma nos autos do processo nº 1000364-15.2021.5.02.0041. O autor sustenta que foi admitido para desenvolver a atividade de motorista, sem registro pela ré 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. A demandada argumentou, em defesa, que trabalha como intermediadora entre motorista e passageiros e negou a existência dos elementos do vínculo de emprego. Em sentença, o Juízo de origem julgou procedente a pretensão, motivo pelo qual a empresa devolveu a matéria à apreciação do Tribunal.⁴⁸⁴

A 16ª Turma do TRT-2, inicialmente, destacou o princípio da primazia da realidade como um dos pilares do direito laboral. Assinalou que o prestador de serviços por aplicativo não é um profissional autônomo, mas sim um trabalhador autômato, respondendo às ordens dirigidas pela plataforma digital e seus algoritmos. Obviamente, embora o algoritmo controle o trabalhador, em última análise, quem adequa o algoritmo é a empresa de aplicativos.⁴⁸⁵

O relator traça um paralelo entre o trabalho em plataformas e o trabalho intermitente. Assevera que o segundo não demanda grande habitualidade para ser considerado vínculo de emprego, de modo que não há razão lógica para um seja considerado emprego e o outro não. Analisa, ainda, que o trabalho intermitente, uma das modalidades mais precárias de labor, socialmente seja mais responsável que o trabalho por aplicativos. Por fim, a Turma manteve a sentença que reconheceu o vínculo de emprego comum entre as partes.⁴⁸⁶

Nos autos do processo nº 1001119-78.2021.5.02.0319 que tramitou pela 9ª Vara do Trabalho de Guarulhos, o autor postulava o reconhecimento do vínculo

⁴⁸³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (1. Turma). **Processo nº 1000360-36.2021.5.02.0054**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Moisés dos Santos Heitor, 01 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000360-36.2021.5.02.0054/2#15232ce>. Acesso em: 21 maio 2022.

⁴⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). **Processo nº 1000364-15.2021.5.02.0041**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Regina Duarte, 31 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000364-15.2021.5.02.0041/2#62060d1>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁸⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). **Processo nº 1000364-15.2021.5.02.0041**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Regina Duarte, 31 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000364-15.2021.5.02.0041/2#62060d1>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁸⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). **Processo nº 1000364-15.2021.5.02.0041**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Regina Duarte, 31 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000364-15.2021.5.02.0041/2#62060d1>. Acesso em: 20 maio 2022.

típico de emprego. De outro modo, como tese de defesa, a ré argumentou que o trabalhador prestou serviços na modalidade intermitente. No caso, todavia, admitida a prestação de serviços, segundo o magistrado, a ré não se desincumbiu do ônus de comprovar suas alegações, já que não foi trazido aos autos o contrato de prestação de serviços.⁴⁸⁷ Assim, o vínculo foi reconhecido pelo Julgador de origem e mantido pela 4ª Turma do Regional.⁴⁸⁸

Nos autos do processo nº 1000177-87.2020.5.02.0252, julgado pela 8ª Turma do TRT-2, o autor havia sido admitido e dispensado pela empregadora e, posteriormente, aproximadamente 5 meses depois, foi admitido em um contrato de trabalho intermitente. Neste cenário, postula a unicidade contratual. O relator explicou que o primeiro contrato pactuado foi um contrato de experiência, para exercer a função de mecânico montador. A segunda contratação, na modalidade intermitente, o demandante foi admitido para prestar serviços como caldeiro. Percebe-se, por conseguinte, a contratação em modalidades distintas para exercer funções diferentes, com pouco mais de 5 meses entre a primeira dispensa e segunda admissão. O magistrado destaca ser inaplicável os termos do artigo 453 da CLT, considerando que a hipótese nos autos não se enquadra na figura da readmissão. Assim sendo, o pedido foi indeferido.⁴⁸⁹

Nos autos do processo nº 1000483-31.2021.5.02.0443, O autor postula a nulidade do contrato intermitente e o reconhecimento da unicidade contratual em relação ao contrato firmado com a segunda ré, sob a alegação que constituem grupo econômico. Inicialmente, os magistrados mantiveram a sentença quanto à validade da avença, considerando a presença dos requisitos formais, considerando também a sazonalidade da atividade da ré como fundamento que justifica a opção pela modalidade de contratação. Concluiu que foram firmados distintos contratos com ambas as rés, o primeiro de forma intermitente e o segundo a prazo determinado,

⁴⁸⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001119-78.2021.5.02.0319**. Sentença. Guarulhos, SP: Juiz Luiz Fernando Feola, 14 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001119-78.2021.5.02.0319/2#39a3eb6>. Acesso em: 20 de maio de 2022.

⁴⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Processo nº 1001119-78.2021.5.02.0319**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ivani Contini Bramante, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001119-78.2021.5.02.0319/2#762cb50>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁸⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1000177-87.2020.5.02.0252**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Silvane Aparecida Bernardes, 21 de maio de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000177-87.2020.5.02.0252/2#14d8427>. Acesso em: 20 maio 2022.

inexistindo motivo para invalidá-los. Nessa linha e considerando que não existem elementos nos autos a amparar a formação de grupo econômico entre ambas empresas, o pedido de unicidade contratual foi indeferido, mantendo-se a sentença.⁴⁹⁰

Nos autos do processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361 que tramitou na 1ª Vara do Trabalho de Mauá, a autora postula, dentre outros pedidos, a reintegração e, subsidiariamente, a conversão em indenização sob o argumento que estava em gestação quando foi dispensada. De outro lado, a ré assinala que o contrato de trabalho intermitente continua ativo, no entanto, até o momento, não foram necessárias novas convocações.⁴⁹¹

Em sentença, o Julgador afirma que o legislador infraconstitucional não pode criar modalidades contratuais que fugissem da previsão contida no artigo 10, II, “d” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e que a modalidade de admissão deve ser compatibilizada com os direitos fundamentais constitucionais. Destaca que é necessário que o empregador assegure à trabalhadora gestante trabalho nas mesmas condições anteriores àquelas do início da contratação, ou seja, deve ser mantida a mesma periodicidade e o mesmo número médio de horas mensais para que a empregada possa auferir o mesmo patamar remuneratório.⁴⁹²

O Juízo esclarece que, embora a demandada afirme que inexistente demanda a ensejar a convocação da autora da ação, a prova testemunha confirma que houve o convite a outros trabalhadores em contrato intermitente para prestação de serviços. No caso da demandante, contudo, o contrato, de fato, encontra-se inativo, equiparando-se a dispensa, de forma a frustrar a norma constitucional protetiva. Sob esta perspectiva, o magistrado entende que a reintegração se tonaria uma medida

⁴⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000483-31.2021.5.02.0443**. Recurso ordinário, São Paulo, SP: Rel. Maria de Fátima da Silva, 17 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000483-31.2021.5.02.0443/2#37b549a>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Sentença. Mauá, SP: Juiz Poliana Fontenele Arraes Mendes, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁹² BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Sentença. Mauá, SP: Juiz Poliana Fontenele Arraes Mendes, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 20 maio 2022.

inócua ante as peculiaridades do trabalho intermitente. Com fulcro no artigo 496 da CLT, o Juízo converteu o pedido de reintegração em indenização substitutiva.⁴⁹³

A parametrização da condenação levou em consideração os documentos produzidos nos autos. Constava que a autora teria sido convocada 13 vezes em 15 dias, de sorte que, inexistindo outro documento, esta periodicidade foi tomada como parâmetro para apuração da média de dias por ela trabalhados a cada quinzena. Assim, a empregadora foi condenada a pagar indenização correspondente à remuneração da autora, com a periodicidade de 13 dias de trabalho por quinzena. Desde 20.01.2019 (data em que a ré parou de ofertar trabalho à empregada) até cinco meses após o parto, observados reajustes legais e convencionais e com reflexos em gratificação natalina, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com 40%.⁴⁹⁴

No julgamento do recurso ordinário interposto pela ré, a 14ª Turma do Regional esclarece que, embora o contrato de trabalho esteja formalmente ativo pelas peculiaridades do trabalho intermitente, a não convocação, pela ré, não é instrumento que afastará o direito da autora à garantia no emprego. Assinala que é fato incontroverso a cessação das convocações a partir de janeiro de 2019, fazendo coro ao entendimento de que, de fato, a situação equipara-se à dispensa da trabalhadora, já que a conduta da empregadora tem como objetivo afastar a fruição da garantia de emprego da autora.⁴⁹⁵

O relator ainda menciona que o STF tem firme jurisprudência de não ser constitucionalmente válida a remuneração de servidor inferior ao salário mínimo, independentemente da duração da jornada, de modo que a fundamentação desta decisão deve ser aplicada ao trabalhador no setor privado sujeito a jornada flexível. Assim sendo, a autorização da utilização de jornada móvel ou flexível, com remuneração variável, deve harmonizar-se com as normas internacionais e do direito constitucional, de modo que é direito da trabalhadora a percepção de um

⁴⁹³ BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Sentença. Mauá, SP: Juiz Poliana Fontenele Arraes Mendes, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁹⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Sentença. Mauá, SP: Juiz Poliana Fontenele Arraes Mendes, 18 de setembro de 2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Francisco Ferreira Jorge Neto, 24 de maio de 2020. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 20 maio 2022.

salário mínimo, independentemente da quantidade de horas trabalhadas. À vista destas considerações, a sentença foi mantida.⁴⁹⁶ Ao chegar na 6ª Turma do TST, o agravo interposto pela ré teve o provimento negado.

Nos autos do processo nº 0020085-70.2021.5.04.0701, o Juízo de origem reconheceu a validade do contrato intermitente. Contudo, considerando a ausência de convocações ao labor desde a confirmação da gravidez, concluiu pela dispensa sem justa causa, bem como pela garantia no emprego da gestante. A Turma Julgadora manteve a sentença, afirmando que a intermitência na prestação de serviços não autoriza a ausência total de convocações, considerando a justa e legítima expectativa de convocação. Pauta a decisão com base na função social do contrato e na boa-fé objetiva, nos termos do artigo 421 e 422 do Código Civil. A empregadora foi condenada ao pagamento dos salários, desde a data considerada como de despedida até o término da garantia no emprego da trabalhadora gestante.⁴⁹⁷

Nos autos do processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124, a 3ª Turma do Regional gaúcho do contrato destacou a previsão constitucional de garantia no emprego da gestante, independentemente da ciência do empregador, com objetivo de proteger o nascituro. Considerando que a gravidez ocorreu na vigência do contrato, foi assegurado à trabalhadora o direito à garantia no emprego correspondente, no caso, à indenização substitutiva.⁴⁹⁸

Nos autos do processo nº 1000806-40.2020.5.02.0065 que tramitou pela 65ª Vara do Trabalho de São Paulo, a autora menciona que foi admitida na modalidade intermitente, sendo convocada em abril e junho. No entanto, no início de julho,

⁴⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Francisco Ferreira Jorge Neto, 24 de maio de 2020. <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁴⁹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). **Processo nº 0020085-70.2021.5.04.0701**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Alexandre Correa da Cruz, 24 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/TLfHJbEgsbYPXsH8Blv7Hg?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁴⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **Processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Gilberto Souza dos Santos, 07 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BK8A8LDezYFJWMeaAMuQBw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

descobriu que estava grávida, momento a partir do qual parou de receber convocações ao labor.⁴⁹⁹

O Juízo de origem argumenta que não é razoável o registro de um empregado intermitente sem a realização de convocações ao trabalho pelo tempo que lhe aprouver. No caso, não constava o registro como intermitente na CTPS da trabalhadora, pelo que o Julgador considerou que contrato se deu na modalidade comum, a prazo indeterminado. Ainda, declarou o direito da autora ao período de garantia no emprego, acolhendo o pedido sucessivo de indenização substitutiva, condenado a ré ao pagamento correspondente a média salarial da empregada, entre o período que deixou de ser convocada até cinco meses após o parto.⁵⁰⁰

Em sede recursal, a 13ª Turma do Tribunal paulista também entendeu que o contrato merecia ser invalidado e a garantia no emprego concedida. Destacou que a empregadora deixou de comprovar que foi observada a forma escrita do contrato, justificando a nulidade do contrato, mantendo-se a sentença por seus próprios fundamentos.⁵⁰¹

Nos autos do processo nº 1000680-21.2021.5.02.0205, cinge-se a controvérsia acerca de similar temática: rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude da cessação das convocações após a confirmação do estado gravídico. A empregadora justificou que, em virtude da pandemia, houve uma diminuição na demanda, o que justificaria a inexistência de novas convocações. Acerca do contrato intermitente, o relator esclarece que em que pese inexista, legalmente, tempo máximo aos períodos de inatividade, não há como autorizar o empregador a manter o contrato indefinidamente, sem nenhuma convocação. Esta situação caracteriza o abuso na liberdade de convocação, ensejando a indenização por dano moral à trabalhadora. Entendeu que a demandada violou a boa-fé objetiva, já que ao firmar o contrato, nasceu para a trabalhadora a expectativa de que o empregador exercesse

⁴⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000806-40.2020.5.02.0065**. Sentença. São Paulo, SP: Juiz Eudivan Batista de Souza, 22 de abril de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000806-40.2020.5.02.0065/2#add824a>. Acesso em 19 maio 2022.

⁵⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000806-40.2020.5.02.0065**. Sentença. São Paulo, SP: Juiz Eudivan Batista de Souza, 22 de abril de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000806-40.2020.5.02.0065/2#add824a>. Acesso em 19 maio 2022.

⁵⁰¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000806-40.2020.5.02.0065**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Cíntia Táffari, 25 de junho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000806-40.2020.5.02.0065/2#1326b0b>. Acesso em: 19 maio 2022.

uma de suas principais funções, qual seja, ofertar emprego. Dessarte, a 17ª Turma Julgadora manteve a sentença que reconheceu a rescisão indireta e condenou a ré ao pagamento das verbas rescisórias, da indenização do período de garantia no emprego e indenização por dano moral.⁵⁰²

Nos autos do processo nº 1001013-17.2021.5.02.0061, julgado pela 7ª Turma do Regional da capital paulista, reconheceu-se o direito de garantia no emprego da gestante. Naquela demanda, era incontroverso que as partes firmaram contrato de trabalho intermitente, foi cabalmente comprovado que a confirmação da gestação ocorreu na vigência do contrato de trabalho e trabalhadora foi dispensada quando se encontrava com 27 semanas e 4 dias de idade gestacional. Os magistrados ressaltaram que o contrato intermitente não afasta o direito à percepção da garantia no emprego da gestante, motivo pelo qual a sentença que condenou a ré ao pagamento da indenização substitutiva desde a rescisão contratual até 5 meses após o parto foi mantida.⁵⁰³

Nos autos do processo nº 1000419-18.2021.5.02.0444, a 4ª Turma do TRT-2 manteve a sentença que reconheceu a garantia no emprego à trabalhadora gestante. O relator esclareceu que o objetivo da norma prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT é a garantia objetiva de emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez, impedindo o empregador de dispensar a empregada sem justo motivo. Trata-se de responsabilidade objetiva da empregadora, visando à tutela do nascituro. No caso, não há excepcionalidades a esta garantia, sequer em virtude da modalidade intermitente na contratação, considerando que, nos termos da Súmula nº 244, III, do TST, até mesmo nos contratos de trabalho por tempo determinado incide à garantia ora em comento. Portanto, a 4ª Turma Julgadora manteve a condenação da ré ao pagamento do salário-maternidade, desde o nascimento do filho até a rescisão contratual a pedido da autora.⁵⁰⁴

⁵⁰² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000680-21.5.02.0205**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Maria de Fátima da Silva, 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000680-21.2021.5.02.0205/2#9cda202>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7. Turma). **Processo nº 1001013-17.2021.5.02.0061**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. José Carlos Fogaça, 07 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001013-17.2021.5.02.0061/2#1ccb46>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Processo nº 1000419-18.2021.5.02.0444**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 30 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000419-18.2021.5.02.0444/2#a9079f3>. Acesso em: 20 maio 2022.

A hipótese em que, empregada admitida na modalidade intermitente, comunica a gestação e não recebe mais convocações, devidamente demonstrada nos autos, culminando com a rescisão indireta do contrato e a condenação ao pagamento da indenização substitutiva do período de garantia no emprego da gestante repete-se no processo sob o nº 1001401-79.2020.5.02.0472, julgado pela 4ª Turma do TRT-2.⁵⁰⁵

Por outro lado, há entendimento divergente, a depender da matéria fática demonstrada no processo. Nos autos do processo nº 1000908-48.2021.5.02.0317, a autora postulou o reconhecimento de vínculo de emprego, além da garantia no emprego da gestante, a reintegração ou a indenização substitutiva, além do pagamento de indenização por dano moral em virtude da não convocação ao labor. Os magistrados 9ª Turma do Tribunal de São Paulo confirmaram que os requisitos legais do contrato estavam satisfeitos: foi juntado aos autos o contrato escrito com a indicação do valor por dia de trabalho e a convocação ao trabalho de forma não contínua.⁵⁰⁶

De pronto, o relator rejeitou o pedido de indenização, considerando que a não convocação é elemento que faz parte do contrato intermitente. Destacam que a prova dos autos demonstra que a autora suspeitava da gravidez antes de firmar o contrato com a empregadora, sem nada lhe informar, de modo a não observar o princípio da boa-fé, já que não agiu com transparência e lealdade. De outro modo, assinala que não foi produzida prova de que a empregadora estava ciente do estado gravídico da empregada e que os exames comprovam que a empregada engravidou anteriormente à vigência do contrato. Por conseguinte, não lhe é devida a garantia no emprego alusiva. Por fim, inexistente rescisão do contrato de trabalho intermitente que poderia ensejar a reintegração da autora. À vista destas considerações, a Turma manteve a sentença que julgou improcedente a ação.⁵⁰⁷

⁵⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Processo nº 1001401-79.2020.5.02.0472**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Lycanthea Carolina Ramage, 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001401-79.2020.5.02.0472/2#9c6808a>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (9. Turma). **Processo nº 1000908-48.2021.5.02.0317**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Bianca Bastos, de 25 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000908-48.2021.5.02.0317/2#6e34904>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁵⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (9. Turma). **Processo nº 1000908-48.2021.5.02.0317**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Bianca Bastos, de 25 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000908-48.2021.5.02.0317/2#6e34904>. Acesso em: 19 maio 2022.

Nos autos do processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311, a 5ª Turma do TRT-2 afastou a nulidade do contrato intermitente declarada na origem. Argumentou que, no caso, a empregadora apenas deixou de convocar a autora para o trabalho em razão de sua gestação, conduta lícita considerando a forma contratada. Assim, excluiu a condenação imposta na origem de efetuar o retorno da autora ao trabalho após 120 dias do parto ou indenizar os salários até o efetivo retorno.⁵⁰⁸

Nos autos do processo nº 1001042-48.2020.5.02.0402 que tramitou pela 2ª Vara do Trabalho de Praia Grande, o Juízo de origem entendeu que ficou prejudicado o pedido de garantia no emprego da gestante. Assinala que a petição inicial que contava com o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho foi distribuída anteriormente ao nascimento do filho da autora, de modo incompatível com a postulação à garantia de emprego ou indenização substitutiva. Apenas a demandada insurgiu-se em face da sentença, pelo que a decisão de origem foi mantida pela 8ª Turma Julgadora do TRT-2.⁵⁰⁹

Nos autos do processo nº 1000215-62.2021.5.02.0447, a trabalhadora sustentou que foi dispensada discriminatoriamente em virtude de seu estado gravídico. No caso, a ré suspendeu indefinidamente o contrato de trabalho da autora no período da pandemia. Assinala que o contrato de fornecimento de refeições entre a empregadora e a segunda ré se encontra suspenso, o que motivou a cessação das convocações. Os magistrados da 10ª Turma referem que não há discussão acerca da validade do contrato, tampouco provas da dispensa da trabalhadora, pelo que não há falar em garantia no emprego.⁵¹⁰

Ainda, identificam-se demandas em que a discussão gira em torno da garantia no emprego em virtude de acidente de trabalho. Nos autos do processo nº 1000086-54.2021.5.02.0254, o autor refere que percebeu auxílio-doença acidentário em virtude do trabalho sofrido na vigência do contrato de trabalho intermitente e

⁵⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (5. Turma). **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sidnei Alves Teixeira, 11 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#429a453>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵⁰⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001042-48.2020.5.02.0402**. Sentença. Praia Grande, SP: Juíza Luciamara Schmidt Delgado Celli, 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001042-8.2020.5.02.0402/2#fa99a78>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1000215-62.2021.5.02.0447**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Armando Augusto Pinheiro Pires, 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000215-62.2021.5.02.0447/2#e69c189>. Acesso em: 20 maio 2022.

requer a garantia no emprego para fins de reintegração ou indenização substitutiva. De outro modo, a ré sustenta que, após o retorno do benefício previdenciário, o autor permaneceu com o contrato ativo, mas em inatividade, sendo indevida a reintegração ou a indenização. O Juízo de origem esclareceu que o contrato intermitente deve se compatibilizar com a finalidade do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, não sendo viável negar ao trabalhador a proteção social decorrente dos acidentes de trabalho. Portanto, o empregador deve assegurar ao empregado, após a alta previdenciária, a média remuneratória praticada no curso do contrato, impondo-se a garantia de trabalho ao empregado na mesma periodicidade ofertada até então.⁵¹¹

Em sede recursal, a 6ª Turma do Tribunal paulista afirmou que, considerando que o trabalhador se acidentou sem culpa exclusiva ou concorrente, merece proteção a cargo da empregadora, efetiva responsável pelo infortúnio. Deve-se, portanto, priorizar sua convocação para novas ofertas de trabalho. De outro modo, invocar o período de inatividade representa tão somente a tentativa da empregadora de eximir-se de sua responsabilidade pelo acidente. Por fim, menciona que deixar o intermitente sem trabalho após o acidente configura a transferência do risco da atividade econômica, pelo que a sentença foi mantida.⁵¹²

Nos autos do processo nº 1000402-36.2021.5.02.0717 surge a controvérsia acerca do prazo para a anotação na CTPS. No caso, o contrato de trabalho intermitente teve vigência aproximada de um ano e, na inicial, o autor afirma que a demandada não registrou a baixa na CTPS digital, tampouco enviou as informações sobre sua dispensa ao Ministério do Trabalho. Como consequência, teve indeferido o seguro desemprego requerido, além de suportar prejuízos na percepção do auxílio emergencial. No julgamento do recurso administrativo, o Ministério do Trabalho fundamentou que a negativa do benefício se fundava na ausência de baixa na CTPS digital. A prova dos autos demonstra que a baixa na CTPS ocorreu mais de um ano após a dispensa. O magistrado esclarece que a anotação do e-social e na carteira física, por si só, não é suficiente, de modo que o envio das informações para o Ministério do Trabalho não é faculdade, mas obrigação do empregador. À vista

⁵¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000086-54.2021.5.02.0254**. Sentença. Cubatão, SP: Juíza Tamara Luiza Vieira Rasia, 17 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000086-54.2021.5.02.0254/2#30c31b7>. Acesso em 19 maio 2022.

⁵¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6. Turma). **Processo nº 1000086-54.2021.5.02.0254**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Jane Granzoto Torres da Silva, 27 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000086-54.2021.5.02.0254/2#82b17af>. Acesso em: 19 maio 2022.

destas considerações, a 18ª Turma Julgadora manteve a sentença que condenou o réu ao pagamento de indenização por danos materiais. Por outro lado, a sentença foi reformada para afastar a indenização por dano moral, sob o fundamento de que o dano foi reparado pela indenização material. Pontua, por fim, que não há como presumir, por si só, que o atraso na baixa da CTPS invada a esfera personalíssima da empregada, além de inexistir outros elementos que demonstrem a violação de direitos da personalidade.⁵¹³

Nos autos do processo nº 1000660-78.2021.5.02.0383 que tramitou na 3ª Vara do Trabalho de Osasco, o Juízo verificou que, não obstante o contrato de trabalho seja formalmente válido, além de verificar-se a prerrogativa da empregadora em convocar ou não a autora, havia cláusula contratual prevendo a viabilidade de rescisão contratual em virtude da inexistência de convocações pelo prazo de um ano. Ultrapassado este prazo, incumbia a ré a baixa contratual ao órgão competente. No caso, a empregada permaneceu dois anos sem convocações, não teve seu contrato encerrado e encontrava-se devidamente comprovado que o indeferimento do benefício de auxílio emergencial decorreu em virtude da ausência de baixa na CTPS, configurando dano com nexó direito à conduta ilícita da empregadora, o que ensejou sua condenação ao pagamento de indenização por dano material. De outro modo, a sentenciante esclarece que é presumível a dificuldade gerada à trabalhadora para saldar suas obrigações, o que inegavelmente causa-lhe um grande constrangimento. Configura-se, portanto, o dano moral *in re ipsa*. A condenação foi fixada no valor de R\$ 1.500,00 a título de indenização por dano material e R\$ 3.000,00 a título de dano moral.⁵¹⁴

Em sede recursal, a 18ª Turma do TRT-2 destacou, inicialmente, ser incontroverso a pactuação do contrato intermitente, bem como o fato da trabalhadora nunca ter sido convocada ao labor. A esse respeito, o relator afirma que não é razoável que a empregada fique um ano sem receber convocações, especialmente porquanto o disposto no artigo 452-A, §1º, da CLT utiliza o verbo “convocará”, impondo a realização de convocações. Assinala que a demandada

⁵¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Processo nº 1000402-36.2021.5.02.0717**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Rilma Aparecida Hemeterio, 30 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000402-36.2021.5.02.0717/2#e4ca4ac>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000660-78.2021.5.02.0383**. Sentença. Osasco, SP: Juíza Fabiana Mendes de Oliveira, 12 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000660-78.2021.5.02.0383/2#f51d71e>. Acesso em: 20 maio 2022.

exerceu de forma abusiva o direito de não convocar a trabalhadora, de modo que não se pode acreditar que o período de inatividade possa se prolongar indefinidamente. Destaca, ademais, que a liberdade contratual deve ser exercida nos limites da função social do contrato e consigna que a empresa violou o princípio da boa-fé objetiva. Ante o exposto, os magistrados mantiveram a sentença.⁵¹⁵

Nos autos do processo nº 1001225-34.2020.5.02.0203, confirmou-se que a autora foi admitida pela ré para exercer a função de assistente de loja em trabalho intermitente. No entanto, é incontroverso que, apesar da admissão, a empregada nunca prestou serviços a empregadora. A demandada, em defesa, afirmou que nunca efetuou nenhuma promessa de convocação, ante a natureza da modalidade contratual, e a razão de inexistência de labor são as reiteras recusas efetuadas pela trabalhadora. Todavia, a ré não produziu provas para suportar sua tese. Fato inconteste, porém, é que a empregada permaneceu ao longo de todo vínculo de emprego de mais de dois anos sem trabalhar e sem receber.⁵¹⁶

Neste contexto, os magistrados da 10ª Turma do TRT-2 entenderam que a conduta perpetrada pela ré foi abusiva, violando a boa-fé objetiva, verificando-se a frustração da expectativa de direito ao trabalho. Assim, a Turma Julgadora entendeu que estavam presentes os requisitos elementares da reparação civil, motivo pelo qual condenaram a ré ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 2.000,00.⁵¹⁷

Nos autos do processo nº 1000215-62.2021.5.02.0447, a trabalhadora sustentou que sofreu dano moral decorrente da dispensa discriminatória, já que foi dispensada em virtude do estado gestacional. A demandada pontua que não dispensou a autora, apenas não mais efetuou convocações ante a inexistência de demanda. A Turma identificou que a cessação das convocações iniciou muito antes de sua gestação e que o contrato intermitente continua ativo. Para os magistrados

⁵¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Processo nº 1000660-78.2021.5.02.0383**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Rilma Aparecida Hemeterio, 24 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000660-78.2021.5.02.0383/2#159c220>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1001225-34.2020.5.02.0203**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sandra Curi de Almeida, 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001225-34.2020.5.02.0203/2#061dc83>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1001225-34.2020.5.02.0203**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sandra Curi de Almeida, 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001225-34.2020.5.02.0203/2#061dc83>. Acesso em: 20 maio 2022.

da 10ª Turma, ante a inexistência de invalidade no contrato intermitente, não há falar em dispensa discriminatória e, conseqüentemente, indenização por dano moral.⁵¹⁸

Nos autos do processo nº 1001033-89.2020.5.02.0401, a autora sustenta que deixou de receber o salário maternidade por não mais ser convocada ao trabalho pela ré. A 18ª Turma afirma que a ré efetivamente deveria ter pago o salário-maternidade à empregada e não o fez. Todavia, o inadimplemento de verba não gera, por si só, dano moral indenizável, fazendo-se necessária a comprovação do sofrimento psíquico suportado. Assim, foi mantida a sentença que indeferiu o pedido. Convém ressaltar, todavia, que no citado processo a demandada foi condenada ao pagamento do salário-maternidade.⁵¹⁹

Nos autos do processo nº 0100498-32.2020.5.01.0461 que tramitou pela 1ª Vara do Trabalho de Itaguaí, o autor argumenta que celebrou contrato de trabalho intermitente com a ré, sendo convocado a trabalhar apenas uma vez, por 40 dias, entre abril e maio de 2018. Aponta que deixou de perceber o auxílio emergencial já que se encontra formalmente empregado. Todavia, não recebe nenhuma convocação ao labor, suportando prejuízos daí decorrentes. Assim, postula a rescisão indireta do contrato de trabalho intermitente.⁵²⁰

Em sentença, o Julgador explica que o contrato intermitente permite ao empregador convocar o empregado apenas quando há necessidade e que a lei não estabelece prazo máximo ao período de inatividade. Assim, mesmo que a empregadora tenha ficado mais de 2 anos sem convocar o empregado, o contrato permanece ativo. Elucida que a Lei nº 14.020/20 assegurou ao empregado com contrato intermitente o direito de perceber o benefício emergencial, benesse distinta da prevista pela Lei nº 13.982/20, voltada aos trabalhadores informais. Portanto, verifica-se que o empregado solicitou o benefício equivocado. Por fim, o julgador não reconhece conduta ilícita, pelo que julga improcedente os pedidos formulados.

⁵¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1000215-62.2021.5.02.0447**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Armando Augusto Pinheiro Pires, 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000215-62.2021.5.02.0447/2#e69c189>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18ª Turma). **Processo nº 1001033-89.2020.5.02.0401**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ivete Bernardes Vieira de Souza, 18 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001033-89.2020.5.02.0401/2#813c4cc>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100498-32.2020.5.01.0461**. Sentença. Itaguaí, RJ: Juiz Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago, 26 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100498-32.2020.5.01.0461/2#2918cfb>. Acesso em: 17 maio 2022.

Em sede recursal, a 3ª Turma do Tribunal afirmou que a existência de períodos de inatividade é uma característica peculiar a essa espécie contratual, pelo que o empregador não pode ser sancionado pelo cumprimento da lei. Com o exaurimento dos efeitos do artigo 452-D da CLT, inserido pela MP nº 808/17, esclarece que inexistente no ordenamento jurídico a obrigatoriedade de convocação do empregado intermitente. Assim, “esse contrato pode perdurar indefinidamente sem qualquer convocação, disso não decorrendo infração patronal que configure a despedida indireta”.⁵²¹

Nos autos do processo nº 1000534-60.2019.5.02.0007 que tramitou pela 7ª vara do Trabalho de São Paulo, o autor pleiteava o pagamento das verbas rescisórias sob o argumento de que jamais fora convocado ao trabalho. O Juízo de origem exarou o entendimento de que, com o exaurimento da vigência da MP 808/17, inexistente no ordenamento jurídico previsão de lapso temporal sem convocação como ensejador da rescisão indireta. Assim, julgou improcedente a ação, considerando que o tempo de inatividade não é considerado tempo à disposição.⁵²²

Em sede recursal, a 13ª Turma do Regional paulista, de pronto, rejeitou a aplicação da MP 808/17 considerando que o contrato foi firmado após encerra sua vigência. No caso, o relator explica que como o autor foi contratado e nunca convocado não esteve à disposição do empregador, sendo indevidos os valores a título de verbas rescisórias e FGTS.⁵²³

Nos autos do processo nº 1000586-78.2021.5.02.0074, o autor postulava o pagamento de verbas rescisórias em virtude da ausência de convocação ao trabalho. Todavia, para a 17ª Turma do TRT-2, o contrato entabulado entre as partes observou a forma prevista no artigo 452-A da CLT. A prova documental demonstra que o empregado foi convocado para trabalhar nos dias 14, 17 e 19 de junho de

⁵²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3. Turma). **Processo nº 0100498-32.2020.5.01.0461**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, 09 de junho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100498-32.2020.5.01.0461/2#46e4a4a>. Acesso em: 17 maio de 2022.

⁵²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000534-60.2019.5.02.0007**. Sentença. São Paulo, SP: Juíza Débora Cristina Rio Fittipaldi Federighi, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000534-60.2019.5.02.0007/2#ca89f1d>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁵²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (13ª Turma). **Processo nº 1000534-60.2019.5.02.0007**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: 05 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000534-60.2019.5.02.0007/2#2b6cc4d>. Acesso em: 19 maio 2022.

2019, havendo a convocação no prazo disposto no artigo 452-A, §1º, da CLT. Identificou-se que o trabalho foi adequadamente contraprestado. Em entendimento diverso do magistrado de origem, a Turma afirmou que o equívoco na nomenclatura do contrato não é irregularidade suficiente a invalidar o ajuste, culminando com a condenação da ré ao pagamento das verbas rescisórias. Assim, o pedido foi indeferido.⁵²⁴

Em outros casos, a rescisão indireta não foi reconhecida. Nos autos do processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321 que tramitou pela 1ª Vara do Trabalho de São João de Meriti, o Juízo de origem destacou que o trabalhador ficou quase um ano sem convocação e sem receber salários. Nesse cenário, entendeu cabível o enquadramento da hipótese na previsão constante no artigo 483, “d” e “g” da CLT, reconhecendo a rescisão indireta do contrato, condenando a ré ao pagamento das verbas rescisórias.⁵²⁵ A decisão foi mantida pela 9ª Turma do Regional.⁵²⁶

Nos autos do processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124, a 3ª Turma esclareceu que, em face do princípio da continuidade, cabe ao empregador manter a autora em atividade. No caso, a inércia do empregador ao não convocar a trabalhadora ao labor corresponde ao descumprimento de suas obrigações, considerando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Portanto, a conduta patronal ensejou a rescisão indireta do contrato, nos termos do artigo 483 “d” e “g” da CLT.⁵²⁷ No mesmo sentido, ante a declaração de nulidade do contrato, a 11ª Turma do Regional paulista declarou a rescisão indireta do contrato, com fulcro no artigo 483, “d”, da CLT.⁵²⁸

⁵²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000586-78.2021.5.02.0074**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Alvaro Alves Nôga, 17 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000586-78.2021.5.02.0074/2#8dc4f5a>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321**. Sentença. São João de Meriti, RJ: Juiz Felipe Bernardes Rodrigues, 08 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#5858341>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁵²⁶ BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região (9. Turma). **Processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Álvaro Antônio Borges Faria, 27 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#bad128b>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁵²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **Processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Gilberto Souza dos Santos, 07 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BK8A8LDezYFJWMeaAMuQBw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

⁵²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 1001063-55.2020.5.02.0715**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sergio Roberto Rodrigues, 16 maio 2022.

Nos autos do processo nº 1001042-48.2020.5.02.0402, a 8ª Turma do TRT-2 pontua que é injustificável a manutenção do vínculo de trabalhadora intermitente sem a convocação para prestação laboral. No processo, era incontroverso que a partir da notícia da gravidez, a autora não mais foi convocada ao trabalho. De outro modo, em depoimento pessoal, o preposto confirma que outros trabalhadores intermitentes seguiram sendo chamados para laborar. Nessa linha, o Regional manteve a sentença que reconheceu a rescisão indireta com fulcro no artigo 483, “d”, da CLT e condenou a ré ao pagamento dos valores atinentes às verbas rescisórias.⁵²⁹

Considerando a matéria fática posta à apreciação, há oportunidades em que o julgador reconheceu, em detrimento da rescisão indireta, a dispensa sem justa causa. Nos autos do processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561, julgado pela 7ª Turma do TRT da 1ª Região, verifica-se distinta compreensão do julgador quanto à possibilidade de manutenção do contrato intermitente ativo, sem convocações, pela eternidade. Interessante esclarecer que, no caso, o preposto confirma que “foi desligando o autor não o chamando mais para trabalhar devido a algumas condutas do autor”, de modo que a Turma Julgadora entendeu que a hipótese caracterizava a dispensa sem justa causa.⁵³⁰

Nos autos do processo nº 1001062-10.2021.5.02.0465, que tramitou pela 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, o autor postula a rescisão indireta do contrato de trabalho intermitente. A ré contesta afirmando que o trabalhador pediu demissão, juntando o contrato firmado entre as partes e o termo de rescisão. O Julgador de origem considerou que as formalidades legalmente impostas se encontram devidamente preenchidas, de modo que o contrato é válido, indeferindo o pedido.⁵³¹

Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001063-55.2020.5.02.0715/2#20e19e0>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁵²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1001042-48.2020.5.02.0402**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Silvane Aparecida Bernardes, 07 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001042-48.2020.5.02.0402/2#3d96404>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁵³⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7. Turma). **Processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Carina Rodrigues Bicalho, 24 de agosto de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100893-49.2019.5.01.0561/2#0de7fc1>. Acesso em: 17 maio 2020.

⁵³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001062-10.2021.5.02.0465**. Sentença. São Bernardo do Campo, SP: Juiz Gabriel Callado de Andrade Gomes, 12 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001062-10.2021.5.02.0465/2#3a3eab2>. Acesso em: 19 maio 2022.

Em sede recursal, a 4ª Turma do Regional paulista esclareceu que a ré não juntou aos autos o pedido de demissão do trabalhador, anexando o TRCT zerado e sem assinatura. Reconheceu, ante a ausência de provas de demissão, a despedida sem justa causa, condenado a ré ao pagamento das verbas rescisórias.⁵³²

Nos autos do processo nº 1001037-04.2021.5.02.0204 que tramitou pela 4ª Vara do Trabalho de Barueri, o Juízo refere que não há vício que recaia sobre o tipo de contratação na modalidade intermitente, sequer havendo pedido da nulidade do contrato. Cinge-se a controvérsia quanto ao pagamento dos haveres rescisórios. No caso, a empregadora deixou de observar o artigo 5º da Portaria nº 349/18 do Ministério do Trabalho, de modo que foram reconhecidas diferenças a adimplir.⁵³³ Em sede recursal, a 8ª Turma reconheceu as diferenças salariais a pagar, mantendo a sentença. O relator esclareceu que as verbas rescisórias a serem adimplidas correspondem a média dos últimos doze meses de trabalho do empregado.⁵³⁴

⁵³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma) **Processo nº 1001062-10.2021.5.02.0465**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4 de maio de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001062-10.2021.5.02.0465/2#e740f16>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁵³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001037-04.2021.5.02.0204**. Sentença. Barueri, SP: Juíza Paula Gabriela Andrade Cavalcante, 21 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001037-04.2021.5.02.0204/2#597504c>. Acesso em: 19 maio 2022.

⁵³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1001037-04.2021.5.02.0204**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio, 27 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001037-04.2021.5.02.0204/2#69fee1b>. Acesso em: 19 maio 2022.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho intermitente é uma figura que já está regulamentada, há certo tempo, em alguns países europeus. Dentre eles, pode-se exemplificar a Inglaterra, a Holanda, a Itália e Portugal. Em cada local, essa atípica contratação recebe diferentes contornos, seja quanto à liberdade de pactuação, seja quanto à regulamentação legal, de modo que cada país guarda suas particularidades. De toda sorte, é possível inspirar-se nas experiências colhidas nestas nações, tanto para evitar os pontos negativos, quanto para utilizar, em norma coletiva, os pontos pertinentes.

O Direito Inglês tem a característica de parca regulamentação legal, outorgando aos atores sociais grande liberdade na condução das relações interpessoais e, entre estas, nas relações de trabalho. A figura do trabalho de plantão (ou sob demanda) surgiu para atender demandas sazonais e não tardou a alcançar uma forma mais radical, o contrato zero horas. O extremismo chegou a seu ápice quando viabilizou a pactuação de um contrato intermitente zero horas, ou seja, sem garantia de jornada mínima, cumulado com uma cláusula de exclusividade. Este, por sua vez, permitia ao empregador proibir o empregado de prestar serviços a outras empresas, sem garantir-lhe nenhuma oferta mínima de trabalho e, logo, de renda. Neste contexto, surgiu a previsão dos contratos zero hora na Lei dos Direitos Trabalhistas (*Employment Rights Act*), vedando a pactuação de cláusulas de exclusividade nesta modalidade. De qualquer maneira, o contrato de zero horas, incompatível com o conjunto normativo brasileiro, mantém o empregado 24 horas por dia sob disponibilidade do empregador, sem nenhuma contrapartida. Evidentemente, entrega enorme instabilidade e vulnerabilidade ao empregado.

Diferente é o contrato zero horas no Direito Holandês, amplamente regulamentado. De forma geral, o empregado é convocado sob demanda do empregador e apenas recebe pelas horas efetivamente trabalhadas, sem perceber um salário mensal fixo. No entanto, esse contrato é limitado ao período de um ano, podendo ser mantido além deste íterim tão somente pela vontade inequívoca do trabalhador. Por outro lado, se o empregado presta serviços em determinada carga horária por três meses consecutivos, este padrão regular de duração de trabalho adere a seu contrato, de modo que o número médio de horas trabalhadas torna-se uma garantia de oferta de trabalho e remuneração ao empregado. A depender da

situação, o laborista permanece amparado em caso de acidentes de trabalho. Por fim, visando a evitar essa forma de admissão, o governo fixou medidas para fomentar a contratação por tempo indeterminado, como o recolhimento inferior a título de contribuições de seguro-desemprego nos contratos a prazo indeterminado.

Em Portugal, o contrato intermitente também recebe restrita delimitação. As empresas legitimadas a fazer uso deste contrato são limitadas àquelas que exerçam atividade descontínua ou com intensidade variável. Ambas as espécies de contrato intermitente devem prever, no ato da contratação, o número mínimo de horas ou semanais, mensais ou anuais que serão exercidas pelo empregado e, ante a inobservância das formalidades assentadas no texto legal, o contrato será considerado sem períodos de inatividade, ou seja, um contrato comum (*standard*). Salienta-se, por fim, a percepção, pelo empregado, de uma compensação retributiva que deve ser definida em norma coletiva ou, na falta desta, deve corresponder a 20%. Como regra, a convocação deve ocorrer no prazo mínimo de 30 dias, o que exige maior organização do empregador e entrega mais estabilidade para o empregado conciliar sua vida profissional e pessoal.

Na Itália, o contrato intermitente pode ser adotado apenas amparado por previsão em norma coletiva ou com a autorização do Ministério do Trabalho e Políticas Públicas, com exceção aos menores de 24 anos e aos maiores de 55 anos. O contrato deve ser limitado a 400 horas de trabalho por período de 3 anos, sob pena de nulidade do contrato e convolação em um contrato a prazo indeterminado. Das duas hipóteses mencionadas, uma delas garante a disponibilidade do empregado à convocação do empregador e, em contrapartida, aquele recebe uma compensação pelos períodos de indisponibilidade. A norma legal veda a utilização do contrato em algumas hipóteses, como, por exemplo, para repor mão de obra de funcionários em greve. Veda-se, portanto, o manejo do pacto em conduta antissindical. Outra particularidade em solo italiano é a necessidade de comunicação do empregador à autoridade competente, previamente ao início de ciclo de trabalho, sob pena de significativa multa.

No Brasil, o contrato intermitente é aquele que alterna períodos de atividade e de inatividade, excluídos de sua adoção apenas a categoria dos aeronautas. O ajuste exige a forma escrita e a definição do valor da hora de trabalho não inferior ao salário mínimo. As convocações devem ocorrer com antecedência mínima de 3 dias, enquanto o empregado tem 1 dia para responder ao chamado. Os períodos de

inatividade não são considerados tempo à disposição, pelo que não são remunerados. A subordinação toma corpo apenas quando o empregado aceita o chamado e inicia a prestação de serviços, considerando que a recusa da convocação não se considera ato de insubordinação, tampouco afasta a subordinação jurídica entre as partes.

A remuneração é adimplida ao final do período de trabalho cujo empregado foi convocado, adimplindo todos os consectários legais, proporcionalmente. O pagamento das férias, nesta modalidade, ao final de cada período, caracteriza hipótese que, de fato, inviabiliza o gozo efetivo do período de descanso anual, ante a carência de recursos do trabalhador. Cotejando o trabalho intermitente com os elementos da relação de emprego, sobretudo a não eventualidade e impedindo a configuração de condição meramente potestativa, a duração mínima da jornada de trabalho deve ser previamente pactuada entre as partes.

Outro ponto sensível é a ausência de proteção social no trabalho intermitente brasileiro. As últimas alterações legislativas no direito previdenciário estabeleceram que só mantém a qualidade de segurado perante a Previdência Social aquele que recolhe com base no salário de contribuição mínimo. Assim, ao considerar que o trabalhador, como regra, não perceberá um salário mínimo todo mês se não efetuar a complementação da contribuição social, não manterá sua condição de segurado perante a autarquia previdenciária. Portanto, o trabalhador ficará desamparado em caso de desemprego involuntário, acidente de trabalho e ao chegar no avançar da idade.

Na Europa, foi proclamado o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (*European Pillar of Social Rights*), visando a reforçar os direitos sociais de forma geral e, também, no que diz respeito a condições de trabalho justas. Verifica-se a previsão expressa de proibição de utilização abusiva de contratos atípicos como forma de mitigar a precariedade laboral.

Segundo a OIT, para que um determinado trabalho seja considerado decente é preciso a harmonização de quatro vetores, quais sejam, o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Uma ocupação é considerada decente quanto permite a satisfação de necessidades pessoais e familiares básicas, garante proteção social, especialmente nos momentos em que trabalhar não é possível (desemprego, acidentes, entre outros) e assegurando renda para

aposentadoria. Também faz-se necessária a regulamentação da relação laboral via acordo oriundo de um diálogo social, o que associa-se à liberdade sindical.

Sob este prisma, o trabalho intermitente não pode ser considerado decente. Primeiramente, como apontado, a remuneração média do trabalhador não permite a manutenção adequada da unidade familiar. Em segundo, dificilmente o trabalhador intermitente conseguirá manter a qualidade de segurado perante a autarquia previdenciária, permanecendo desamparado em situações de acidentes de trabalho, desemprego involuntário e quando alcançar uma idade avançada. De outro modo, a baixa frequência ao ambiente laboral fomenta a ausência da sensação de pertencimento e dificulta a formação de vínculos sociais, o que potencialmente afasta esse trabalhador da entidade sindical.

Para adequar esses graves problemas, a norma coletiva tem a vocação para servir como fio condutor de uma melhor condição de trabalho. Inicialmente, imputando ao empregador a manutenção da complementação dos recolhimentos previdenciários a fim de assegurar ao trabalhador a qualidade de segurado. De outro modo, estabelecendo medidas que reduzam a instabilidade remuneratória do empregado, como definindo uma carga horária mínima (semanal ou mensal) e efetuando o pagamento de uma compensação retributiva pelos períodos de inatividade, como ocorre no Direito Português.

Em análogo sentido, a Resolução sobre as condições de trabalho e o emprego precário de 4 de julho de 2017 da União Europeia elenca fatores de precariedade laboral: tipo de contrato pactuado, pouca segurança no emprego devido ao caráter não permanente do contrato, horários de trabalho pouco claros e alterações conforme necessidades do empregador, proteção social insuficiente, remuneração insuficiente para manter um nível de vida digno e pouca perspectiva de progressão na carreira. Embora a Resolução não seja direcionada ao trabalho intermitente, a descrição de precariedade ora mencionada encaixa-se nessa atípica forma de contratação.

A OIT estabelece parâmetros para identificar se determinada ocupação é considerada precária. Dentre os fatores mencionados e que encontram conexão ao trabalho intermitente é plenamente viável destacar a insegurança na continuidade no emprego, a atuação coletiva insuficiente para a consecução de melhores condições de trabalho, a transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador e a baixa remuneração. Como já mencionado, a remuneração do trabalhador

intermitente, em média, é insuficiente. Lado outro, a hipótese de trabalho sob demanda, equiparando o trabalhador a um insumo, além de escapar da concepção de centralização do indivíduo no sistema jurídico e do conceito de dignidade humana, corresponde a efetiva transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador. Registre-se que o sinalagma do contrato de trabalho é desbalanceado de modo que o empregado suporta o prejuízo pela baixa demanda do empregador. Ademais, o fomento a regulamentação, via negociação coletiva, do trabalho intermitente serve justamente para prestigiar a autonomia da vontade e integrar o trabalhador nessa atípica modalidade de contratação ao ente sindical.

A temática atinente a insegurança na continuidade no emprego merece destaque. Para definir a insegurança na continuidade do emprego, a OIT assinala sete vetores que potencialmente produzem insegurança no trabalho, a saber: segurança no emprego, ganhos, horas trabalhadas, segurança ocupacional e saúde, segurança social, treinamento e representação sindical. A segurança no emprego é frontalmente ameaçada pelo trabalho intermitente, tanto no que tange à continuidade da relação empregatícia, quanto em relação à convocação ao labor e remuneração. As horas de trabalho podem representar um risco, sobretudo quando os chamados ao trabalho são escassos e, conseqüentemente, a remuneração segue a mesma sorte. O trabalhador intermitente também é desafiado quanto à seguridade social, como já salientado anteriormente. A conjugação desses elementos permite concluir que o trabalho intermitente pode ser plenamente classificado como precário e gerador de insegurança no emprego.

À vista de análogas considerações, o trabalho intermitente também é incompatível com a Agenda 2030 da ONU, plano de ação assumido como compromisso internacionalmente pelo Brasil. Saliencia-se, especialmente, a incompatibilidade com o ODS número 1 que trata da erradicação da pobreza, destacando a baixa remuneração média destes trabalhadores. Também identifica-se ponto de incongruência com o ODS número 8 no que concerne à proteção social e trabalho decente.

Através da análise jurisprudencial realizada, pode-se identificar que, apesar de incipiente em comparação aos contratos a prazo indeterminado, o contrato de trabalho intermitente fomenta controvérsias que são trazidas a apreciação do Poder Judiciário. Na maioria dos casos, os processos tramitam sob o rito sumaríssimo, o que dificulta o conhecimento e a pacificação dos conflitos, via recurso de revista,

pelo TST. Na primeira decisão proferida pela 4ª Turma do TST, em acórdão de lavra do Min. Ives Gandra Martins Filho, reconheceu-se a transcendência jurídica ante a novidade desta forma de admissão inserida pela Lei nº 13.467/17 e, no mérito, reconheceu-se a validade do contrato discutido naqueles autos. O tema sobre a validade do contrato apresenta a maior incidência entre os processos analisados, seguido pelos pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego na modalidade intermitente e discussões sobre o encerramento contratual, como pedidos de reconhecimento da rescisão indireta do contrato.

É possível concluir que o contrato de trabalho intermitente é uma forma precária de trabalho, representando o prestígio do poder econômico sobre o trabalho humano digno e sobre o valor social do trabalho. Nessa linha, a declaração de inconstitucionalidade pelo STF ou a revogação dos artigos que tratam sobre a matéria se constituem como o caminho mais adequado sob o ponto de vista humano e sob a perspectiva dos princípios basilares do direito do trabalho.

Ao não ser possível considerar, neste momento, a revogação dessa modalidade de admissão ou a declaração de inconstitucionalidade, a via para resolução do problema, em tese, reside na negociação coletiva. A ADI 5826 encontra-se conclusa, aguardando julgamento e enquanto o STF não resolve a controvérsia, aproximadamente 200 mil trabalhadores se encontram formalmente registrados nesta modalidade de contratação. Desta forma, não há como apenas ignorar essa massa de laboristas, tornando necessário o debate para, com as opções atualmente viáveis, mitigar a precariedade deste contrato e produzir uma melhoria nas suas condições de trabalho.

À vista destas considerações, questiona-se: como é possível pactuar um contrato de trabalho intermitente juridicamente seguro e adequado ao contexto constitucional e legislativo brasileiro? Inegavelmente, é preciso dar eficácia ao comando constitucional que visa a melhorar as condições sociais dos trabalhadores, aproximando o empregado em contrato de trabalho intermitente do patamar mínimo civilizatório insculpido no núcleo duro do art. 7º da CRFB.

A abertura prevista na parte final do artigo 7º da CRFB que ampara o princípio da condição mais benéfica ao empregado torna plenamente viável a adoção de normas que assegurem melhores condições de trabalho. Sequer é preciso ingressar na discussão acerca do negociado sobre o legislado pela inserção do artigo 611-A da CLT. Por conseguinte, em tese, a norma coletiva é instrumento hábil a alcançar

melhores condições sociais aos trabalhadores, permitindo a regulação dos pontos mais delicados desta forma de contratação, notadamente a baixa remuneração, a instabilidade no trabalho, o pagamento das férias, a multa prevista no artigo 452-A, §4º, da CLT, o pagamento das férias e a proteção social.

De pronto, nada obstante inexistir um requisito legal de autorização coletiva para adoção do contrato intermitente, a utilização da autonomia da vontade coletiva para anuir e regulamentar esta atípica forma contratual é medida que outorga mais solidez ao ajuste. O trabalho intermitente, pela grande insegurança ao empregado, torna relevante a adoção de cláusulas que mitiguem o prejuízo suportado pelo trabalhador, já que este assume riscos que naturalmente seriam do empregador sem nenhuma contrapartida. Nesse sentido, estabelecer uma carga horária mínima, semanal ou mensal, e, conseqüentemente, dar ciência ao empregado da remuneração mínima percebida é medida salutar a ser adotada. Ademais, afasta a possibilidade de declaração de nulidade do contrato em virtude da inobservância do requisito da não eventualidade ou pelo reconhecimento de ajuste de contrato com condição puramente potestativa.

Outros elementos podem ser incorporados, como a vedação de condutas antissindicais e a utilização de critérios objetivos de convocação. Logo, a vedação de convocação de trabalhador intermitente para substituir trabalhadores em greve e a convocação, dentro de escala de intermitentes, por ordem alfabética ou de antiguidade, são medidas plenamente viáveis e que não trazem nenhum ônus direto à empregadora. Nessa mesma linha, a limitação predeterminada de um período de 44 horas semanais que o empregado pode ser convocado ao labor tem como objetivo compatibilizar o contrato com o disposto no art. 7º, XIII, da CRFB. Registre-se que a limitação da duração da jornada ou de eventual disponibilidade é medida extremamente importante e pilar fundamental do direito laboral.

Cláusulas que produzam incremento salarial ao trabalhador intermitente, aproximando sua remuneração, nos meses de menor carga de serviço, de um salário mínimo atende a outro requisito essencial da relação de emprego, qual seja, a contraprestação. É plenamente viável a pactuação de um salário mínimo por hora superior, assim como a utilização de um adicional de horas extras também majorado para estes trabalhadores. No mesmo sentido, pode-se citar a adoção de uma compensação retributiva pelos períodos de inatividades, em modelo similar ao adotado em Portugal.

A manutenção da qualidade de segurado perante à Previdência Social e a tutela da empregada gestante são dois fatores cruciais a serem abordados em negociação coletiva. A imposição, ao empregador, do pagamento do salário-maternidade, posteriormente deduzido das contribuições sociais do empregador é medida que anda intrinsecamente conectada com a manutenção da qualidade de segurado da empregada. Assim, nas oportunidades em que o trabalhador percebe rendimentos inferiores ao salário mínimo, o empregador deve suportar a complementação das contribuições sociais.

Dentre as inconstitucionalidades mais flagrantes, pode-se assinalar a forma de pagamento das férias, que nos moldes em que previsto atualmente na CLT inviabiliza o próprio direito à fruição de férias. Simples é a resolução, bastando que o empregador efetue o pagamento nos moldes do artigo 145 da CLT, ou seja, até dois dias antes do prazo de gozo do período de descanso. A mesma lógica aplica-se à gratificação natalina. Por fim, a inaplicabilidade, ao empregado, da multa prevista no art. 452-A, §4º, da CLT é medida indiscutível a ser adotada, especialmente ao considerar a manifesta transferência dos riscos da atividade econômica ao empregador, a onerosidade excessiva contratual imposta ao empregado e inconstitucionalidade e inconvencionalidade ao violar o princípio da intangibilidade salarial.

Questiona-se, todavia, se o contexto sindical brasileiro e as condições de negociação coletiva são suficientemente favoráveis a efetivamente propiciar a obtenção de êxito na negociação com os empregadores, de forma a elidir ou mitigar significativamente a perversidade dessa atípica forma de admissão. De toda sorte, entrega-se um modelo de acordo coletivo de trabalho com vistas a ser utilizado por qualquer entidade sindical na consecução de um de seus fins, qual seja, a valorização do trabalho de sua categoria.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Lais. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.
- ADAMS, Abi. PRASSL, Jeremias. **Zero-hours work in the United Kingdom**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_624965/lang--en/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.
- ALOISI, Antonio. Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy: nazioni e tipi legali in cerca di tutele. **Labour Law and Issues**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 1-36, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2883530. Acesso em: 2 maio 2022.
- ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 9-39, abr. 2018.
- ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar. Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 79-88, 2017.
- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan./mar. 2018.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat (2018). Brasília, DF: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 9 maio 2022.
- BALANCED labor market act (wab): what has changed since January 1, 2020. Governo da Holanda (Rijksoverheid). [S. l.], [2022?]. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk>. Acesso em: 30 abr. 2022.
- BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. **Manuale di diritto del lavoro**. 8. ed. Milão: Gruppo24ore, 2019.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 273 de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º

de maio de 1943, para revogar o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Rubens Otoni. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1707135&filename=PL+273/2019. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 685 de 2020**. Altera a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Autoria: Deputado João Daniel. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1867029&filename=PL+685/2020. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 726 de 2015**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável. Autoria: Carlos Eduardo Cadoca. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1308994&filename=PL+726/2015. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.976 de 2021**. Dispõe sobre o enquadramento dos serviços de motorista de aplicativo como contrato de trabalho intermitente; altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Autoria: Deputado Nivaldo Albuquerque. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019376&filename=PL+1976/2021. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.176 de 2019**. Regulamenta a concessão do auxílio-doença e do salário maternidade ao trabalhador intermitente. Autoria: Marcos Pereira. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1730477&filename=PL+2176/2019. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.785 de 2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Deputado Laércio Oliveira. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012. Acesso em: 27 jan. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.132 de 2012**. Acrescenta o § 3º ao artigo 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas. Autoria: Senador Valdir Raupp (PLS 92/2006). Relatoria: Deputado Silvio Costa. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node011ohs2u5qf2zi1ctx5tu9eq2hd29975118.node0?codteor=1406294&filename=SBT+1+C TASP+%3D%3E+PL+4132/2012. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Autoria: Deputado Rogério Marinho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filename=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 27 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8.360 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para revogar o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Deputado Marco Maia. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2148881>. Acesso em: jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8.766 de 2017**. Altera e revoga os dispositivos relacionados ao trabalho intermitente, introduzidos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Lei nº 13.467/17. Autoria: Deputada Erika Kokay. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1604549&filename=PL+8766/2017. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 9.467 de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho. Autoria: Deputado Alessandro Molon. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2167613>. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10.098 de 2018**. Altera a redação de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, especialmente no que tange à proteção da trabalhadora grávida e lactante. Autoria: Aliel Machado. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1654554&filename=PL+10098/2018. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 10.576 de 2018**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Patrus Ananias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1676036&filename=PL+10576/2018. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Agenda 2030 no Poder Judiciário**. Comitê Interinstitucional. 2º Relatório. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Segundo-Relatorio-Comite-Interinstitucional-14022020.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 133, de 28 de setembro de 2018**. Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar

proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado140253202012105fd22a8dcabdd.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a gratificação de natal para os trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4090-13-julho-1962-353863-norma-pl.html>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965**. Dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília, DF: Presidência da República, 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 13 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 9 de mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020**. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização. Gestão e Governo Digital. **Mapa de empresas**. Boletim do 3º quadrimestre de 2021. Brasília, DF: 9 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED**: sumário executivo. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp//dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Apresentação da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2019. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. p. 15. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2019.pdf. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Apresentação da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2020. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2020.pdf. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Sumário executivo da relação anual de informações sociais – RAIS**. Ano-base 2020. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2020.pdf. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à exceção da Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 9 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília, DF, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Projeto n. 440, de 1959, de autoria do Deputado Aarão Steinbruch. Institui a gratificação natalina ou o 13º mês de salário para os trabalhadores em atividades privadas. **Diário do Congresso Nacional**: seção I, p. 2921, 11 jun. 1959. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD11JUN1959.pdf#page=69>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Projeto nº 2.839, de 1963. Dispõe sobre o pagamento da gratificação salarial de Natal prevista na Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962. **Diário do Congresso Nacional**, seção I, p. 3608, 26 maio 1965. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI1965.pdf#page=9>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei Ordinária nº 218, de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente. Autoria: Senador Ricardo Ferraço. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125941>. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (4. Turma). **Recurso Especial nº 1.306.367/SP**. Direito Civil. Direito dos contratos. Seguro. Contrato consensual. Momento em que é considerado perfeito e acabado. Manifestação de vontade, ainda que tácita. Brasília, DF: Rel. Min. Luis Felipe Salomão, 20.03.2014. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201102024194&dt_publicacao=05/05/2014. Acesso em: 9 mai. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Relator Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 03.12.2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Manifestação do Ministério Público Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Ministério Público Federal, 2018. p. 10-12. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Petição inicial da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Prestação de informações pelo Congresso Nacional na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Senado Federal, prestação de informações, 2018. p. 4-6. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Prestação de informações pela AGU na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Brasília, DF: Advocacia-Geral da União, 2017. p. 10-13. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5317595>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (9. Turma). **Processo nº 1000908-48.2021.5.02.0317**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Bianca Bastos, de 25 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000908-48.2021.5.02.0317/2#6e34904>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região (9. Turma). **Processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Álvaro Antônio Borges Faria, 27 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#bad128b>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10. Turma). **Processo nº 0100149-56.2019.5.01.0431**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Leonardo Dias Borges, 04 de setembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100149-56.2019.5.01.0431/2#2f6d8b4>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3. Turma). **Processo nº 0100498-32.2020.5.01.0461**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Rildo Albuquerque mousinho de Brito, 09 de junho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100498-32.2020.5.01.0461/2#46e4a4a>. Acesso em: 17 maio de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3. Turma). **Processo nº 0100708-13.2019.5.01.0431**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Mônica Batista Vieira Puglia, 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#bee123e>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3. Turma). **Processo nº 0100963-90.2019.5.01.0068**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Redator. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, 10 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2506583/1/01009639020195010068-DEJT-10-02-2021.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5. Turma). **Processo nº 0100285-74.2019.5.01.0036**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Rosana Salim Villela Travesedo, 6 de novembro de 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1919068/1/01002857420195010036-DEJT-22-11-2019.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5. Turma). **Processo nº 0101312-12.2018.5.01.0074**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. José Luis Campos Xavier, 27 de novembro de 2019. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2115385/1/01013121220185010074-DEJT-10-12-2019.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (6. Turma). **Processo nº 0100716-94.2021.5.01.0018**. Recurso ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Maria Helena Motta, 08 de abril de 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2934884/1/01007169420215010018-DEJT-25-04-2022.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7. Turma). **Processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Carina Rodrigues Bicalho, 24 de agosto de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100893-49.2019.5.01.0561/2#0de7fc1>. Acesso em: 17 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (8. Turma). **Processo nº 0100492-51.2020.5.01.0323**. Recurso Ordinário. Rio de Janeiro, RJ: Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, 13 de maio de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2586445/1/01004925120205010323-DEJT-13-05-2021.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100708-13.2019.5.01.0431**. Sentença. Cabo Frio, RJ: Juiz Anita Natal, 20 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100708-13.2019.5.01.0431/2#bee123e>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100149-56.2019.5.01.0431**. Cabo Frio, RJ: Juiz Lais Ribeiro de Sousa Bezerra, 18 de julho de 2019. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100149-56.2019.5.01.0431/2#4de4744>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100498-32.2020.5.01.0461**. Sentença. Itaguaí, RJ: Juiz Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago, 26 de março de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100498-32.2020.5.01.0461/2#2918cfb>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100739-38.2020.5.01.0321**. Sentença. São João de Meriti, RJ: Juiz Felipe Bernardes Rodrigues, 08 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100739-38.2020.5.01.0321/2#5858341>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100893-49.2019.5.01.0561**. Maricá, RJ: Juiz Fernanda Stipp, 24 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100893-49.2019.5.01.0561/2#88c916f>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1000215-62.2021.5.02.0447**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Armando

Augusto Pinheiro Pires, 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000215-62.2021.5.02.0447/2#e69c189>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1000581-93.2021.5.02.0482**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Kyong Mi Lee/ Redator designado. Armando Augusto Pinheiro Pires, 25 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000581-93.2021.5.02.0482/2#c64f0a8>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. turma). **Processo nº 1000588-49.2021.5.02.0009**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ana Maria Moraes de Barbosa Macedo, 11 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000588-49.2021.5.02.0009/2#b2822a5>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10. Turma). **Processo nº 1001225-34.2020.5.02.0203**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sandra Curi de Almeida, 23 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001225-34.2020.5.02.0203/2#061dc83>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 1000081-94.2021.5.02.0007**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ricardo Verta Ludovice, 04 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000081-94.2021.5.02.0007/2#60af99d>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 1001063-55.2020.5.02.0715**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sergio Roberto Rodrigues, 16 mai. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001063-55.2020.5.02.0715/2#20e19e0>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Processo nº 10000890-80.2021.5.02.0461**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Sergio Roberto Rodrigues. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10000890-80.2021.5.02.0461/2#deb2a16>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (13. Turma). **Processo nº 1000534-60.2019.5.02.0007**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: 05 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000534-60.2019.5.02.0007/2#2b6cc4d>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Francisco Ferreira Jorge Neto, 24 de maio de 2020. <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/850250495/10007269520195020361-sp/inteiro-teor-850251823>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000806-40.2020.5.02.0065**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Cíntia Táffari, 25 de junho de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000806-40.2020.5.02.0065/2#1326b0b>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (14. Turma). **Processo nº 1000949-18.2019.5.02.0468**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Davi Furtado Meirelles, 21 de julho de 202. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000949-18.2019.5.02.0468/2#21c69cd>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). **Processo nº 1000364-15.2021.5.02.0041**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Regina Duarte, 31 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000364-15.2021.5.02.0041/2#62060d1>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (16. Turma). **Processo nº 1001325-26.2020.5.02.0320**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Carla Maria Hespanhol Lima, 14 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001325-26.2020.5.02.0320/2#9e77262>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000483-31.2021.5.02.0443**. Recurso ordinário, São Paulo, SP: Rel. Maria de Fátima da Silva, 17 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000483-31.2021.5.02.0443/2#37b549a>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000586-78.2021.5.02.0074**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Alvaro Alves Nôga, 17 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000586-78.2021.5.02.0074/2#8dc4f5a>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000680-21.5.02.0205**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Maria de Fátima da Silva, 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000680-21.2021.5.02.0205/2#9cda202>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17. Turma). **Processo nº 1000109-27.2021.5.02.0342**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Anneth Konesuke, 12 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000109-27.2021.5.02.0342/2#d8352ce>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Processo nº 1000402-36.2021.5.02.0717**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Rilma Aparecida Hemeterio, 30 de março de 2022. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000402-36.2021.5.02.0717/2#e4ca4ac>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Processo nº 1000660-78.2021.5.02.0383**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Rilma Aparecida Hemeterio, 24 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000660-78.2021.5.02.0383/2#159c220>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Processo nº 1001033-89.2020.5.02.0401**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ivete Bernardes Vieira de Souza, 18 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001033-89.2020.5.02.0401/2#813c4cc>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (1. Turma). **Processo nº 1000360-36.2021.5.02.0054**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Moisés dos Santos Heitor, 01 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000360-36.2021.5.02.0054/2#15232ce>. Acesso em: 21 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3. Turma). **Processo nº 1001192-22.2020.5.02.0372**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Mercia Tomazino, 3 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001192-22.2020.5.02.0372/2#b94a719>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma) **Processo nº 1001062-10.2021.5.02.0465**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4 de maio de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001062-10.2021.5.02.0465/2#e740f16>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Processo nº 1000419-18.2021.5.02.0444**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 30 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000419-18.2021.5.02.0444/2#a9079f3>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Processo nº 1001119-78.2021.5.02.0319**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Ivani Contini Bramante, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001119-78.2021.5.02.0319/2#762cb50>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Processo nº 1001401-79.2020.5.02.0472**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Lycanthia Carolina Ramage, 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001401-79.2020.5.02.0472/2#9c6808a>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (5. Turma). **Processo nº 1000995-73.2021.5.02.0391**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sonia Maria Lacerda, 2 de maio de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000995-73.2021.5.02.0391/2#86545f2>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (5. Turma). **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Sidnei Alves Teixeira, 11 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#429a453>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6. Turma). **Processo nº 1000086-54.2021.5.02.0254**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Jane Granzoto Torres da Silva, 27 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000086-54.2021.5.02.0254/2#82b17af>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6. Turma). **Processo nº 1000908-48.2021.5.02.0026**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Antero Arantes Martins, 1 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000908-48.2021.5.02.0026/2#653df8c>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7. Turma). **Processo nº 1000108-42.2021.5.02.0342**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, 26 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000108-42.2021.5.02.0342/2#19d3dbd>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7. Turma). **Processo nº 1001013-17.2021.5.02.0061**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. José Carlos Fogaça, 07 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001013-17.2021.5.02.0061/2#1ccba46>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (7. Turma). **Processo nº 1001511-35.2019.5.02.0045**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, 10 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001511-35.2019.5.02.0045/2#c3b6646>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1000177-87.2020.5.02.0252**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Silvane Aparecida Bernardes, 21 de maio de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000177-87.2020.5.02.0252/2#14d8427>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1000950-29.2021.5.02.0372**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Silvane

Aparecida Bernardes, 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000950-29.2021.5.02.0372/2#875410c>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1000973-53.2021.5.02.0055**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: rel. Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio, 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000973-53.2021.5.02.0055/2#4794130>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1001037-04.2021.5.02.0204**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio, 27 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001037-04.2021.5.02.0204/2#69fee1b>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1001152-18.2021.5.02.0465**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Rovirso A Boldo, 18 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001152-18.2021.5.02.0465/2#a08bb38>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). **Processo nº 1001042-48.2020.5.02.0402**. Recurso ordinário. São Paulo, SP: Rel. Silvane Aparecida Bernardes, 07 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001042-48.2020.5.02.0402/2#3d96404>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000086-54.2021.5.02.0254**. Sentença. Cubatão, SP: Juíza Tamara Luiza Vieira Rasia, 17 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000086-54.2021.5.02.0254/2#30c31b7>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 100050-29.2021.5.02.0372**. Sentença. Mogi das Cruzes, SP: Juiz Patrícia Oliveira Cipriano de Carvalho, 18 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000950-29.2021.5.02.0372/2#2125ddb>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000534-60.2019.5.02.0007**. Sentença. São Paulo, SP: Juíza Débora Cristina Rio Fittipaldi Federighi, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000534-60.2019.5.02.0007/2#ca89f1d>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000660-78.2021.5.02.0383**. Sentença. Osasco, SP: Juíza Fabiana Mendes de Oliveira, 12 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000660-78.2021.5.02.0383/2#f51d71e>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000726-95.2019.5.02.0361**. Sentença. Mauá, SP: Juiz Poliana Fontenele Arraes Mendes, 18 de setembro de 2019. Disponível em: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: XXXXX-95.2019.5.02.0361 SP (jusbrasil.com.br). Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000806-40.2020.5.02.0065**. Sentença. São Paulo, SP: Juiz Eudivan Batista de Souza, 22 de abril de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000806-40.2020.5.02.0065/2#add824a>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000849-78.2021.5.02.0311**. Sentença. Guarulhos, SP: Juiz Elmar Troti Junior, 22 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000849-78.2021.5.02.0311/2#3159e76>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001037-04.2021.5.02.0204**. Sentença. Barueri, SP: Juíza Paula Gabriela Andrade Cavalcante, 21 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001037-04.2021.5.02.0204/2#597504c>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001042-48.2020.5.02.0402**. Sentença. Praia Grande, SP: Juíza Luciamara Schmidt Delgado Celli, 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001042-48.2020.5.02.0402/2#fa99a78>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001062-10.2021.5.02.0465**. Sentença. São Bernardo do Campo, SP: Juiz Gabriel Callado de Andrade Gomes, 12 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001062-10.2021.5.02.0465/2#3a3eab2>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001119-78.2021.5.02.0319**. Sentença. Guarulhos, SP: Juiz Luiz Fernando Feola, 14 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001119-78.2021.5.02.0319/2#39a3eb6>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9. Turma). **Processo nº 0010174-66.2020.5.03.0064**. Recurso ordinário. Belo Horizonte, MG: Rel. Rodrigo Bueno Ribeiro, 18 de novembro de 2020. Disponível em: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3: ROPS XXXXX-66.2020.5.03.0064 MG XXXXX-66.2020.5.03.0064 (jusbrasil.com.br). Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010174-66.2020.5.03.0064**. Sentença. João Monlevade, MG: Juiz Uilliam Frederic D Lopes Carvalho, 9 de outubro de 2020. Disponível em: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3: ROPS XXXXX-66.2020.5.03.0064 MG XXXXX-66.2020.5.03.0064 (jusbrasil.com.br). Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Sentença. 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano: juiz André Luiz maia Secco, 22 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pje-consulta.tr3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010454-06.2018.5.03.0097/1#b856d2c>. Acesso em: 9 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). **Processo nº 0020085-70.2021.5.04.0701**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Alexandre Correa da Cruz, 24 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/TLfHJbEgsbYPXsh8Blv7Hg?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **Processo nº 0020223-19.2021.5.04.0028**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Gilberto Souza dos Santos, 02 de maio de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fJooPwHJr6wvu9juN4H7MA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **Processo nº 0020564-82.2020.5.04.0124**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Gilberto Souza dos Santos, 07 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BK8A8LDezYFJWMeaAMuQBw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5. Turma). **Processo nº 0020322-16.2020.5.04.0871**. Recurso Ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Rejane Souza Pedra, 26 de agosto de 2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/pjam1d7V_pKNE-HkKXWTUw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5. Turma). **Processo nº 0020193-84.2019.5.04.0664**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Angela Rosi Almeida Chapper, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/G9sEwkmShDkGpwMLo5ZYlg?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). **Processo nº 0020487-81.2021.5.04.0401**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Beatriz Renk, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fUCjSKTjGCRTFONexBQyyw?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7. Turma). **Processo nº 0020554-44.2020.5.04.0122**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Emilio Papaleo Zin, 16 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/03K21p6H-FLXjKWAwsLqiA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7. Turma). **Processo nº 0020692-50.2020.5.04.0012**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Emilio Papaleo Zin, 17 de junho de 2021. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/He_WEL-tpSljNR_0PVRqKQ?&te=contrato+de+trabalho+intermitente. Acesso em? 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). **Processo nº 0020157-91.2020.5.04.0701**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Brígida Joaquina Charão Barcelos, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Kdh0TIU2D7BjsD3WbXHgYA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). **Processo nº 0020552-68.2020.5.04.0124**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Marcelo Feltrin D'Ambroso, 14 de setembro de 2021. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Hq8MWiQlump4REdFXTyCTA?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1. Turma). **Acórdão no processo nº 0020567-98.2014.5.04.0010**. Relator: Des. Iris Lima de Moraes. Porto Alegre, RS: 1ª Turma, 18 mai. 2016. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7wqb5yZLxaMShqghmYh1mg?> . Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0020932-26.2020.5.04.0663**. Recurso ordinário. Porto Alegre, RS: Rel. Brígida Joaquina Charão Barcelos, 25 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/-WLYqLLmk2JeXkyrT40UeQ?&te=contrato+de+trabalho+intermitente>. Acesso em: 18 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de Revista nº 119700-94.2007.5.01.0058**. Brasília, DF: Min. Marcelo Lamego Pertence, 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/832f4e5ef6023574f2f48f17a6284d59>>. Acesso em: 9 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Processo nº 20794-72.2017.5.04.0531**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relatora: Min. Jose Roberto Freire Pimenta, 01 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/63cc2a8b6687be0c93b3d30a459858eb>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo nº 001252-41.2013.5.02.0086**. Recurso de Revista. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing, 13 de março de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/cca066eb2b9fdedf7e762f88502ce45a>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo nº 137000-70.2008.5.01.0014**. Relator: Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF: 04.06.2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d61c796f16074b46e33953084c75f1ee>. Acesso em: 11 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Processo nº 20998-39.2015.5.04.0741**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 22 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b10245b2c9d7a69be2bc444ffc237f13>. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (1. Turma). **Processo nº 20567-98.2014.5.04.0010**. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, DF: 1ª Turma, 09 mar 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/176f324df7f04fb4031443b1ca8bed53>. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4. Turma). **Processo nº 0010454-06.2018.5.03.0097**. Brasília, DF: Rel. Ives Gandra Martins Filho, 7 de agosto de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/16114d2fc214a09f268d17d1c71c1c27>. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho da 5ª Região. (4. Turma). **Processo nº 0000106-17.2020.5.05.0027**. Agravo de instrumento em recurso de revista. Brasília, DF: Rel. Morgana de Almeida Richa, 9 de março de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f693d5ca901c77d63c0f2542a38fcca>. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 18 da Seção de Dissídios Coletivos**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1998]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA18. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 358, I, da SBDI-I**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2016]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral da Presidência do TST. **Relatório geral da justiça do trabalho 2020**. Brasília, DF: 2021. p. 41. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 91**: nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Brasília, DF: Tribunal Superior do

Trabalho, 2003. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91. Acesso em: 9 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 30 jul. 2022.

BURRI, Susanne; HEEGER-HERTTER, Susanne; ROSSETTI, Silvia. **On-call work in the Netherlands**: trends, impact and policy solutions. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2018. Disponível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf. Acesso em: 24 abr. 2022.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 257.

CARVALHO, António Nunes de. Considerações sobre o trabalho intermitente. **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 1, n. Especial, p. 327-376, 2015.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. **Revista Fórum da Justiça o Trabalho**, Belo Horizonte, ano 34, n. 398, p. 57-66, fev. 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho “zero hora” – trabalho fixo descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 38-46, jan. 2018.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **2030 agenda for sustainable development**. In: CEPAL, Santiago do Chile, 2016. Disponível em: <https://www.cepal.org/en/noticias/agenda-2030-desarrollo-sostenible>. Acesso em: 23 abr. 2022.

DAVID, René. **O direito inglês**. Tradução Eduardo Brandão. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2021.

EMPLOYMENT status. *In*: Governo do Reino Unido. [2022?]. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Reino Unido. Acesso em: 29 abr. 2022.

EUROFOUND. **Aspects of non-standard employment in Europe**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf. Acesso em: 3 maio 2022.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil**: parte geral e LINDB. 15. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2017. v. 1.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 77-88, abr. 2018.

GHAJ, Dharam. **Decent work**: objectives and strategies. Switzerland: International Labour Office, 2006.

HAMANDIA-GÜLDENBERG, Akima. **On-call work and “zero hours” contracts**. Genebra: International Labour Organization, maio 2004. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf. Acesso em 25 abril 2022.

HIRING on-call employees with a zero-hours contract. Governo da Holanda. Holanda, [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/recruiting-and-hiring-staff/hiring-on-call-employees-with-a-zero-hours-contract/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

HOLANDA. **Burgerlijk Wetboek Bok 7** (Código Civil, Livro 7). Holanda, 2022]. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2022-01-01>. Acesso em: 1 maio 2022.

HOLANDA. Suprema Corte. **Processo nº 200.190.604/01**. Contrato zero horas. Determinando o escopo das horas de trabalho (artigo 7:6010b do Código Civil Holandês). Julgado em 02 ago 2016 e publicado em 01 set 2016. 2016. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHDHA:2016:2429&showbutton=true&keyword=nulurencontract>. Acesso em: 1 maio 2022.

HOLANDA. Suprema Corte. **Processo nº 7491287**. Processo sumário. Contrato de zero horas, presunção legal de emprego (artigo 7:610b do Código Civil Holandês). Julgado em 25 mar 2019. 2019. Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBNHO:2019:2610&showbutton=true&keyword=nulurencontract>. Acesso em: 1 maio 2022.

HOLANDA. **Wet arbeidsmarkt in balans, de 29 de maio de 2019**. Altera o Livro 7 do Código Civil, a Lei de Alocação da Força de Trabalho por Intermediários, a Lei de

Financiamento do Seguro Social e quaisquer outras leis para melhorar o equilíbrio entre contratos de trabalho permanentes e flexíveis (Lei do Mercado de Trabalho Equilibrado). Haia, 29 maio 2019. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042307/2021-01-01/0>. Acesso em: 30 abr. 2022.

INGLATERRA. **Employment Rights Act, 22nd May 1996**. Consolida as promulgações relativas aos direitos trabalhistas. Londres, 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/data.pdf>. Acesso em: 9 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pnad Contínua**: painel. [S. /], [2022?]. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 4 maio 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 5 maio 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Agenda 2030 ODS**: metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável. Brasília: DF, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8855>. Acesso em: 5 jun. 2021.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81 de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação tributária. Roma: Presidência da República, 15 de junho de 2015. Disponível em: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&atto.articolo.numero=55&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.tipoArticolo=0>. Acesso em: 8 set. 2021.

ITÁLIA. Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. **Rapporto Annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2019**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2019. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202019/Rapporto-annuale-CO-2019.pdf>. Acesso em: 8 set. 2021.

ITÁLIA. Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais. **Rapporto Annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2021**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2021. p. 14. Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20Obbligatorie%202021/Rapporto-Annuale-CO-2021.pdf>. Acesso em: 2 maio 2022.

JOÃO, Paulo Sérgio. Subordinação e trabalho intermitente: quebra de paradigma. **Revista Síntese trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 40-43, abr. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2019.

KOUMENTA, Maria; WILLIAMS, Mark. An anatomy of zero-hour contracts in the UK. **Industrial Relations Journal**, [s. l.], v. 50, n. 1, p. 20-40, nov. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2022.

MARQUESONE, Rosangela. **Big data: técnicas e tecnologias para extração de valor dos dados**. São Paulo: Casa do Código, 2017.

MARTINEZ, Daniel F. C. Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales. **Revista Economía**, Lima, v. 41, n. 81, p. 69-100, 2018. Disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/20351>. Acesso em: 24 abr. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINS, André Almeida - **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho**. Leiria: Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, 2012. p. 66-97. Comunicação apresentada no I Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais, 2009.

MELO, Lucas Fonseca; AMARAL JÚNIOR, José Levi Mello do. O efeito direto das diretivas e os direitos fundamentais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 13, n. 2, p. 543, 2016. Disponível em: <https://www.uhumanas.uniceub.br/rdi/article/view/4294/pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

NON-STANDARD forms of employment. *In*: International Labour Organization. Genebra, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 abr. 2022.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.

NUNES, Jorge Amaury Maia. **Segurança jurídica e súmula vinculante**. São Paulo: Saraiva, 2010.

O'SULLIVAN, Michelle *et. al.* **Zero hours ando n-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019.

ON-CALL employees. *In*: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa, [2022?]. Disponível em: <https://business.gov.nl/regulation/on-call-employees/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo**: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. A/RES/70/1. Nova York, 2015. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_amigo_pesso_idosa/agenda2030.pdf. Acesso em: 22 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154**: fomento à negociação coletiva. Brasília, DF: OIT, [1983]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**. Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 23 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabajo decente em las Américas**: uma agenda hemisférica, 2006-2015. *In*: REUNIÓN REGINOAL AMERICANA, 16., 2006, Brasília. **Anais** [...]. Brasília, DF, mayo 2006. p 1-89. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/16amr/dwork.pdf>. Acesso em: 24 abril 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Brasília, DF, [2022?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 24 abr. 2022.

PIASNA, Agnieszka. The space for regulation beyond borders? The role of the EU in regulation zero hours work. *In*: O'SULLIVAN, Michelle. *et. al.* **Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon Countries**. Singapura: Springer, 2019.

PORTUGAL. Instituto Nacional de Estatística (INE). **Estatísticas de desemprego**: taxa de desemprego diminui para 5,9% - 1º trimestre de 2022. 11 maio 2022. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173769&DESTAQUESmodo=2. Acesso em: 16 maio 2022.

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 1 maio 2022.

REBELO, Glória. O contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho intermitente: alterações ao Código do Trabalho. **Revista da Ordem dos Advogados**, Lisboa, ano 79, v. 3, 4, p. 611-637, jul./dez. 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

SARCOMANO, José Benedito. *et al.* **Indústria 4.0 conceitos e fundamentos**. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022. E-book.

Disponível em:

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620490/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml\]!/4/2\[cover\]/2%4050:77](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620490/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!/4/2[cover]/2%4050:77). Acesso em: 30 maio 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SICK pay: continued paymnt of wages. *In*: Governo da Holanda. Agência Empresarial Holandesa. [S. l.], [2022?]. Disponível em:

<https://business.gov.nl/regulation/sick-pay/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): ponderações conceituais distintas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s. l.], ano 6, n. 4, 2020. Disponível em:

https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf>. Acesso em 18 abril 2022.

UNEMPLOYMENT by sex and age – quarterly data. *In*: Eurostat, [s. l.], 12 abr. 2022. Disponível em: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Acesso em: 4 maio 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Diretiva (EU) 2019/1152 de 20 de julho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia**. Estrasburgo: Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152>. Acesso em: 22 abr. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **European Pillar of Social Rights de 16 de novembro de 2017**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2017. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu sobre a resposta às petições sobre a luta contra a precariedade e a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo – 2018/2600(RSP)**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 31 maio 2018. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0242_PT.html. Acesso em: 21 abr. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução do Parlamento Europeu sobre condições de trabalho e o emprego precário 2016/2221(INI)**. Estrasburgo, Parlamento Europeu, 4 jul. 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017IP0290&from=PT. Acesso em: 21 abr. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo nº c-143/16** (Primeira Secção). Luxemburgo, 19 jul. 2017. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=192986&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2879501>. Acesso em: 3 maio 2022.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17**: people in employment on zero hours contracts. United Kingdom, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 23 abr. 2022.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **People in employment on a zero-hours contract**: mar 2017. United Kingdom, 15 mar. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Micro/Downloads/People%20in%20employment%20on%20a%20zero-hours%20contract%20Mar%202017.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2022.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Soc 2020 Volume 1**: structure and descriptions of unit groups. United Kingdom, 2020. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/standardoccupationalclassificationsoc/soc2020/soc2020volume1structureanddescriptionsofunitgroups>. Acesso em: 23 abr. 2022.

VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e o contrato intermitente. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

WAB: WW-premie naar type contract. *In*: Governo Central da Holanda. [s. l.]. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/wab-vanaf-2020-ww-premie-naar-type-contract>. Acesso em: 30 abr. 2022.

WELKE contracten zijn er voor oproepkrachten? (Que contratos existem para os trabalhadores de plantão). *In*: Governo da Holanda (Rijksoverheid). [s. l.]. Disponível em: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>. Acesso em: 1 maio 2022.

ZERO hours contracts: guidance for employers. *In*: Governo do Reino Unido. Departamento de Negócio, energia e Estratégia Industrial. [s. l.] 15 out. 2015. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/zero-hours-contracts-guidance-for-employers/zero-hours-contracts-guidance-for-employers>. Acesso em: 29 abr. 2022.

APÊNDICE I – DADOS COLETADOS NA PESQUISA JURISPRUDENCIAL

Os dados da pesquisa jurisprudencial foram coletados nos seguintes processos:

0010454-06.2018.5.03.0097	1001511-35.2019.5.02.0045
0000106-17.2020.5.05.0027	1001042-48.2020.5.02.0402
1000726-95.2019.5.02.0361	1001013-17.2021.5.02.0061
0100963-90.2019.5.01.0068	1001119-78.2021.5.02.0319
0100149-56.2019.5.01.0431	1000081-94.2021.5.02.0007
0100739-38.2020.5.01.0321	1000908-48.2021.5.02.0026
0100492-51.2020.5.01.0323	1000419-18.2021.5.02.0444
0101312-12.2018.5.01.0074	1000402-36.2021.5.02.0717
0100716-94.2021.5.01.0018	1000108-42.2021.5.02.0342
0100708-13.2019.5.01.0431	1000581-93.2021.5.02.0482
0100893-49.2019.5.01.0561	1001401-79.2020.5.02.0472
0100498-32.2020.5.01.0461	1000483-31.2021.5.02.0443
0100285-74.2019.5.01.0036	1001192-22.2020.5.02.0372
1000726-95.2019.5.02.0361	1000973-53.2021.5.02.0055
1000950-29.2021.5.02.0372	1000215-62.2021.5.02.0447
1000086-54.2021.5.02.0254	1001225-34.2020.5.02.0203
1000806-40.2020.5.02.0065	1001033-89.2020.5.02.0401
1000949-18.2019.5.02.0468	1000586-78.2021.5.02.0074
1000534-60.2019.5.02.0007	1001325-26.2020.5.02.0320
1001063-55.2020.5.02.0715	1000625-48.2021.5.02.0374
1000890-80.2021.5.02.0461	1000430-82.2020.5.02.0088
1001037-04.2021.5.02.0204	1001868-84.2019.5.02.0313
1001062-10.2021.5.02.0465	1000360-36.2021.5.02.0054
1000995-73.2021.5.02.0391	1000322-50.2021.5.02.0401
1000908-48.2021.5.02.0317	1000365-53.2020.5.02.0067
1000680-21.2021.5.02.0205	1000672-16.2021.5.02.0085
1001152-18.2021.5.02.0465	1000907-88.2020.5.02.0708
1000109-27.2021.5.02.0342	1000771-83.2021.5.02.0085
1000849-78.2021.5.02.0311	1000110-12.2021.5.02.0342

1001429-96.2019.5.02.0467	0010113-04.2020.5.03.0034
1000304-56.2021.5.02.0004	0010484-18.2020.5.03.0082
1000492-31.2021.5.02.0204	0010445-67.2021.5.03.0023
1001410-41.2020.5.02.0472	0010495-10.2020.5.03.0062
1000601-05.2020.5.02.0067	0010280-18.2020.5.03.0132
1001040-81.2020.5.02.0013	0010308-41.2020.5.03.0049
1001005-11.2020.5.02.0082	0010379-43.2021.5.03.0167
1000533-10.2020.5.02.0373	0010545-25.2021.5.03.0022
1000983-19.2020.5.02.0060	0010523-09.2021.5.03.0105
1001155-16.2020.5.02.0462	0010448-28.2021.5.03.0021
1001364-50.2020.5.02.0311	0010457-56.2021.5.03.0096
1000904-93.2020.5.02.0204	0010332-14.2020.5.03.0132
1000380-80.2020.5.02.0371	0010584-63.2021.5.03.0073
1001383-35.2020.5.02.0221	0010411-69.2021.5.03.0063
1000203-50.2021.5.02.0608	0010451-37.2021.5.03.0003
1000829-48.2020.5.02.0303	0011327-28.2020.5.03.0067
1000033-49.2020.5.02.0241	0010460-40.2020.5.03.0033
1001260-98.2020.5.02.0039	0010648-47.2021.5.03.0114
1000997-70.2020.5.02.0264	0010454-06.2018.5.03.0097
1000895-51.2020.5.02.0263	0010174-66.2020.5.03.0064
1000703-50.2020.5.02.0706	0010711-06.2021.5.03.0136
1000063-50.2021.5.02.0241	0010767-93.2020.5.03.0097
1000158-19.2020.5.02.0402	0010388-46.2021.5.03.0024
0010746-88.2020.5.03.0139	0010683-46.2021.5.03.0004
0010834-44.2019.5.03.0113	0010482-91.2021.5.03.0024
0010164-22.2020.5.03.0064	0010558-31.2021.5.03.0149
0010803-62.2020.5.03.0186	0010279-33.2020.5.03.0132
0010160-15.2020.5.03.0054	0010887-55.2021.5.03.0145
0010065-19.2021.5.03.0096	0010125-66.2021.5.03.0136
0010460-14.2020.5.03.0171	0011043-56.2019.5.03.0034
0010067-39.2021.5.03.0144	0011081-49.2019.5.03.0008
0010131-13.2021.5.03.0059	0020085-70.2021.5.04.0701
0010034-93.2021.5.03.0097	0020554-44.2020.5.04.0122
0010222-13.2021.5.03.0186	0020223-19.2021.5.04.0028

0020322-16.2020.5.04.0871	0010106-76.2021.5.15.0152
0020157-91.2020.5.04.0701	0010882-16.2020.5.15.0054
0020932-28.2020.5.04.0663	0011428-22.2020.5.15.0038
0020564-82.2020.5.04.0124	0012255-21.2019.5.15.0021
0020193-84.2019.5.04.0664	0010641-09.2020.5.15.0065
0020552-68.2020.5.04.0124	0012427-69.2019.5.15.0018
0020692-50.2020.5.04.0012	0011472-62.2020.5.15.0128
0020487-81.2021.5.04.0401	0010921-52.2020.5.15.0138
0000106-17.2020.5.05.0027	0012213-96.2019.5.15.0012
0010185-88.2020.5.15.0023	0010153-43.2020.5.15.0004
0010398-25.2020.5.15.0046	0010891-63.2020.5.15.0058
0010797-90.2020.5.15.0131	0011448-93.2020.5.15.0076
0010167-19.2020.5.15.0136	0011188-41.2019.5.15.0079
0010727-34.2020.5.15.0144	0010708-07.2020.5.15.0151
0012070-89.2019.5.15.0018	0011216-64.2020.5.15.0017

APÊNDICE II – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO INTERMITENTE**

Por este instrumento particular, a **empregadora** _____, localizada na rua _____, número _____, bairro _____, CEP _____, na cidade de _____, inscrita sob o CNPJ nº _____ e o **empregado** _____, residente na rua _____, número _____, bairro _____, CEP _____, na cidade de _____, inscrito no CPF nº _____, ajustam o seguinte contrato de trabalho intermitente a prazo indeterminado:

1- Nesta data, o trabalhador é admitido para prestar serviços em trabalho intermitente desempenhando a função de _____.

1.1- Cabe ao empregado exercer as atividades que lhe forem confiadas pela empregadora, desde que compatíveis com sua função, dentre as quais descreve-se:

2- O empregado é contratado para prestar serviços alternando períodos de inatividade e de efetivo trabalho, conforme as convocações à critério do empregador a depender da demanda de serviço.

3- O empregado será convocado ao trabalho através do aplicativo *WhatsApp*, com antecedência mínima de 3 dias, devendo responder ou rejeitar o chamado no prazo de 1 dia útil.

3.1- O empregado tem o direito de recusar a convocação, sem prestar qualquer esclarecimento e sem sofrer nenhuma represália.

3.2- Na convocação constará a data, o local, o horário, a jornada/carga horária e a remuneração do trabalho ofertado.

3.3- A falta injustificada após o aceite à convocação poderá ocasionar uma advertência ou, se ocorrer reiteradamente, a suspensão ou dispensa por justa causa, não incidindo a aplicação de nenhuma multa.

4- O empregado cumprirá a carga horária mínima de 100 horas mensais, conforme a demanda do empregador. Se não lhe for ofertadas 100 horas mensais de trabalho, o empregado receberá a remuneração equivalente a essa carga horária mínima.

5- O empregado permanecerá disponível às convocações de segunda a sextas-feiras, das 8h às 12h e das 13h às 17h e aos sábados da 9h às 13h mantendo ampla liberdade para suas atividades pessoais nos demais horários.

5-1 Eventual convocação fora do período estabelecido no item 5 importará, se o empregado aceitar prestar serviços, na remuneração, como extra, das horas trabalhadas.

6- O empregado receberá, ao final de cada período de prestação de serviços, na sede da empresa, o valor de R\$ 8,85 por hora normal de trabalho e o adicional de 100% às horas extras eventualmente prestadas.

6.1- O empregado receberá uma compensação retributiva pelos períodos de inatividade no valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

6.2- As férias serão pagas até 2 dias antes do período de gozo.

6.3- O 13º salário será pago em duas parcelas, uma em julho e outra em dezembro.

7- O empregado será convocado para prestar serviços exclusivamente na sede da empregadora.

8- O empregador fornecerá vale transporte ao empregado, previamente à convocação, para o deslocamento da residência até o local da prestação dos serviços.

9- Ao aceitar a convocação e chegar ao local de trabalho, o empregado obriga-se no cumprimento das ordens lícitas de seus superiores no que concerne aos serviços que lhe forem confiados, comprometendo-se a exercer suas funções com dedicação e zelo e comprometendo-se a cumprir as normas internas da empregadora.

9.1- O empregado obriga-se a registrar o controle de ponto nos dias que prestar serviços, bem como utilizar os equipamentos de proteção individual entregues pelo empregador.

9.2- O empregado compromete-se a zelar pelo patrimônio da empregadora e a manter conduta harmoniosa e respeitosa com os demais colegas e superiores.

10- O empregado terá preferência para a conversão deste contrato em um contrato a prazo indeterminado comum em eventual oportunidade em que abrirem novas vagas.

11- A empregadora reserva o direito de efetuar os descontos legalmente permitidos, bem como descontar valores correspondentes a aos prejuízos causados pelo empregado, sem prejuízo de demais penalidades que a ação ou omissão provocar.

Porto Alegre, ____ de _____ de _____.

Empregadora: _____

Diretor da Empresa XXXXX

Empregado: _____

APÊNDICE III – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/24****NÚMERO DO REGISTRO NO MTE:****DATA DE REGISTRO NO MTE:****NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:****NÚMERO DO PROCESSO:****DATA DO PROTOCOLO:****Confira a autenticidade no endereço www3.mte.gov.br/sistemas/mediador**

EMPRESA XXXXX, CNPJ. Nº XXXX, neste ato representado por seu Diretor, Sr. Xxxxx;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES XXXXX, CNPJ. Nº, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Xxxxx

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estabelecendo as condições de trabalho previstas nas seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período entre xx/xx/2022 a xx/xx/2024 e a data-base da categoria em xx/xx/xxxx.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente acordo coletivo de trabalho abrangerá a categoria dos **trabalhadores em serviços xxxxxxxx**, com abrangência territorial no município de xxxxxx.

CLÁUSULA TERCEIRA – TRABALHO INTERMITENTE

Fica permitida a adoção do contrato de trabalho intermitente por prazo indeterminado entre empregador e empregados, nos termos do artigo 443, § 3º, da

CLT, para a prestação de trabalho não contínuo, alternando períodos de efetivo labor e de inatividade.

Parágrafo primeiro. O contrato de trabalho deverá ser registrado na CTPS do empregado e celebrado na forma escrita, contando com a qualificação das partes, o valor da hora de trabalho, o local da prestação de serviços, a carga horária mínima de trabalho e o período em que o empregado pode ser convocado ao labor.

Parágrafo segundo. É vedada a pactuação de contrato de trabalho intermitente a termo (a prazo determinado).

Parágrafo terceiro. É vedada a convocação de empregados em trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores que estejam no exercício do direito de greve.

CLÁUSULA QUARTA – CONVOCAÇÕES

A convocação será realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, preferencialmente através do aplicativo *WhatsApp*, com no mínimo 3 dias de antecedência, na forma do artigo 452-A, §1º, da CLT.

Parágrafo primeiro. A convocação realizada em período inferior a 3 dias, se atendida pelo empregado, deverá ser remunerada como hora extra.

Parágrafo segundo. A convocação deverá constar a data, local, horário, jornada/carga horária e remuneração do trabalho ofertado.

Parágrafo terceiro. Havendo mais de um empregado intermitente admitido, cabe ao empregador organizar uma escala para as convocações observando um dos seguintes critérios objetivos:

- a) Escala ordenada por ordem alfabética;
- b) Escala ordenada por ordem de antiguidade na empresa;

Parágrafo quarto. A convocação que não observar o critério objetivo definido tornará o empregado preterido credor dos salários que teria direito.

CLÁUSULA QUINTA – DURAÇÃO DO TRABALHO

O contrato de trabalho intermitente preverá a carga horária mínima de trabalho que será ofertado ao empregado, não podendo ser inferior a 100 horas mensais e devendo ser remunerada mesmo que a oferta de trabalho não atinja este limite.

Parágrafo primeiro. A predefinição da jornada não caracteriza a continuidade da prestação dos serviços para finalidade de reconhecimento de invalidez do contrato intermitente.

Parágrafo segundo. O período em que o empregado permanecerá disponível a convocações será limitado a 44 horas semanais, previamente estabelecido no contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro. A convocação e consequente prestação de serviços que não observar o período mencionado no parágrafo segundo da presente cláusula, importará no pagamento, como extra, das horas trabalhadas.

Parágrafo quarto. É vedada qualquer forma de compensação de horários na modalidade de trabalho intermitente, seja semanal, banco de horas, semana espanhola.

Parágrafo quinto. É vedada a utilização da escala especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para os empregados em trabalho intermitente.

Parágrafo sexto. A carga horária de trabalho prestada em montante superior ao previsto na admissão por três meses consecutivos, adere ao contrato de trabalho do empregado, tornando-se o novo limite mínimo de oferta de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO HORA E ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O salário hora do trabalhador intermitente terá como base de cálculo, no mínimo, o equivalente a 25% do teto do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 1.771,81), totalizando o valor hora de R\$ 8,85.

Parágrafo único. As horas extraordinárias prestadas serão pagas com o adicional de 100%.

CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO-MATERNIDADE

Cabe ao empregador o pagamento do salário-maternidade à empregada quando do nascimento de seu filho.

CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS E DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

A remuneração será adimplida ao final de cada período de prestação de serviços, à exceção da gratificação natalina e das férias.

Parágrafo primeiro. O pagamento das férias será realizado dois dias antes do período de gozo das férias, nos termos do artigo 145 da CLT.

Parágrafo segundo. O pagamento da gratificação natalina será realizado de forma isonômica aos demais empregados com contrato a prazo indeterminado.

CLÁUSULA NONA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados em contrato de trabalho intermitente, quando expostos a agentes insalubres, receberão, independentemente do número de horas efetivamente trabalhadas, o adicional de insalubridade calculado com base no salário mínimo nacional.

Parágrafo único. É vedado o pagamento de adicional de insalubridade calculado em base de cálculo proporcional as horas efetivamente laboradas.

CLÁUSULA DÉCIMA – COMPENSAÇÃO RETRIBUTIVA

Os trabalhadores em contrato de trabalho intermitente receberão, pelos períodos de inatividade, uma compensação retributiva com natureza indenizatória, independentemente da carga horária trabalhada ou do período de inatividade, no valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo único. É inaplicável o disposto no artigo 4º, § 2º, da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho, de modo que a compensação retributiva não descaracteriza o contrato de trabalho intermitente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – MULTA DO ARTIGO 452-A, §4º, DA CLT

É inaplicável ao empregado a multa prevista no artigo 452-A, §4º, da CLT, tornando a falta injustificada após o aceite à convocação passível de advertência e, no caso de reincidências, suspensão ou dispensa por justa causa nos termos do art. 482, “e”, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PROGRESSÃO NA CARREIRA

Visando à progressão na carreira, cabe ao empregador fornecer a qualificação do empregado intermitente durante os períodos de inatividade e dar preferência a estes trabalhadores na admissão de novos empregados em contratos comuns a prazo indeterminado.

Parágrafo primeiro. O empregador fornecerá semestralmente cursos de qualificação ao empregado, nos períodos de inatividade, remunerados como horas de trabalho.

Parágrafo segundo. O trabalhador em contrato intermitente terá preferência de contratação quando abertas novas vagas de trabalho em contratos típicos a prazo indeterminado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – GARANTIA NO EMPREGO

É direito do trabalhador em contrato intermitente usufruir das garantias no emprego legalmente previstas, especialmente em virtude de gestação (artigo 10, II, “b” do ADCT) e em virtude de acidente de trabalho (artigo 118 da Lei nº 8.213/91).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

A manutenção da qualidade de segurado do empregado perante a previdência social é responsabilidade do empregador, sob pena de indenização por perdas e danos.

Parágrafo único. Nas competências em que o empregado em contrato intermitente receber remuneração inferior ao salário mínimo, cabe ao empregador efetuar a complementação da contribuição social.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PLANOS DE SAÚDE

Planos de saúde, odontológicos ou congêneres eventualmente fornecidos aos demais empregadores também deverão ser fornecidos aos trabalhadores em contrato intermitente mesmo nos períodos de inatividade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE TRANSPORTE

O empregador é obrigado a fornecer vale transporte, antecipadamente à convocação, aos empregados em contrato intermitente para satisfazer sua necessidade de deslocamento até o local da prestação de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AVISO PRÉVIO

O empregado em contrato de trabalho intermitente sempre receberá o aviso prévio na modalidade indenizado em virtude das peculiaridades do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Faculta-se ao empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho quando não receber convocações ao labor no período de 3 meses ininterruptos.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ASSOCIAÇÃO SINDICAL

Cabe ao empregador fornecer ao empregado os meios de contato e informações suficientes a permitir e fomentar a associação sindical do empregado em contrato de trabalho intermitente, através de termo de ciência devidamente firmado pelo empregado.

Parágrafo único. O empregador entregará anualmente o termo de ciência ao empregado, fornecido pelo sindicato, colhendo sua assinatura, com informações de como filiar-se ao sindicato e explicando as vantagens da sindicalização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – MULTA NORMATIVA

A inobservância de quaisquer das cláusulas do presente acordo coletiva importará no pagamento de multa no valor correspondente a 5 remunerações do empregado, calculadas com base na média nos últimos 5 meses trabalhados e observado o artigo 412 do Código Civil

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões contratuais dos trabalhadores em contrato de trabalho intermitente deverão ser homologadas na forma presencial pelo sindicato profissional.

Parágrafo único. A homologação da rescisão contratual não representará exigência ou condição para o levantamento do FGTS ou para a percepção de seguro desemprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PUBLICIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O empregador fica obrigado a afixar em local visível e acessível aos empregados pelo prazo de 60 dias a cópia integral do presente acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. Em virtude da prestação de serviços reduzida do trabalhador em contrato intermitente, deverá ser entregue, a esses empregados, cópia do acordo coletivo de trabalho para ciência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PRORROGAÇÃO E REVISÃO

O sindicato profissional obriga-se a entregar proposta com a revogação ou prorrogação do acordo coletivo de trabalho com antecedência mínima de 60 dias do término da vigência do presente acordo coletivo.

XXXXX

Diretor da empresa XXXXX

XXXXX

Presidente do Sindicato dos Empregados XXXXX