

**FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO**

CRISTIANE OLIVEIRA SOUTO MAIOR

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
Análise dos prejuízos ao trabalhador submetido a essa modalidade contratual**

**RECIFE
2023**

CRISTIANE OLIVEIRA SOUTO MAIOR

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
Análise dos prejuízos ao trabalhador submetido a essa modalidade contratual**

Trabalho apresentado ao curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

**RECIFE
2023**

Catalogação na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Souto Maior, Cristiane Oliveira

S728c Contrato de trabalho intermitente: análise dos prejuízos ao
trabalhador submetido a essa modalidade contratual / Cristiane Oliveira
Souto Maior. - Recife, 2023.

62 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade
Damas da Instrução Cristã, 2023.

Inclui bibliografia.

1. Contrato de trabalho intermitente. 2. Direitos. 3. Prejuízos. I. Sá
Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III.
Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2023.2-006)

CRISTIANE OLIVEIRA SOUTO MAIOR

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
Análise dos prejuízos ao trabalhador submetidos a essa modalidade contratual**

Trabalho de Conclusão do bacharelado em Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã – FADIC, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Aprovada em _____ de _____ de 2023.

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

Faculdade Damas da Instrução Cristã

Prof.

Prof.

*Aos trabalhadores brasileiros que lutam
diariamente por uma vida digna.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do Curso de Direito e da realização deste estudo.

Ao meu marido Thiago, que sempre me incentivou nos momentos difíceis, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a conclusão do Curso de Direito e para a realização deste trabalho.

Ao meu filho Mateus, que compreendeu a minha ausência enquanto eu me dedicava ao estudo do Direito e à realização deste trabalho.

Aos familiares pelo apoio e incentivo durante toda a minha vida.

Ao professor e orientador Fábio, pelo incentivo e dedicação de seu tempo a este trabalho e por ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

Aos professores do Curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã, pelas correções e pelos ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências, as quais me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como futura bacharela.

A todos que participaram, direta ou indiretamente, do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as violações principiológicas e os prejuízos que o contrato de trabalho intermitente pode causar aos trabalhadores brasileiros no tocante aos seus direitos legalmente previstos. Para isso, elencou os pressupostos da relação de emprego e os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho; analisou a legislação alienígena acerca do contrato de trabalho intermitente, visualizando os regramentos existentes na CLT e no respectivo diploma estrangeiro na busca por convergências e divergências textuais; e, por fim, discutiu as possíveis violações a princípios e de direitos, bem como os prejuízos sociais na vida dos trabalhadores com vínculo de emprego intermitente. A metodologia foi baseada em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, sendo a espécie da pesquisa descritiva e qualitativa, de natureza básica (teórica), embasada no método dedutivo. Da análise comparativa entre o contrato de trabalho intermitente regulamentado na legislação trabalhista brasileira e na legislação alienígena, conclui-se se que as normas decorrentes das experiências italiana, portuguesa e até a inglesa são menos prejudiciais ao trabalhador estrangeiro do que ao trabalhador brasileiro. Conclui-se, ainda, que o contrato de trabalho intermitente, além de não observar alguns pressupostos essenciais da relação de emprego, descaracterizando o vínculo de emprego, e de violar alguns princípios jus trabalhistas, essa modalidade contratual ainda acarreta diversos prejuízos aos trabalhadores brasileiros.

Palavras-chave: contrato de trabalho intermitente; direitos; prejuízos.

ABSTRACT

The present research aimed to analyze the principled violations and losses that intermittent employment contracts can cause to Brazilian workers in terms of their legally stipulated rights. To this end, it listed the assumptions of the employment relationship and the principles applicable to Labor Law; analyzed foreign legislation regarding intermittent employment contracts, viewing the existing rules in the CLT and the respective foreign diploma in the search for textual convergences and divergences; and, finally, it discussed possible violations of principles and rights, as well as the social losses in the lives of workers with intermittent employment. The methodology was based on bibliographical and jurisprudential research, the type of research being descriptive and qualitative, of a basic (theoretical) nature, based on the deductive method. From the comparative analysis between the intermittent employment contract regulated in Brazilian labor legislation and foreign legislation, it is concluded that the norms arising from the Italian, Portuguese and even English experiences are less harmful to the foreign worker than to the Brazilian worker. It was also concluded that the intermittent employment contract, in addition to not observing some essential assumptions of the employment relationship, mischaracterizing the employment relationship, and violating some labor law principles, this contractual modality still causes several losses to Brazilian workers.

Keywords: intermittent employment contract; rights; losses.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	CONTRATO DE TRABALHO NA CLT	11
2.1	Pressupostos da relação de emprego	12
2.1.1	Empregado pessoa física	13
2.1.2	Pessoalidade	14
2.1.3	Subordinação	15
2.1.4	Onerosidade	17
2.1.5	Não eventualidade	18
2.1.6	Alteridade	19
2.2	Princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho	20
2.2.1	Princípio da proteção	21
2.2.2	Princípio da continuidade da relação de emprego	24
2.2.3	Princípio da vedação ao retrocesso social	26
2.3	Caracterização do contrato de trabalho intermitente na CLT	28
3	LEGISLAÇÃO ALIENÍGENA ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	32
3.1	O contrato de trabalho intermitente na Itália	33
3.2	O contrato de trabalho intermitente em Portugal	36
3.3	O contrato de trabalho intermitente na Inglaterra	39
4	VIOLAÇÕES E PREJUÍZOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	43
4.1	Violações a requisitos da relação de emprego e a princípios justabalhistas	44
4.2	Prejuízos sociais gerados pela contratação de labor intermitente	48
5	CONCLUSÃO	57
	REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a prestação de trabalho intermitente como nova modalidade de contrato de trabalho. Essa modalidade já está regulamentada há décadas em países desenvolvidos, como Estados Unidos, Inglaterra, Espanha e Itália. No entanto, no Brasil, trata-se de inovação no ordenamento jurídico, com vistas a promover a geração de empregos e redução da informalidade, tão comum entre os trabalhadores brasileiros.

A despeito disso, a previsão legal da prestação de serviço intermitente pode resultar em piora das condições socioeconômicas dos trabalhadores em razão da grande flexibilização admitida por essa nova categoria de ajuste trabalhista.

Isso porque, de um lado, o contrato de trabalho intermitente permite que o trabalhador celebre um contrato escrito, com previsão expressa do valor da hora não inferior ao montante do salário-hora mínimo, além de garantia de isonomia salarial em relação aos demais prestadores que exerçam as mesmas funções. No entanto, por outro lado, o empregado não tem qualquer garantia legal de que será convocado para prestar o serviço, nem do tempo de duração desta prestação, pois a principal característica do labor intermitente é a alternância entre períodos de atividade e de inatividade, sendo que este último não é considerado tempo à disposição do empregador.

Além disso, o vínculo intermitente transfere para o trabalhador o ônus do risco do negócio na medida em que possibilita mecanismos de reparação recíproca em caso de descumprimento, por motivo injusto, de alguma das partes.

Por esses e outros motivos a serem tratados no decorrer desta pesquisa, essa modalidade contratual contraria pressupostos da relação de emprego, bem como princípios gerais do Direito, bem assim aqueles aplicáveis especificamente ao Direito do Trabalho.

Isso posto, passa-se a se questionar se existem violações a normas jurídicas pré-existentes no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive principiológicas, em relação às regras que regulamentam o contrato de trabalho intermitente.

Em resposta a tal questionamento, é possível defender que os regramentos criados quando da Reforma Trabalhista contrariam pressupostos da relação de

emprego, especialmente o da alteridade e da habitualidade ou não eventualidade, os quais servem de base para tal relação jurídica, além de haver lesão a direitos sensíveis do trabalhador, a exemplo das férias, do décimo terceiro salário, do seguro-desemprego e da manutenção da qualidade de segurado no âmbito da Previdência Social. Assim, o vínculo intermitente causa prejuízos sociais, impactando na qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros submetidos a essa modalidade contratual.

Nesse viés, tem-se como objetivo geral analisar as violações principiológicas e os prejuízos que o vínculo de emprego intermitente pode causar aos trabalhadores brasileiros no tocante aos seus direitos legalmente previstos.

Como objetivos específicos, pretende-se com este trabalho elencar os pressupostos da relação de emprego e os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho; analisar a legislação alienígena acerca do contrato de trabalho intermitente, visualizando os regramentos existentes na CLT e no respectivo diploma estrangeiro na busca por convergências e divergências textuais; e, por fim, discutir as possíveis violações a princípios e de direitos, bem como os prejuízos sociais na vida dos trabalhadores com vínculo de emprego intermitente.

Visando à melhor explanação deste estudo, de modo a analisar detalhadamente os fatos, o presente trabalho utilizou-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, sendo a espécie da pesquisa descritiva e qualitativa, de natureza básica (teórica), embasada no método dedutivo. Almejando ainda uma melhor abordagem do tema, o presente trabalho apresenta 3 (três) capítulos.

O primeiro visa a elencar os pressupostos da relação de emprego, bem como os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho relacionados com o contrato de trabalho intermitente. O segundo busca apresentar ao leitor a legislação alienígena acerca do vínculo de trabalho intermitente, analisando eventuais aproximações e distanciamentos entre tais regramentos com os dispositivos atinentes ao tema previstos na CLT. Finalmente, são discutidas as possíveis violações a princípios e de direitos, bem como o impacto social na vida dos trabalhadores brasileiros com vínculo de emprego intermitente.

2 CONTRATO DE TRABALHO NA CLT

O contrato de trabalho intermitente foi inserido na CLT pela Reforma Trabalhista como nova modalidade de contrato de emprego. Nos termos do *caput* do artigo 442 da CLT, contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. A doutrina majoritária estabelece distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego.

Delgado (2019) explica que a relação de trabalho tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por uma prestação centrada em uma obrigação de fazer materializada em um labor humano, enquanto a relação de emprego corresponde a uma das modalidades de relação de trabalho juridicamente configuradas. A relação de emprego é, portanto, espécie do gênero relação de trabalho, embora os termos sejam frequentemente utilizados como sinônimos na *praxe jurídica*.

O inciso I do artigo 114 da Constituição Federal (CF) estabelece que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho. Segundo Nascimento (2010), o artigo 114 da CF refere-se a contrato de trabalho ao mencionar a expressão “relação de trabalho”, pois compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, além dos contratos de emprego, outros contratos, como os contratos de prestação de serviços autônomos prestados por pessoa física.

Dessa forma, o vínculo existente entre empregado e empregador - os quais são os 2 (dois) sujeitos da relação de emprego - tem natureza jurídica de contrato. Leite (2021) explica que essa natureza contratual da relação empregatícia se justifica na medida em que ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade em tal sentido. Esse é o entendimento da doutrina majoritária no Brasil.

Nesse sentido, Martins (2015) destaca que o contrato de trabalho inclui qualquer trabalhador, seja autônomo, avulso, eventual ou celetista. Enquanto contrato de emprego se refere à relação específica entre empregador e empregado. Tal relação é regida pelas normas dispostas na CLT.

Assim, a relação de trabalho e a relação de emprego não se confundem, uma vez que relação de trabalho ou contrato de trabalho é gênero do qual o contrato de emprego ou relação de emprego é espécie. Nesse contexto, por meio do contrato de trabalho intermitente, o empregado e o empregador estabelecem uma relação jurídica empregatícia, atualmente controversa, mas legalizada pela CLT.

2.1 Pressupostos da relação de emprego

Toda relação jurídica pressupõe requisitos para que se considere regularmente estabelecida. Esses requisitos são pressupostos sem os quais a relação entre os sujeitos de direito não pode ser caracterizada, tampouco tutelada pelo Direito.

Freitas e Diniz (2021) explicam que, em regra, o *caput* do artigo 442 da CLT prevê ampla possibilidade de contratação da força de trabalho humana ao definir contrato individual de trabalho como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Para os autores, em regra, basta que a relação entre empregado e empregador se estabeleça dentro das hipóteses legalmente viáveis a partir dos requisitos essenciais previstos nos artigos 104 e 138 do Código Civil.

Assim, pode-se elencar como pressupostos extrínsecos da relação de emprego os requisitos essenciais à formação dos negócios jurídicos, quais sejam, agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, bem como forma prevista ou não proibida por lei. Como pressupostos intrínsecos, o mútuo consentimento e a ausência de vícios de vontade devem ser observados.

Ademais, Leite (2021) afirma que o contrato de trabalho é um negócio jurídico que cria a relação de emprego, sendo o núcleo essencial do Direito do Trabalho em torno do qual gravitam os demais institutos deste ramo especial da Ciência do Direito. Para o autor, relação de trabalho diz respeito a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de serviço, enquanto a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana, qual seja, o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Essa relação de emprego se estabelece com a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador por meio do contrato de emprego.

Por sua vez, Delgado (2019) define contrato de trabalho (de emprego) como o negócio jurídico expresso ou tácito, por meio do qual uma pessoa natural se obriga perante outra pessoa natural, jurídica ou sem personalidade jurídica a uma prestação de serviço não eventual, pessoal, onerosa e subordinada. Nesse sentido, a doutrina é pacífica ao considerar a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação como pressupostos da relação de emprego. Além desses pressupostos, Delgado (2019) aponta a característica do empregado pessoa física como requisito da relação de emprego.

Outrossim, Leite (2021) descreve esses pressupostos como 4 (quatro) requisitos de natureza objetiva concernentes às condições em que o trabalho é prestado pelo empregado. Complementarmente, Freitas e Diniz (2021) destacam a importância da presença de todos os pressupostos para reconhecimento da condição de empregado e garantia dos direitos trabalhistas. Para tanto, a seguir, serão tratados os respectivos requisitos de tal relação jurídica.

2.1.1 Empregado pessoa física

O artigo 3º da CLT define empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. O dispositivo legal prevê, portanto, os pressupostos da pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, além do empregado pessoa física.

O Direito do Trabalho tutela a relação de emprego pactuada entre uma pessoa física, o empregado, e o empregador, que indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica (ou a ela equiparada), enquanto o trabalhador será, sempre, uma pessoa natural. A palavra “trabalho” denota, necessariamente, uma atividade realizada por pessoa natural, enquanto o verbete “serviços” se refere a uma obrigação de fazer realizada por pessoa física ou jurídica. Assim, a prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista. (Delgado, 2019).

Nessa ótica de ideias, a contratação de pessoa jurídica para prestar serviços a um tomador atende pela nomenclatura da “pejotização”, a qual, no âmbito justrabalhista, se destaca por ser uma atividade desenvolvida com autonomia por parte do prestador, recebendo, assim, especial atenção nas situações em que há fraude no ajuste contratual com pessoa física que possui os requisitos da relação de emprego presentes no respectivo liame.

Tratando melhor do fenômeno da “pejotização” com viés fraudulento, o qual é costumeiramente utilizado na sociedade atual, os empregados são contratados por meio da criação de pessoas jurídicas, transformando-se em falsos trabalhadores autônomos. Assim, a relação empregatícia que deveria ser entre empregador e empregado pessoa física, costuma ocorrer entre empresas ainda que todos os demais

requisitos da relação de emprego estejam presentes. Tal prática tem a finalidade de reduzir os gastos do tomador de serviços com encargos fiscais e sociais dos empregados, indo de encontro ao ordenamento jurídico. Freitas e Diniz (2021) defendem que, nesses casos de ilegalidade, o vínculo de emprego deve ser reconhecido entre tomador e “empregado pessoa jurídica”, em face do princípio da primazia da realidade, considerando-se que essa situação está camuflando uma relação de emprego, tendo em vista que a CLT prevê, de modo sistemático, que o empregado é aquela pessoa física prestadora de serviços com habitualidade, de maneira onerosa, pessoal e subordinada juridicamente. No mais, tais autores destacam ainda a necessidade de o empregado ter capacidade civil plena, em regra.

2.1.2 Pessoalidade

A pessoalidade é o requisito da relação de emprego pelo qual se estabelece que o contrato de trabalho é, em regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Assim, a prestação do serviço deve ser realizada pessoalmente pelo empregado, sob pena de não se considerar estabelecido o vínculo empregatício.

Delgado (2019) destaca o caráter de infungibilidade do trabalhador por se tratar de obrigação personalíssima. O referido autor explica que o prestador do serviço não poderá se fazer substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Isso descharacterizaria a relação de emprego em razão da ausência de pessoalidade por tornar a figura do trabalhador impessoal e fungível. Para Leite (2021), a pessoalidade só será preservada se a delegação da prestação do serviço a outro trabalhador ocorrer com o consentimento tácito ou expresso do empregador.

Embora o empregado deva prestar pessoalmente o serviço, há casos em que a pessoalidade não é afastada. É o caso de substituição por um prestador de serviço externo ou de substituição entre empregados da mesma empresa. Nesses casos, a prestação do serviço é realizada por outro empregado, que pode ou não ser estranho à relação jurídica empregatícia inicial, sempre com anuência do empregador.

Delgado (2019) acrescenta os casos de substituições normativamente autorizadas nos casos de férias, licenças e afastamento para cumprimento de

mandato sindical. O citado autor esclarece que, nesses casos, não há descaracterização da pessoalidade inerente à relação de emprego, uma vez que o contrato de trabalho do empregado substituído ficará suspenso ou interrompido, enquanto uma nova relação jurídica se estabelecerá com o trabalhador substituto.

Nesse sentido, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3^a Região, a qual ficou assim ementada:

RELAÇÃO DE EMPREGO. PESSOALIDADE. Não afasta a pessoalidade própria da relação de emprego a circunstância da empresa tolerar ausências, indicando pessoa da equipe para substituir a empregada faltosa. E assim é porque não cabia à trabalhadora eleger profissional de sua escolha para substituí-la, ficando a cargo da ré designar outro integrante da equipe para fazê-lo. Trata-se, portanto, de substituição entre colegas, circunstância que não descaracteriza a pessoalidade. O caráter personalíssimo da relação de emprego não deriva da infungibilidade da prestação de serviços e, sim, do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica. Dentro da organização empresarial existem funções que exigem qualificações relativamente homogêneas de modo a permitir a substituição de um trabalhador por outro. Por isso mesmo o caráter *intuitu personae* da prestação de serviços admite temporárias ou particulares exceções nas hipóteses de interrupção ou suspensão do contrato (TRT 3^a Região, RO 0001262-16.2013.5.03.0003, Rel. Des. Cristiana M. Valadares Fenelon, 7^a Turma, DEJT 01.04.2016) (Minas Gerais, 2013).

Por sua vez, o artigo 2º da CLT dispõe que é considerado empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Dessa forma, o requisito da pessoalidade se refere apenas ao empregado, ao passo que vigora sobre o empregador a diretriz da despersonalização, ao menos em potencial. Assim, o polo empresarial da relação jurídica empregatícia pode sofrer alterações sem que haja alterações no objeto do contrato. É o que ocorre na sucessão trabalhista prevista nos artigos 10, 448 e 448-A da CLT, em que pode existir a substituição da figura do empregador.

2.1.3 Subordinação

A subordinação é considerada o elemento fático-jurídico da relação de emprego de maior destaque. Delgado (2019) explica que esse requisito é o principal fator que diferencia a atual relação de emprego das relações de produção tradicionais, antes hegemônicas nos sistemas socioeconômicos ocidentais, como a servidão e a

escravidão. Além disso, é a subordinação que estabelece a distinção entre a relação de emprego e o trabalho autônomo.

O mencionado autor define a subordinação como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”.

Apesar de a CLT descrever o empregado como dependente do empregador, Leite (2021) pondera que o empregado não seria “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador.

Assim, mais especificamente, o mesmo último autor referenciado explica que a subordinação não decorre da situação de dependência do empregado em relação ao empregador, conforme disposto no artigo 3º da CLT, porquanto não é a pessoa do empregado que fica sujeita ao poder do patrão, mas o modo como o seu trabalho é prestado ao tomador de serviços. Assim, a subordinação incide sobre a atividade laboral e não sobre a pessoa do empregado.

Nesse sentido, Delgado (2019) acrescenta que a subordinação é encarada sob um prisma objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador, pois este não se encontra em estado de sujeição em relação ao empregador. Explica ainda que a expressão “dependência” presente no texto legal se refere ao vínculo pessoal que se estabelece entre empregado e empregador durante a relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica anterior à noção jurídica do fenômeno da subordinação.

Por outro lado, Leite (2021) considera que a subordinação é a limitação à autonomia do empregado, sendo o critério mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia. Esclarece que a subordinação pode ser hierárquica, econômica, técnica, social ou jurídica, sendo a subordinação jurídica a mais aceita pelos juristas. O autor explica que a subordinação jurídica deriva de um estado de dependência real, decorrente de um contrato no qual expressa o direito do empregador de comandar a atividade econômica, emanando ordens e o dever correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.

Assim, não é a subordinação hierárquica, econômica, técnica ou social do empregado em relação ao empregador que caracteriza a relação de emprego. Não é necessário que o empregado seja tecnicamente inferior ao empregador. Tampouco que o empregado tenha uma condição socioeconômica inferior para que esteja

configurada a relação de emprego. É a subordinação jurídica, materializada no poder diretivo do empregador, que torna possível o reconhecimento do vínculo empregatício.

2.1.4 Onerosidade

A onerosidade, por sua vez, é o requisito da relação de emprego pelo qual o empregado deve receber uma contraprestação pelo serviço prestado ao empregador. Leite (2021) explica que essa remuneração pode ser um salário fixo, comissões e/ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês, a depender do acordo de vontade entre empregado e empregador. Assim, o serviço prestado a título gratuito, de forma voluntária, não caracteriza relação de emprego, em razão da ausência do requisito da onerosidade.

O contrato de trabalho é bilateral sinalagmático e oneroso, pois envolve um conjunto de prestações e contraprestações recíprocas entre empregado e empregador, as quais podem ser mensuráveis economicamente. Assim, à força de trabalho do empregado deve corresponder uma contrapartida econômica por parte do empregador em benefício do próprio trabalhador (Delgado, 2019).

Para Delgado (2019), o pressuposto da onerosidade envolve 2 (duas) dimensões: a objetiva e a subjetiva. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se com o pagamento, pelo empregador, de parcelas que formam o complexo remuneratório, dirigidas a remunerar o empregado pelo serviço prestado. No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção econômica das partes, especialmente pelo empregado.

Essa intenção onerosa é denominada pela doutrina de *animus contrahendi* (intenção de contratar), pela qual o empregador demonstra a intenção de contratar os serviços de um empregado que também transparece, por outro lado, a intenção de se vincular a título empregatício e oneroso.

Assim, existirá o elemento da onerosidade no vínculo empregatício, caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. Além disso, o ganho econômico do empregado deve decorrer do contrato de trabalho pactuado, sendo a contraprestação pelo serviço prestado paga pelo empregador, parte da relação empregatícia.

Por fim, Leite (2021) adverte que o fato de o salário não ser pago pelo empregador não descaracteriza a relação de emprego, se tratando apenas de mora salarial do empregador. Isso decorre do princípio *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, pelo qual, ninguém pode se beneficiar da própria torpeza.

2.1.5 Não eventualidade

A habitualidade ou não eventualidade é o requisito da relação de emprego pelo qual o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, um trabalho eventual, esporádico, na qual a prestação de serviço pelo labutador não é realizada forma regular, em regra, não tipifica uma relação empregatícia.

Ao mais, Leite (2021) explica que a não eventualidade da prestação do serviço se refere à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. Tal autor explica que é preciso que o serviço prestado pelo empregado não seja um trabalho eventual, prestado em caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do tomador.

Lado outro, Delgado (2019) esclarece que a relação de emprego exige que o trabalho prestado pelo empregado tenha caráter de permanência. Ainda que a prestação do serviço seja por um período de tempo curto e determinado não descaracteriza a não eventualidade do serviço. Assim, o trabalho não deve ser esporádico, mas contínuo.

Esse autor alerta ainda que o trabalhador eventual não se confunde com o trabalhador sazonal.

Quanto ao empregado sazonal, apesar de prestar serviço de forma descontínua, em determinadas épocas do ano, conforme safras, plantio e período de veraneio, essa descontinuidade da prestação de serviços não descaracteriza o pressuposto da não eventualidade. Além disso, sua atividade não é, necessariamente, de curta duração, podendo prolongar-se por dias, semanas ou meses, em função da safra ou período de veraneio. Finalmente, seu trabalho diz respeito a uma atividade organicamente integrada à dinâmica do empreendimento do tomador de serviços.

Em razão disso, desde que reunidos os demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, esses trabalhadores sazonais são considerados típicos empregados, abrangidos, assim, dentro da competência da Justiça do Trabalho.

2.1.6 Alteridade

A alteridade é uma característica da relação de emprego que não possui unanimidade na doutrina. Doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar, bem como o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), consideram como pressupostos para caracterizar a relação de emprego a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, por serem elementos previstos nos artigos. 2º e 3º da CLT. Portanto, não incluem a alteridade como requisito essencial para reconhecimento do vínculo empregatício.

No entanto, o artigo 2º da CLT também dispõe que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Em razão disso, é uma característica relevante na análise da relação jurídica entre empregado e empregador, podendo ser um fator determinante no reconhecimento do vínculo de emprego.

Nesse viés, Martins (2015) defende a alteridade como requisito essencial da relação de emprego. Tal autor esclarece que a alteridade deriva de *alteritas*, *alter*, outro. Defende que o serviço prestado pelo empregado deve ser por conta alheia e não por sua própria conta. Isso significa que o empregado presta serviço sem se preocupar com o aspecto lucrativo da atividade econômica. Portanto, os riscos do negócio não são repassados para o empregado, que deverá receber integralmente a contraprestação pelo serviço realizado, ainda que a empresa não tenha auferido lucro.

Nesse sentido, Freitas e Diniz (2021) explicam que os riscos do negócio cabem única e exclusivamente ao empregador. Por essa razão, não se admite que o empregador deixe de pagar o salário de seus empregados alegando crise econômica. Os autores esclarecem ainda que se fosse possível a divisão dos riscos do empreendimento entre empregado e empregador seria o caso de uma sociedade de fato e não de uma relação empregatícia.

Cassar (2018), por sua vez, defende que a alteridade é, na verdade, um critério diferenciador da relação de emprego, considerando-a como elemento acidental. Para a doutrinadora, os requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação podem estar presentes em variados graus numa relação concreta entre

empregado e empregador. No entanto, se restar evidenciado que o trabalhador está assumindo os riscos do negócio, ele não poderá ser considerado empregado, sendo impossível o reconhecimento do vínculo empregatício.

2.2 Princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho

Assim como em todos os outros ramos do direito, o Direito do Trabalho possui princípios específicos aplicáveis à relação jurídica trabalhista. Sendo o trabalhador parte vulnerável da relação de emprego, é imprescindível a identificação de princípios que visam a proteger a parte vulnerável, a fim de manter o equilíbrio da relação estabelecida entre empregado e empregador.

Nesse viés, Cassar (2018) destaca que a proteção do trabalhador é a diretriz básica do Direito do Trabalho e afirma que o obreiro não está em situação de igualdade jurídica com o empregador. A referida autora enfatiza ainda a importância da concretização da igualdade substancial entre empregador e empregado, está sendo notoriamente a parte mais frágil da relação jurídica.

Nesse sentido, Plá Rodriguez (2000) destaca 3 (três) funções dos princípios: normativa, informadora e interpretativa. No âmbito trabalhista, a função normativa dos princípios promove a integração do Direito, como fonte supletiva e com o intuito de preencher as lacunas deixadas pelas normas de Direito Material. A função informadora dos princípios, por sua vez, conduz o legislador e o julgador na indicação dos valores que compõem o sistema jurídico trabalhista. Por fim, a função interpretativa, tomando os princípios como critério para a valoração das regras, norteia o significado destas (regras).

Dessa forma, os princípios como fontes do Direito do Trabalho devem ser observados na aplicação das leis trabalhistas, a fim de corrigir as desigualdades existentes, considerando as condições fáticas e jurídicas de cada caso, com o intuito de alcançar a igualdade material nas relações laborais.

Para o objeto do presente estudo, cabe destacar que, observando-se as normas jurídicas que tutelam o contrato de labor intermitente, por intermédio da Reforma Trabalhista, os princípios justrabalhistas mais relevantes que podem ser violados num caso concreto são: o da proteção, o da continuidade da relação de emprego e o do não retrocesso social. Isso porque tais postulados, tendo em vista a

sua essencialidade na busca pela igualdade material entre empregador e empregado, podem ser invocados para proteger o obreiro no tocante à referida modalidade de contrato de trabalho, quando se vislumbra a potencialidade de prejuízos a garantias mínimas, inclusive de índole constitucional, na execução do supracitado ajuste contratual.

2.2.1. Princípio da proteção

O princípio da proteção é considerado um princípio guarda-chuva do Direito do Trabalho. Além de estar contido em todos os outros princípios do Direito do Trabalho, uma vez que todos eles pretendem conferir maior proteção à parte vulnerável da relação jurídica, que é o trabalhador, o princípio da proteção irradia por todo o ordenamento jurídico trabalhista. Considerando que o trabalhador é a parte vulnerável do vínculo empregatício, este princípio tem a finalidade de equilibrar a relação entre empregador e empregado, conferindo maior proteção aos seus interesses.

Nesse sentido, Delgado (2019), por seu turno, defende que o princípio da proteção irradia por todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem o Direito do Trabalho. O autor explica que o princípio da proteção busca retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social existente entre os sujeitos da relação empregatícia. Segundo ele, há claras diferenças decorrentes de aferições fáticas, facilmente perceptíveis pela hipossuficiência e pela vulnerabilidade do trabalhador nas relações empregatícias.

Dessa forma, o princípio da proteção visa a reduzir essas diferenças por meio de proteção especial aos interesses do obreiro. Como resultado, a relação empregatícia se tornará mais equilibrada.

Por sua vez, Martins (2015) destaca que o princípio da proteção tem a finalidade de proteger o empregado e não qualquer trabalhador. Isso significa que o princípio abrange os trabalhadores regidos pela CLT. O autor assevera ainda que o princípio da proteção confere certa superioridade jurídica ao empregado, visando a compensar uma superioridade econômica do empregador.

Por outro lado, Cassar (2018) defende que esse princípio limita a autonomia de vontade das partes, uma vez que impõe intensa intervenção estatal nas relações de emprego. Assim, uma vez que o trabalhador está em desvantagem em relação ao

empregador, uma maior proteção é necessária a fim de evitar abuso de direito por parte do patrão, garantindo condições mais dignas de trabalho.

Plá Rodriguez (2000) propõe que o princípio da proteção se concretiza em 03 (três) ideias: *in dubio pro operario*, regra da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica. da norma mais favorável e da condição ou cláusula mais benéfica. Essa subdivisão do princípio da proteção proposta pelo autor uruguai é seguida por doutrinadores brasileiros como Mauricio Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite e Vólia Bomfim Cassar.

O princípio do *in dubio pro operario* dispõe que, diante da existência de norma que permita mais de 1 (uma) interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado. Correia (2023) defende que o princípio do *in dubio pro operario* atualmente tem aplicação mitigada pelas regras processuais do ônus da prova, bem como pelos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Molina (2013) concorda com esse entendimento ao afirmar que, na vigência do Estado Democrático de Direito, o intérprete deve aplicar a norma em favor do bem comum, o que, nem sempre, será em favor do trabalhador.

Leite (2021) e Cassar (2018) destacam que o princípio do *in dubio pro operario* não se aplica na seara processual, a qual, na busca da verdade dos fatos, se rege pela regra do ônus da prova. Por essa razão, Cassar (2018) acrescenta ainda que o referido princípio é aplicado apenas para normas de Direito Material.

Nesse viés, Pamplona Filho e Souza (2022) concorda que o princípio da proteção não se aplica no âmbito das relações processuais do trabalho, uma vez que a relação processual se encontra estruturada a partir da noção de igualdade entre as partes. O autor não vê sentido em promover a proteção de uma parte em detrimento da outra, mas admite que o sistema processual prevê alguns benefícios em favor de uma das partes, a fim de reduzir as desigualdades entre os polos da relação processual ou diminuir uma condição excessivamente desfavorável ao exercício da pretensão de uma das partes.

Na verdade, as normas processuais já definem as regras a serem adotadas no curso do processo, restando pouca margem de discricionariedade ao juiz na condução da ação. Dessa forma, o princípio da proteção demonstra-se, de fato, mais útil em salvaguardar o direito material do trabalhador comparativamente a regular a respeito do dever e ônus processuais das partes.

Nessa mesma linha de explicação, outro princípio basilar é o da norma mais favorável, segundo o qual em situações de conflito entre 2 (duas) normas distintas, voltadas à mesma situação concreta, deverá ser aplicada aquela mais benéfica ao trabalhador por ser mais protetiva de seus direitos.

No mais, Martinez (2023) esclarece que o referido princípio, apesar de ser denominado como princípio da norma mais favorável, deve ser entendido que a norma a ser aplicada pode ser uma fonte normativa, mas também uma fonte contratual ou regulamento de empresa, desde seja que mais favorável ao trabalhador. Em razão disso, o autor defende que a denominação mais adequada ao princípio é a da fonte mais favorável.

Outrossim, Cassar (2018) afirma que deve ser aplicada ao trabalhador a norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia formal. Por sua vez, Martinez (2023) explica que diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea o aplicador do Direito deve escolher a fonte mais favorável a ser aplicada ao trabalhador por meio da apreciação do conjunto normativo mais condizente com os anseios da classe laboral.

Por fim, o princípio da condição mais benéfica dispõe que será aplicada ao trabalhador cláusula que assegure condição mais favorável. Dessa forma, se existir uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente e sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá a que for mais benéfica ao trabalhador. Para Leite (2021), o princípio da condição mais benéfica emana do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (artigo 5º, XL, da Constituição Federal - CF), e o princípio do direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, da CF).

Ao mais, Delgado (2019) acrescenta que o princípio em questão garante ao trabalhador que, ao longo de todo o seu contrato de trabalho, estará sujeito à cláusula contratual mais vantajosa. O autor destaca ainda que o princípio da condição mais benéfica se relaciona com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, segundo o qual as cláusulas do contrato de trabalho só podem ser alteradas para beneficiar o trabalhador.

Assim, não se admite, em regra, alterações contratuais menos favoráveis ao trabalhador. Nesse sentido, o artigo 468 da CLT dispõe que “[...] nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo

consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".

Ademais, Martinez (2023) afirma que a CF criou um sistema protetivo de direitos sociais e trabalhistas mínimos, em um claro reconhecimento da desigualdade fática existente entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho. Para o autor, a inserção no texto constitucional desses direitos sociais e trabalhistas levaram a uma constitucionalização do princípio da proteção.

Nesse sentido, Molina (2013) pondera que o princípio da proteção continua válido e eficaz, embora sua eficácia deva sofrer modulação conforme as situações fáticas e jurídicas da relação de trabalho. O autor adverte que o princípio da proteção deve ser aplicado com cautela, na medida em que o julgador não pode substituir o legislador na aplicação do referido princípio ao caso concreto. Assim, explica que o juiz deve se atentar para não negar a aplicação de normas jurídicas restritivas ao direito dos trabalhadores nas situações previstas pelo legislador.

Nesse contexto, Cassar (2018), por fim, destaca que a Reforma Trabalhista provocou uma mitigação do princípio da proteção, uma vez que incluiu na CLT várias exceções aos princípios trabalhistas. A autora cita uma série de normas incluídas na CLT pela Reforma Trabalhista e exemplifica com a norma acerca da possibilidade de supressão do auxílio alimentação, diárias para viagem, abono, ajuda de custo ou prêmio por determinação do empregador que concedia tais benefícios por mera liberalidade, uma vez que não se incorporaram mais ao contrato de trabalho, ainda que concedidos habitualmente.

O fato é que é inegável a desigualdade material existente entre empregados e empregadores numa relação empregatícia. O princípio da proteção, com seus subprincípios do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica devem continuar sendo aplicados na busca do equilíbrio dessa relação.

2.2.2 Princípio da continuidade da relação de emprego

Na fluência do Estado Democrático de Direito, o direito ao trabalho digno é um direito humano e fundamental que deve observar a função social de modo que o trabalhador seja capaz de prover o seu sustento e de sua família, com a garantia de acesso aos direitos sociais previstos no artigo 6º da CF. Nesse sentido, Delgado (2019) afirma que interessa ao Direito do Trabalho a permanência do vínculo

empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e na dinâmica da empresa. Para Cassar (2018), o que impulsiona o homem na busca da estabilidade de suas relações sociais é uma relação de emprego duradoura.

Nesse sentido, Molina (2013) afirma que o princípio da continuidade da relação de emprego se destina a privilegiar a contratação por tempo indeterminado, de trato sucessivo, portanto. O autor destaca ainda que tal princípio tem fundamento constitucional na valorização social do trabalho (artigo 1º, IV), na proteção do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, I) e na busca do pleno emprego (artigo. 17, VIII).

Apesar de o artigo 443 da CLT prever que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado por prazo determinado ou indeterminado, a regra geral é a de que os contratos de emprego sejam celebrados por prazo indeterminado. Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego enuncia que é presunção relativa em favor do empregado que o vínculo de emprego seja firmado mediante contrato por prazo indeterminado.

Nesse sentido, a Súmula nº 212 do TST dispõe que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, conforme o seguinte entendimento, *in verbis*:

DESPESSIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Res. 14/1985, DJ, 19-9-1985) (Brasil, s. n. 212).

Sobre a questão, Martinez (2023) entende que a continuidade na prestação do serviço indica que o empregado não tem intenção de pôr fim ao seu contrato de emprego. Acrescenta que em virtude dessa continuidade da prestação do serviço presume-se a ocorrência de uma relação de emprego, cabendo ao tomador dos serviços o ônus da prova acerca da natureza do contrato de trabalho. Por isso, o autor admite que sempre haverá a presunção de que a terminação de um vínculo empregatício ocorreu por iniciativa patronal e sem causa justa.

A citada lição de Martinez (2023) correlaciona-se diretamente com o elemento da não eventualidade que deve estar presente na relação empregatícia para que o

vínculo de emprego esteja caracterizado. Assim, a habitualidade como pressuposto do contrato de emprego decorre diretamente do princípio da continuidade da relação empregatícia, na medida em que a prestação de serviço não eventual costuma levar a um contrato com prazo indeterminado.

Ademais, Molina (2013, p. 168) destaca que a continuidade da relação de emprego proporciona benefícios para ambas as partes da relação empregatícia (empregado e empregador), bem como para o Estado. Segundo o autor:

O operário mantém estabilidade de rendimentos, com reflexos no conforto de sua vida familiar e social; o Estado diminui a marginalização, a exclusão social e os gastos com programas assistenciais; o empregador mantém um grupo de trabalho coeso, afinado e cada vez mais especializado nas funções que desenvolve.

Por outro lado, pela ótica do citado autor, a implementação do contrato de trabalho intermitente promove prejuízos para todos os envolvidos socialmente falando. Enquanto o empregado perde a estabilidade e as chances de promover melhor qualidade de vida para si e para sua família, o Estado terá que enfrentar maior marginalização e gastos com programas assistenciais, e o empregador terá um grupo de trabalho desconexo e insatisfeito com a insegurança proporcionada pelo labor intermitente.

2.2.3 Princípio da vedação ao retrocesso social

O princípio da vedação ao retrocesso social não é um princípio específico do Direito do Trabalho.

Segundo Melo (2010), trata-se de garantia constitucional implícita, decorrente do bloco de constitucionalidade, cuja matriz axiológica deriva dos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana.

Por seu turno, Sarlet, Marinoni e Mitidieiro (2019) vincula ainda o princípio da vedação ao retrocesso social ao princípio do Estado Democrático e Social de Direito, ao princípio da proteção da confiança e ao princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais (artigo 5º, § 1º, da CF).

Ao mais, Molina (2013) descreve que o princípio da vedação ao retrocesso social surge dos debates constitucionais modernos acerca dos efeitos da eficácia

negativa dos direitos fundamentais. A esse respeito, a doutrina dos direitos fundamentais ensina que a eficácia positiva exige uma postura ativa do Estado na implementação desses direitos, enquanto a eficácia negativa impõe uma postura omissiva do Estado.

Nesse contexto, o citado autor ensina que o princípio do não retrocesso social atua no sentido de evitar que direitos fundamentais já efetivados pelo legislador ordinário sejam revogados posteriormente. Isso decorre dos pressupostos constitucionais da garantia de efetividade dos direitos fundamentais e do compromisso de progressiva ampliação desses direitos, conforme explica o referido autor.

Outrossim, Melo (2010, p. 65) acrescenta que o princípio da vedação ao retrocesso social se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa própria, que:

[...] alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.

Nesse sentido, Sarlet, Marinoni e Mitidieiro (2019) acrescentam que o princípio da vedação ao retrocesso social tem a finalidade de impedir a redução dos níveis de proteção de direitos sociais já concretizados pelo Estado, sobretudo no que se refere às garantias mínimas de existência digna. É nesse contexto que se insere o trabalho exercido em condições dignas com respeito a todas as garantias constitucionais e aos direitos legalmente assegurados.

A CF elenca uma série de direitos sociais dos trabalhadores com natureza jurídica de direitos fundamentais, exercendo força normativa e vinculante e exigindo do Estado prestações positivas em prol dos cidadãos. Nesse contexto, em observância ao princípio da vedação ao retrocesso social, os direitos conquistados devem ser mantidos e/ou ampliados pelo Estado. Por essa razão, Sarlet (2012) defende que, se há um direito previsto na CF, este restará incorporado ao patrimônio jurídico, não podendo ser suprimido por outra norma.

Em continuidade, Sarlet, Marinoni e Mitidieiro (2019) explicam que, para a proteção dos direitos sociais em face do legislador e do administrador, a vedação do retrocesso social tornou-se efetivo mecanismo de controle para coibir e/ou corrigir medidas restritivas ou supressivas de direitos sociais. Assim, o princípio da vedação

ao retrocesso social deve ser aplicado como uma imposição ao legislador, a fim de não desregulamentar ou flexibilizar os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Nesse sentido, Lopes (2018) ensina que os direitos individuais e coletivos, elevados ao nível de garantia fundamental pela CF, devem sempre avançar e jamais ser objeto de debates excludentes ou reducionistas que resultem em retrocesso. Assim, o autor esclarece que, em decorrência do princípio de não retrocesso social, as garantias fundamentais adquirem certa estabilidade, a fim de assegurar a segurança jurídica dos direitos conquistados no sentido de impulsionar sua extensão e coibir tentativas de retrocesso. Tal estabilidade não é estática, mas suficiente para nortear o dirigismo estatal, com o intuito de ampliar o alcance dos direitos e reduzir desigualdades sociais.

Molina (2013), por seu turno, entende que o princípio da vedação ao retrocesso social não é absoluto, devendo ser aplicado de forma ponderada. O autor entende que tal princípio impõe limites à atividade legislativa, garantindo que o núcleo essencial de direitos fundamentais já efetivados seja preservado. Além disso, afirma que o princípio também limita a atividade dos Poderes Judiciário e Executivo, ainda que em menor grau.

No mais, para Molina (2013), esse núcleo de direitos fundamentais tutelado pelo princípio da vedação ao retrocesso social se refere ao mínimo existencial necessário para a vida digna do cidadão. No entanto, o autor pondera que a ideia de mínimo existencial é volátil e se altera conforme o momento político, social e econômico.

Apesar dessa volatilidade na medida do mínimo existencial, é certo que ele é um pressuposto constitucional para garantia de vida digna do cidadão, que alcança esse mínimo por meio do seu trabalho. No Brasil, o momento político, social e econômico favoreceu a aprovação da Reforma Trabalhista que incluiu o contrato de trabalho intermitente na CLT. Essa alteração tende a comprometer o alcance do mínimo existencial pelos trabalhadores submetidos a essa modalidade de labor.

2.3 Caracterização do contrato de trabalho intermitente na CLT

O artigo 443 da CLT foi alterado pela Reforma Trabalhista, prevendo uma nova modalidade de contrato de trabalho denominada de contrato de trabalho intermitente. Conforme o referido dispositivo legal, “[...] 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" (Brasil, cap. I, art. 443).

Por sua vez, Martins (2023) denomina o contrato de trabalho intermitente como contrato de inatividade, contrato *stand by*, ou contrato de trabalho zero hora.

O conceito legal de contrato de trabalho intermitente está expresso no § 3º do artigo 443 da CLT, segundo o qual:

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

Pelo referido dispositivo da CLT, a modalidade de contrato de trabalho intermitente se aplica, em regra, a todas as categoriais profissionais, exceto aos aeronautas, por expressa vedação legal. Martins (2023) esclarece que houve pressão por parte do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a fim de excluir tal categoria da aplicação da norma. Portanto, o contrato intermitente não se aplica aos aeronautas, que são regidos por legislação própria (Lei nº 13.475, de 28/08/2017).

A lei também não limita a atividade econômica do empregador que pode contratar trabalhadores intermitentes. Assim, o contrato de trabalho intermitente pode ser adotado tanto por empresas com demanda de serviços sazonais quanto por empresas com atividade econômica de necessidade contínua de prestação de serviço.

A regulamentação do contrato de trabalho intermitente está descrita no *caput* e parágrafos do artigo 452-A da CLT. Tal dispositivo legal prevê as regras a serem observadas pelas partes integrantes do vínculo empregatício. A despeito de o artigo 443 da CLT prever que contrato individual de trabalho poderá ser acordado verbalmente ou por escrito, a CLT dispõe que o contrato de trabalho intermitente só poderá ser celebrado na forma escrita.

Assim, não é possível reconhecimento de contrato de trabalho intermitente na forma verbal ou tácita. Nesse sentido, Cassar (2018) destaca que a existência de contrato escrito é essencial para a validade da chamada cláusula de intermitência.

Freitas e Diniz (2021), por sua vez, defendem que sem a devida formalização escrita exigida na CLT, o contrato será interpretado como celebrado por prazo indeterminado.

No que se refere à convocação para a prestação de serviços, o § 1º do artigo 452-A da CLT dispõe que o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 (três) dias corridos de antecedência. O § 2º do artigo 452-A da CLT dispõe que após o recebimento da convocação, o empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se sua recusa em caso de silêncio. O § 4º do artigo 452-A da CLT prevê que aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Martins (2023) esclarece que a expressão “meio eficaz” trazida pela CLT é um tipo aberto, devendo ser entendida como qualquer meio de comunicação eficiente pelo qual seja possível comprovar que o empregado tomou ciência da comunicação. Assim, para o autor, a convocação poderá ser por escrito, por carta, por telegrama, ou até mediante notificação em cartório, se esse for um meio eficaz.

Atualmente, o aplicativo de mensagem instantânea *WhatsApp* é um meio bastante difundido na sociedade. Para Martins (2023), a convocação do empregado por meio eficaz tem o objetivo de garantir que o trabalhador saiba que terá de trabalhar, uma vez que ele pode ter outro emprego ou trabalho em andamento. Dessa forma, na era digital, o aplicativo *WhatsApp* se demonstra como um meio bastante eficaz, uma vez que é possível receber e responder as mensagens de forma rápida, assim como é fácil a comprovação acerca da realização do convite e de sua recusa.

Leite (2021) destaca que o contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços pelo empregado não é contínua, pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses, conforme estabelecerem as partes. Ao mais, Cassar (2018) acrescenta que o período de inatividade é considerado como suspensão do contrato de trabalho, não sendo computado como tempo à disposição do empregador (§ 5º do artigo 452-A da CLT) ou como tempo de serviço, salvo para fins de férias.

Dessa forma, Martins (2023) defende que durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Ocorre que se torna inviável que um empregado preste serviços mediante contrato de trabalho intermitente para um empregador e mediante contrato por prazo indeterminado durante 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais para outro empregador.

Cassar (2018) acrescenta que o contrato de trabalho pode ser ajustado para o trabalho intermitente, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, no caso de serviços descontínuos e transitórios. A autora defende ainda a imprevisibilidade da necessidade dos serviços, com a possibilidade de variação de tempos em tempos dessa necessidade.

Martins (2023) esclarece que o trabalho intermitente se justifica se a atividade do empregador tem variações, com necessidade variável de mão de obra. Como exemplo, cita empresas de serviço de buffet, nas quais pode ocorrer necessidade de mais garçons para um aniversário ou para um casamento, mas não como regra geral. Para o autor, empresas nos quais a atividade é constante não pode usar trabalho intermitente. É o caso de empresas de fast food, as quais a atividade é constante, não havendo trabalho intermitente, mas contínuo.

Acerca da remuneração, estabelece o § 6º do artigo 452-A da CLT que ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das parcelas correspondentes à remuneração, às férias proporcionais com acréscimo de um terço, ao décimo terceiro salário proporcional, ao repouso semanal remunerado e aos adicionais legais, sendo estas as principais disposições previstas na legislação nacional sobre o tema.

3 LEGISLAÇÃO ALIENÍGENA ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente não é uma novidade no ordenamento jurídico mundo afora. Essa prática de contratação de empregados para prestação de serviço com períodos intercalados de atividade e de inatividade já é adotada há várias décadas em países como Itália, Portugal e Inglaterra, com nuances específicas de cada localidade. De certa forma, o legislador brasileiro se inspirou nas experiências estrangeiras de contrato de trabalho intermitente para incluir essa modalidade no ordenamento jurídico pátrio.

Nogueira (2017) afirma que o modelo legal de contrato intermitente em Portugal e na Itália serviram como paradigma ao legislador brasileiro na regulamentação do contrato de trabalho intermitente na CLT.

Magalhães e Colombo (2022) narram que as normas do contrato de trabalho intermitente no Brasil adotam dispositivos da intermitência italiana e portuguesa, notadamente no que se refere à exigência de ser firmado por escrito, quanto ao limite de remuneração mínima referenciado ao salário-mínimo vigente e quanto ao acesso a direitos sociais proporcionais à remuneração. Os autores acrescentam ainda que o contrato zero-hora britânico apresenta 2 (dois) importantes pontos em comum com a regulamentação brasileira, no tocante à sua aplicação irrestrita a toda e qualquer atividade econômica ou ocupação, bem como acerca da não obrigatoriedade de previsão de períodos de convocação. Os autores destacam que tais aspectos do contrato de trabalho intermitente tendem a favorecer a expansão da modalidade no mercado de trabalho.

Esses pontos colocam o Reino Unido como país que possui a maior participação de contratos intermitentes no total de vínculos formais entre os países europeus, conforme Magalhães e Colombo (2022). Ainda segundo dados coletados por esses autores, no Brasil houve uma rápida expansão do contrato de trabalho intermitente nos 2 (dois) primeiros anos após sua regulamentação na CLT, atingindo 32% (trinta e dois por cento) dos novos vínculos de emprego firmados em 2019. Na análise dos pesquisadores, esse número demonstra um desempenho considerável em um contexto de baixo crescimento econômico no Brasil, levando a crer em um potencial de inserção no mercado de trabalho formal semelhante ao observado no Reino Unido.

Apesar de o contrato de trabalho ser muito difundido em vários países, como Espanha, Holanda, Bélgica e Estados Unidos, o presente trabalho abordará as características do contrato de trabalho intermitente na Itália, em Portugal e na Inglaterra. A caracterização dessa tipologia contratual nesses outros locais traz subsídios para uma análise comparativa dos pontos fortes e pontos fracos entre as experiências nesses países e no Brasil.

3.1 O contrato de trabalho intermitente na Itália

Na Itália, o contrato de trabalho intermitente é chamado de *lavoro intermitente* ou *lavoro a chamada*. Segundo Ávila (2010), o Decreto Legislativo nº 276/2003, chamado de Reforma Biagi, incluiu na legislação italiana os artigos 34 a 40, disciplinando o contrato de trabalho intermitente. A autora acrescenta que tais dispositivos foram abrogados em 2007 (Lei nº 247/2007), sendo reintroduzidos no ordenamento jurídico italiano em 2008 pela Lei nº 133.

Sobre o assunto, Nogueira (2017) afirma que o modelo italiano para o labor intermitente foi uma das inspirações para o legislador brasileiro que incluiu o contrato de trabalho intermitente na CLT.

Lado outro, Ávila (2010) afirma que a Lei Biagi modifica a legislação trabalhista italiana, por meio da superação da ideia do típico Direito do Trabalho do modelo fordista, centrado na empresa e com forte relação hierárquica e acrescenta que a inclusão do *lavoro intermitente* visou a atender a exigências das empresas modernas no sentido de ter disponibilidade de prestação de serviço em função das efetivas necessidades organizacionais e produtivas, as quais são mutáveis. O autor defende que essa modalidade contratual é mais vantajosa para o empregador.

O contrato de trabalho intermitente nos moldes italiano é definido no artigo 33 da Lei Biagi como o contrato mediante o qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar a sua prestação de serviços dentro dos limites previstos no artigo 34 ou ainda por tempo determinado. O referido dispositivo dispõe que o contrato de trabalho intermitente pode ser celebrado para a prestação de serviços de natureza descontínua ou intermitente de acordo com as necessidades identificadas e previstas nas convenções coletivas firmadas pelas associações de empregadores e de trabalhadores com representação a nível nacional. Pode ainda ser firmado em períodos predeterminados de semana, mês e ano, férias de

trabalhadores, feriados de Páscoa e Natal ou outros períodos previstos em convenções coletivas, nos termos do artigo 37 do Decreto Legislativo nº 276/2003. Por fim, a título experimental, pode ainda ser firmado com trabalhadores com menos de 25 (vinte e cinco) anos e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade que estejam fora do ciclo produtivo ou estejam inscritos na chamada lista de “mobilidade de colocação”.

Dessa forma, a lei italiana não permite que o contrato de trabalho intermitente possa ser celebrado em qualquer situação. Assim, além de prever hipóteses específicas de aplicação de tal contrato, a lei veda expressamente a celebração dessa modalidade contratual em caso de substituição de trabalhadores que estão exercendo direito de greve, em caso de dispensa coletiva nos 6 (seis) meses anteriores e nos setores de empresas sem realização de avaliação de riscos (artigo 34).

Ainda sobre tal aspecto, Ávila (2010) explica que a lei prevê 2 (dois) tipos de contrato intermitente na Itália. O primeiro é o trabalho intermitente com obrigação de resposta, na qual é prevista uma indenização de disponibilidade e o trabalhador aguarda a chamada do empregador, garantindo a prestação do serviço nos termos contratados. Essa indenização de disponibilidade prevista no contrato de trabalho intermitente com obrigação de resposta se refere a um valor mensal proporcional ao período em que o trabalhador esteve à disposição do empregador, devendo ser estabelecido em instrumento coletivo e não podendo ser inferior ao valor fixado pelo Ministro do Trabalho italiano juntamente com associações de trabalhadores e empregadores com representação nacional. Em razão da previsão de pagamento de indenização de disponibilidade, o trabalhador não pode recusar a convocação para a prestação do serviço nesse caso do trabalho intermitente com obrigação de resposta.

O segundo tipo é o trabalho intermitente sem obrigação de resposta, no qual há uma simples e genérica disponibilidade para a prestação do serviço. Nesse caso, não há previsão de indenização de disponibilidade, uma vez que a disponibilidade do empregado não é vinculante. Tem como principal característica a flexibilidade das relações entre empregado e empregador, uma vez que o obreiro tem a faculdade de não responder ao chamado do patrão, enquanto este pode convocar o trabalhador se e quando necessitar da prestação do serviço. Em razão disso, o autor explica que a doutrina italiana entende que nessa modalidade de contrato de trabalho intermitente sem obrigação de resposta não há subordinação, inexistindo, portanto, relação de emprego.

Nos termos do artigo 38 do Decreto Legislativo nº 276/2003, durante todo o período em que o trabalhador intermitente se mantiver disponível para responder ao chamado do empregador, não gozará de quaisquer direitos reconhecidos aos trabalhadores subordinados, exceto a indenização de disponibilidade, no caso do contrato intermitente com obrigação de resposta

Outrossim, o artigo 35 do Decreto Legislativo nº 276/2003 prevê que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, tal qual o artigo 452-A da CLT, assim como a duração do trabalho intermitente deve estar prevista contratualmente, sendo estes requisitos essenciais para a sua validade. Outros requisitos de validade contratual previstos no referido dispositivo legal que devem estar expressos no contrato de trabalho intermitente são o local da prestação do serviço e o modo de disponibilidade com garantia ou não pelo trabalhador; o tempo de antecedência da convocação, que não poderá ser inferior a 1 (um) dia útil; e o valor, prazo e forma de pagamento da remuneração pelo serviço prestado, bem como a quantia da indenização de disponibilidade, em caso de trabalho intermitente com obrigação de resposta.

Ao mais, Ávila (2010) explica que a não observância de um dos requisitos do contrato de trabalho intermitente previstos no artigo 35 da Lei Biagi, tornando uma das cláusulas contratuais nula, gera a nulidade de todo o contrato. Martins (2023) acrescenta que o Decreto Legislativo nº 81/2015, que disciplina os contratos de trabalho na Itália, além de exigir que o contrato de trabalho intermitente seja celebrado por escrito, deve ter duração de, no máximo, 400 (quatrocentos) dias, em 3 (três) anos (artigo 13º).

Ainda, o Decreto Legislativo nº 81/2015 dispõe no artigo 15º que a celebração de contratos de trabalho intermitente deve ser comunicada anualmente aos representantes sindicais. Além disso, antes do início do trabalho intermitente com duração não superior a 30 (trinta) dias, o empregador é obrigado a comunicar tal tempo de extensão contratual à gestão territorial do trabalho competente na respectiva localidade, por mensagem de texto ou e-mail. No mais, a lei prevê aplicação de multa administrativa aos empregadores que deixarem de realizar essas comunicações no valor de 400 (quatrocentos) a 2.400 (dois mil e quatrocentos) euros por trabalhador.

Cabe ainda registrar que o artigo 2.094 do Código Civil italiano define a figura do prestador de trabalho subordinado como sendo aquele que se obriga mediante retribuição a colaborar com a atividade econômica, prestando o próprio trabalho

intelectual ou manual sob a dependência e sob a direção do empregador. Nesse sentido, o Decreto Legislativo nº 276/2003 trata no artigo 38 do princípio da não discriminação, segundo o qual garante ao trabalhador intermitente tratamento econômico e normativo semelhante aos demais empregados. Nos termos do referido dispositivo legal, o trabalhador intermitente não deve receber um tratamento econômico e regulamentar menos favorável do que um trabalhador do mesmo nível, para as mesmas tarefas realizadas.

Além disso, prevê que o tratamento econômico, regulamentar e previdenciário do trabalhador intermitente é proporcional em função da prestação do serviço efetivamente desempenhada, no que se refere ao valor do salário global e das suas componentes individuais, bem como das férias e licenças por doença, acidente de trabalho, doença profissional, maternidade e parental.

3.2 O contrato de trabalho intermitente em Portugal

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente é regulamentado pelos artigos. 157 a 160 da Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Apesar de haver poucos dispositivos legais regulando essa modalidade contratual, o Código de Trabalho português garante mais direitos aos trabalhadores do que a CLT.

Para Martins (2023), Portugal regula melhor a matéria acerca do contrato de trabalho intermitente do que o Brasil. Misailidis e Castiglioni (2021) destacam que, ao contrário do Brasil, o contrato de trabalho intermitente em Portugal prevê especificação do número anual de horas de trabalho, além de prever que o trabalhador será remunerado com uma compensação retributiva para o tempo de inatividade, tal como ocorre na Itália.

O artigo 157 da Lei nº 7/2009 só admite que o contrato de trabalho intermitente em Portugal possa ser celebrado por empresas que exerçam atividades econômicas com descontinuidade ou intensidade variável. Além disso, prevê que a prestação do serviço pode ser intercalada por 1 (um) ou mais períodos de inatividade e veda que o contrato seja celebrado em regime de trabalho temporário. Para Misailidis e Castiglioni (2021), essa exigência impossibilita a precarização dessa modalidade contratual.

Ao contrário da CLT que não restringiu as atividades da empresa, permitindo a contratação de empregados mediante contrato de trabalho intermitente de forma indiscriminada, a legislação portuguesa, assim como a italiana, impôs esse limite

legal. É uma forma de proteção normativa contra contratações abusivas pelo empregador que o trabalhador brasileiro não possui.

Nesse sentido, na jurisprudência brasileira atual, é possível observar casos nos quais o contrato de trabalho intermitente foi des caracterizado por ausência do requisito da intermitência da prestação do serviço. Nesse sentido, é a seguinte ementa de acórdão proferido pela Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6^a Região, de relatoria do magistrado Ibrahim Alves da Silva Filho, para quem:

I - RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. NÃO CONFIGURAÇÃO. O contrato de trabalho intermitente constitui modalidade de vínculo de emprego que ocorre com a prestação de serviços de forma não contínua, com períodos de atividade determinados em horas, dias ou meses, alternados com períodos de inatividade. Restando demonstrado que o autor prestou serviços de forma ininterrupta durante todo o período contratual apontado, sem períodos de inatividade, tem-se que o contrato de trabalho reveste-se, na verdade, das características da modalidade por tempo indeterminado. Apelo ao qual se nega provimento, no particular (...) (Processo: ROT - 0000190-70.2022.5.06.0172, Redator: Ibrahim Alves da Silva Filho, Data de julgamento: 24/10/2023, Terceira Turma) (Pernambuco, 2023).

Ainda, a legislação portuguesa prevê como requisitos do contrato de trabalho intermitente a forma escrita e a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo, nos termos do artigo 158, número 1, alíneas “a” e “b” da Lei nº 7/2009. Conforme o artigo 159, esse tempo mínimo de duração do contrato intermitente é de 6 (seis) meses. Segundo esse dispositivo legal, o contrato de trabalho intermitente não pode ser firmado por tempo inferior a 6 (seis) meses, por ano, dos quais, pelo menos 4 (quatro) meses devem ser consecutivos. A lei portuguesa ainda prevê que a não observância desses requisitos legais implica no reconhecimento de contrato sem período de inatividade por considerar infração grave a ausência de fixação do tempo de contratação.

Isso significa que o trabalhador intermitente em Portugal, ao contrário do que ocorre no Brasil, tem a garantia mínima de que terá 6 (seis) meses de contrato, com 4 (quatro) meses de atividade e recebimento de salário, como consequência. Caso não seja respeitado esse período mínimo de duração, o trabalhador tem direito de receber pelo tempo de inatividade como se estivesse prestando serviços mediante contrato por tempo indeterminado.

No que se refere ao tempo de duração do contrato, Misailidis e Castiglioni (2021) citam que a legislação portuguesa prevê 2 (duas) espécies possíveis de contratação intermitente, quais sejam, trabalho alternado e contrato à chamada (*job on call*). Os autores explicam que essa distinção não está expressa no Código de Trabalho português e diferenciam que no trabalho intermitente alternado há maior previsibilidade, uma vez que a atividade empresarial permite antever a necessidade da prestação laborativa, enquanto no trabalho intermitente à chamada há maior imprevisibilidade, havendo chamado ao trabalho de acordo com a necessidade do empregador. Eles acrescentam que o contrato à chamada português é o modelo adotado pelo ornamento jurídico brasileiro

Outra diferença observada entre a legislação portuguesa e a brasileira se refere ao tempo de antecedência que o empregador tem para convocar o empregado intermitente para a prestação do serviço. Enquanto o artigo 159, números 1 e 3, da lei portuguesa prevê que o empregador deve informar o trabalhador do início das atividades com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, a CLT prevê no §1º do artigo 452-A que a convocação para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, deverá observar apenas 3 (três) dias corridos de antecedência, pelo menos.

Misailidis e Castiglioni (2021) destacam que essa exigência da lei portuguesa de antecedência de 20 (vinte) dias para convocação pelo empregador permite uma melhor organização em relação à assunção de compromissos e organização horária por parte do empregado. Na CLT, por outro lado, a previsão de 3 (três) dias de antecedência apenas beneficia o empregador, que tem permissão legal para convocar o empregado de última hora, quando realmente constatar que a prestação do serviço é absolutamente necessária, mesmo que o empregado tenha que se ausentar de compromissos pessoais firmados com maior antecedência.

Por fim, o artigo 160 da Lei nº 7/2009 prevê direitos garantidos ao trabalhador intermitente, sendo o principal deles uma compensação retributiva pelo período de inatividade. Tal qual a lei italiana, a lei portuguesa dispõe que, durante o período de inatividade, o trabalhador intermitente tem direito a uma compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% (vinte por cento) da retribuição base, a ser paga pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição. Segundo a lei portuguesa, a não observância desse direito também é considerada infração grave.

3.3 O contrato de trabalho intermitente na Inglaterra

Na Inglaterra, o contrato de trabalho intermitente é conhecido como contrato de zero horas e está regulamentado pela Lei dos Direitos Trabalhistas de 1996 (*Employment Rights Act 1996*), nos artigos 27A e 27B da Seção 2^a. Esse é o contrato intermitente que mais se assemelha ao modelo brasileiro, ante a ausência de garantias ao trabalhador.

Rocha e Melo (2019) afirmam que uma parte da doutrina brasileira considera o contrato de trabalho intermitente como uma prática precária que incorpora o contrato de zero horas inglês ao ordenamento jurídico brasileiro. Os autores destacam que a experiência britânica, acarretou o aumento da pobreza dos empregados contratados sob essa modalidade empregatícia estratificada.

Segundo orientação publicada em 2015 pelo Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial da Inglaterra no *site* do governo britânico, o termo “contrato de zero hora” é um termo não legal usado para descrever muitos tipos diferentes de acordos casuais entre um empregador e um indivíduo. No caso do contrato de trabalho de zero hora, o empregador oferece trabalho ao trabalhador apenas quando surge demanda, sem garantir qualquer hora de trabalho, enquanto o obreiro pode aceitar ou não o serviço oferecido. A orientação explica ainda que é possível um trabalhador autônomo aceitar a convocação para prestar serviço em regime de zero hora, mas continuar sendo autônomo, ou seja, independente, trabalhando por conta própria (Reino Unido, 2015).

Sobre o tema, o artigo 27-A define o contrato de zero horas como o contrato de trabalho sob o qual a prestação de serviços é um compromisso condicionado à disponibilização de trabalho ou de serviços pelo empregador ao trabalhador e na qual não há certeza de que tais serviços serão disponibilizados ao labutador. A lei inglesa também veda a contratação sob essa modalidade com exclusividade.

Nesse sentido, Bochi (2022) afirma que, antes dessa vedação na legislação inglesa, o contrato zero horas podia ser pactuado com cláusula de exclusividade. O autor explica que, além de não haver qualquer garantia de prestação mínima de horas ou dias de trabalho, o empregado ainda permanecia vinculado exclusivamente àquele empregador. A orientação do Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial da Inglaterra reitera que a Lei de Pequenas Empresas, Empresas e Emprego inglesa veda a inclusão de cláusulas de exclusividade em qualquer contrato

de zero horas, não sendo possível o empregador impedir um indivíduo de prestar serviço a outro empregador.

Isso demonstra que a situação do trabalhador na Inglaterra é extremamente desfavorável, uma vez que inexiste garantia de renda mínima com proibição do empregado de buscar outra oportunidade de trabalho e prestar serviço a outro tomador. Com a vedação da contratação com exclusividade, o contrato de zero horas inglês se assemelha ao contrato de trabalho intermitente previsto na CLT, na medida em que ambos permitem que o empregado preste serviços para outros contratantes.

A orientação publicada no *sítio* do governo britânico esclarece que os empregados com contrato de zero horas têm direito a todos os direitos trabalhistas legais. Segundo a orientação, independentemente das horas efetivamente oferecidas, o empregador deverá pagar o Salário Mínimo Nacional, enquanto menor valor a ser adimplido. Além disso, terá direito a férias anuais remuneradas, pausas para descanso e proteção contra discriminação (Reino Unido, 2015).

Magalhães e Colombo (2022), por sua vez, afirmam que o contrato zero horas britânico restringe as garantias sociais do trabalhador intermitente apenas a férias e salário-mínimo.

Essa garantia de salário mínimo na Inglaterra demonstra ser uma situação mais favorável ao trabalhador do que a previsão contida na CLT, que não garante tempo de duração contratual, tampouco remuneração mínima mensal na forma da lei.

A orientação esclarece ainda as situações apropriadas e inapropriadas para contratação de trabalhadores mediante contratos de zero horas. Para o Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial da Inglaterra que divulgou a orientação, os contratos de zero horas beneficiam o indivíduo, na medida em que proporcionam certo grau de flexibilidade de horário (Reino Unido, 2015).

Apesar disso e da possibilidade de aplicação do contrato de zero horas em diversos setores da economia, o órgão esclarece que esse tipo de contrato não deve ser considerado como uma alternativa ao planeamento empresarial adequado e não deve ser utilizado como um acordo permanente, se não for justificável. A nota destaca que os contratos de zero horas não se aplicam na gestão do negócio principal da empresa, mas podem ser úteis em caso de eventos inesperados ou irregulares, como licenças por luto dos funcionários ou para prestar um serviço durante picos de procura. Assim, quando a empresa fornece um serviço ou produto regular e a prestação do

serviço apresenta produção previsível, os contratos permanentes ou de hora fixa são mais apropriados, segundo o documento (Reino Unido, 2015).

Nesse sentido, a orientação exemplifica situações nas quais os contratos de zero horas são úteis e quando são inapropriadas. Portanto, os contratos de zero horas são serão adequados nas hipóteses nas quais as exigências de trabalho são irregulares ou quando não existe uma procura constante de pessoal, como nos casos de novos negócios ou testes para inclusão de novos serviços, doença inesperada de empregado permanente ou trabalho temporário, com demanda sazonal ou picos de procura, nos quais é necessário pessoal adicional durante curtos períodos de tempo. Além disso, a orientação considera que os contratos de zero horas não são apropriados se o trabalho oferecido exigir que o indivíduo trabalhe em horas regulares e de forma contínua (Reino Unido, 2015).

Acerca desses pontos, deve-se levar em consideração que essas indicações e contraindicações não são vinculantes, uma vez que não estão prescritas pela Lei dos Direitos Trabalhistas da Inglaterra. Tratam-se apenas de orientações que podem ser observadas pelos empregadores para contratação de trabalhadores mediante contratos de zero horas. De toda forma, mostra-se um documento útil a guiar a contratação desses trabalhadores com respaldo do governo, tendo em vista que publicou a referida orientação em *site* oficial.

Nogueira (2017) afirma que o modelo legal de contrato intermitente em Portugal, assim como italiano, serviu de paradigma de regulamentação do contrato de trabalho intermitente previsto na CLT. Misailidis e Castiglioni (2021) acrescentam que, apesar de os autores da Reforma Trabalhista e seus apoiadores mencionarem a existência da modalidade de trabalho intermitente em outros países, o modelo de contrato intermitente adotado pelo Brasil pouco se assemelha com os institutos estrangeiros analisados no presente trabalho.

Na verdade, o contrato de trabalho intermitente previsto na CLT incorporou das experiências estrangeiras apenas alguns elementos formais para a celebração dessa modalidade. Percebe-se pela comparação entre as regras da CLT e da legislação alienígena que o legislador brasileiro não se valeu das experiências anteriores em outros locais do mundo para garantir direitos aos trabalhadores brasileiros. O que resta evidenciado é que o contrato intermitente adotado no Brasil é muito mais flexível do que na Itália, na Inglaterra e em Portugal, tanto até que possibilita o recebimento,

pelo empregado, de valor inferior ao salário mínimo mensal, constitucionalmente garantido.

4 VIOLAÇÕES E PREJUÍZOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade contratual que provoca insegurança aos trabalhadores brasileiros. O empregado que presta serviços mediante contrato de trabalho intermitente não sabe se ou quando será convocado para o serviço.

Para Cavalcanti (2021), uma vantagem do contrato de trabalho intermitente para o trabalhador é a vinculação formal das pessoas que estão habituadas a trabalhar nos chamados “bicos”. Para a autora, esses empregados, outrora informais, podem ter a oportunidade de ofertar seus serviços de maneira regularizada, recebendo os proporcionais de décimo terceiro, férias, além do cômputo de horas para o tempo de aposentadoria. Além disso, o trabalhador intermitente pode fazer a gestão de sua própria mão de obra, além de conhecer rotinas e realidades laborais diferentes.

Todavia, essas vantagens citadas pela autora não podem servir de consolo para uma situação que deixa o trabalhador à mercê da convocação do empregador para prestar serviço e auferir renda capaz de subsidiar seu sustento e de sua família. Nesse sentido, Delgado (2019) destaca que o contrato de trabalho intermitente provoca ao trabalhador uma situação de profunda insegurança tanto quanto à efetiva duração do trabalho quanto com relação à sua efetiva remuneração.

Outrossim, Freitas e Diniz (2021) igualmente criticam a inclusão do contrato de trabalho intermitente na CLT. Os referidos autores destacam que o parecer substitutivo ao PL nº 6.787/2017, o qual originou a Lei da Reforma Trabalhista, enfatizava a preocupação do legislador com a criação de grandes quantidades de novos postos de trabalho, visando à formalização de empregos informais, sem qualquer observância à qualidade dos empregos gerados.

Nogueira (2017) acredita que as sucessivas crises econômicas nos processos produtivos na busca de maior efetividade e competitividade favoreceram a inclusão do contrato de trabalho intermitente. Para a autora, tais crises nos processos produtivos demandam diversos modos de organização do tempo de trabalho, gerando contratos com horários flexíveis e jornadas diferenciadas com o objetivo imediato de reduzir os custos de produção para o empregador.

Ao mais, para Leite (2021), o contrato de trabalho intermitente é uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o

trabalhador a uma máquina descartável. O citado autor considera que essa modalidade contratual coloca em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

O mencionado autor defende ainda que, no contrato de trabalho intermitente, o empregado presta serviço e depois é descartado como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana, do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa, à luz dos artigos. 1º, III e IV, 170, *caput*, III, VII e VIII, todos da CF.

Rocha e Melo (2019), por outro lado, afirmam que a inclusão do contrato de trabalho intermitente beneficia o empregador. Os autores explicam que, antes da Reforma Trabalhista, alguns empregadores utilizavam-se de artifícios ilegais ao contratar autônomos para laborarem em jornadas variáveis, mas a previsão legal do contrato de trabalho intermitente permitiu ao empregador esquivar-se da fraude.

Ainda assim, Martins (2023) chama atenção para a possibilidade de ocorrência de fraudes nos contratos de emprego. O autor pondera que muitas contratações podem ser feitas como contrato intermitente, sem fundamento ou justificativa do serviço.

4.1 Violações a requisitos da relação de emprego e a princípios justrabalhistas

A não eventualidade é um requisito essencial da relação de emprego, segundo o qual o serviço deve ser prestado de forma habitual pelo empregado. Cassar (2018) defende que esse requisito deve ser interpretado sob a perspectiva do empregador, no tocante à necessidade do tipo de serviço daquele empregador, se permanente ou accidental.

A autora explica que a necessidade de um tipo de serviço pode ser accidental ou permanente. Sendo a necessidade accidental, o trabalho será considerado eventual. Por outro lado, sendo a necessidade permanente, pode ser de forma contínua ou intermitente, mas a natureza do serviço será não eventual.

Ocorre que, no caso do contrato de trabalho intermitente, o trabalhador não tem a garantia de quando será convocado para prestar serviço. Isso implica em

reconhecer uma necessidade accidental do tomador e a prestação de um serviço eventual pelo trabalhador intermitente.

Nesse sentido, Martins (2023) afirma que intermitente é o período interrompido, que tem intervalos, descontínuo, que não tem continuidade. E, no contrato de trabalho intermitente, refere-se ao período de tempo que ocorre entre o trabalhador laborar e ficar sem prestar serviços. Em razão disso, o autor defende que pode não existir habitualidade na prestação de serviços do contrato de trabalho intermitente, justamente porque o labor é sob demanda. Se a frequência de serviço no contrato de trabalho intermitente for muito espaçada, o elemento continuidade, típico do contrato de emprego, deixa de existir.

Nogueira (2017), por sua vez, defende que o limite para a caracterização do trabalho intermitente deve ser estabelecido em razão da atividade intermitente do empregador e não pela intermitência da prestação de serviços. Apesar de a CLT não expressar a atividade econômica do empregador que pode contratar empregados por meio de contrato de trabalho intermitente, a descontinuidade da atividade econômica do empregador deveria ter sido um critério de contratação importante a ser considerado e não a descontinuidade da prestação do serviço.

A alteridade é outro requisito da relação de emprego previsto no artigo 2º da CLT, segundo o qual são do empregador os riscos do negócio. No contrato de trabalho intermitente, esse risco é passado para o empregado sob 2 (dois) aspectos: tanto na medida em que o empregado só é convocado para o trabalho em caso de necessidade do empregador quanto na autorização legal para pagamento de multa ao empregador em caso de não comparecimento injustificado (§ 4º do artigo 452-A da CLT).

Para Martins (2023), no contrato de trabalho intermitente, o empregador não tem obrigação legal de pagar salário. Esse entendimento do autor decorre da disposição legal de que o trabalhador receberá o pagamento imediatamente ao final de cada período de prestação de serviço (§ 6º do artigo 452-A da CLT). Assim, se não houver efetiva prestação de serviço, a lei isenta o empregador de pagar o salário do seu empregado intermitente.

Nesse entendimento, para Leite (2021), o contrato de trabalho intermitente é uma clara tendência de proteção aos interesses dos empresários que fomentaram a Reforma Trabalhista. Para o autor, o referido contrato de trabalho favorece ao empregador transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado. Isso viola o requisito da alteridade.

Nesse aspecto, é acertada a posição do supracitado autor. É certo que os riscos do negócio cabem única e exclusivamente ao empregador, não sendo possível que ele deixe de pagar o salário de seus empregados ainda que haja crise econômica. Nesse raciocínio, também não deveria ser admissível que o empregador contratasse trabalhadores intermitentes para que só tivesse obrigação de pagar os salários em caso de efetiva prestação do serviço.

Nesse sentido, Cassar (2017) defende que o contrato de trabalho intermitente repassa os riscos inerentes da atividade empresarial ao empregado, ante a imprevisibilidade dos ganhos mensais pelo trabalhador. Para a autora, o empregado intermitente fica à mercê do empregador, numa situação de insegurança, uma vez que não há garantia de quantidade de trabalho mínimo mensal, uma vez que a prestação de serviço ocorre de tempos em tempos. Assim, esse maior risco assumido pelo empregado equipara o intermitente ao autônomo, na opinião da citada autora.

Por sua vez, Freitas e Diniz (2021) discordam de tal posicionamento. Eles entendem que o contrato de trabalho intermitente objetiva formalizar situações de trabalho informal, nas quais o não comparecimento do empregado ao serviço ensejaria o desconto do dia de trabalho. Para eles, esse desconto pela falta injustificada ao serviço é mais prejudicial do que a previsão do § 4º do artigo 452-A da CLT.

Na verdade, é evidente que a autorização legal para pagamento de multa ao empregador em caso de não comparecimento injustificado coloca o trabalhador intermitente em situação pior. Se em caso de falta injustificada ao serviço o trabalhador terá o dia de trabalho descontado, o empregado intermitente, se faltar de maneira injustificada ao serviço, terá o desconto do dia de trabalho e ainda terá que pagar uma multa no valor de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que nem recebeu. Assim, além de não receber o salário como “punição” pela falta injustificada, ainda terá que pagar a multa de seu próprio bolso.

No que se refere ao desrespeito a princípios, Bittar (2022) explica que estes, juntamente com as regras jurídicas, são espécies do gênero norma jurídica, que contém orientações abrangentes, valores orientadores e de dicção aberta. O autor acrescenta que os princípios do Direito desempenham papel esclarecedor de fundamental importância às interações sociais, apontando que apenas a legislação não dá conta de disciplinar, orientar e regular todas as relações sociais.

Nesse contexto, ante o status de norma jurídica, os princípios do Direito devem ser observados pelo legislador brasileiro tais quais as regras jurídicas. Assim, não é possível modificações legislativas que contrariem normas jurídicas do ordenamento pátrio. Essa premissa básica do Direito mostra-se mitigada com a previsão do contrato de trabalho intermitente na CLT.

Acerca do princípio da continuidade da relação de emprego, a previsão legal de alternância entre períodos de atividade e de inatividade no curso do contrato de trabalho intermitente vai de encontro com a própria razão de ser deste princípio.

Sobre esse ponto, Cassar (2018) defende que o contrato de trabalho intermitente é uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego. Para a autora, na medida em que o empregado alterna períodos de trabalho e de inatividade, podendo passar longo lapso temporal sem qualquer labor, o que resultaria na descaracterização da continuidade, portanto.

Essa descaracterização da continuidade apontada por Cassar (2018), além de violar o princípio da continuidade da relação de emprego, descaracteriza também, conforme já explanado, o requisito da habitualidade. Isso fortalece o argumento de que o contrato de trabalho intermitente não só contraria o ordenamento jurídico, como também não induz ao reconhecimento de que, de fato, existe uma relação de emprego, tendo em vista que a habitualidade é requisito essencial para a existência de tal espécie de vínculo profissional.

Além disso, a regulamentação do contrato intermitente na CLT viola tanto o princípio da proteção quanto o da vedação ao retrocesso social. Ante a ampla flexibilidade para a celebração do contrato de trabalho intermitente previsto na CLT, essa modalidade contratual exclui direitos aos empregados que prestam serviço de forma intermitente, desconsiderando todas as peculiaridades que esse tipo de contrato envolve.

Rocha e Melo (2019) afirmam que a Reforma Trabalhista inverte a lógica do Direito do Trabalho, relativizando a proteção do trabalhador por meio da normatização de “novas” formas de trabalho e da legitimação de fraudes trabalhistas. Os autores citam o trabalho intermitente como uma das formas de mitigação da proteção do empregado previstas na CLT, por considerá-lo como modalidade empregatícia estratificada.

Nascimento (2010) chama atenção para a relativização atual do princípio da proteção, que outrora era absoluto. Para o autor, isso decorre dos variados modelos

de relações de trabalho existentes na atualidade e da abertura tipológica dos contratos individuais de trabalho.

Barcelos (2002) afirma que a vedação do retrocesso leva em consideração os princípios constitucionais, caracterizados como norma-princípio, dotados da superioridade hierarquia própria da Constituição. A autora complementa que a vedação ao retrocesso atende principalmente aos princípios constitucionais que estabelecem fins materiais relacionados aos direitos fundamentais, para cuja consecução é necessária a edição de normas infraconstitucionais.

É nesse contexto de violação que se insere o contrato de trabalho intermitente. Se por um lado essa modalidade contratual viola o princípio da proteção ao mitigar ou desrespeitar direitos dos trabalhadores, por outro lado, viola também o princípio da vedação ao retrocesso social ao inovar o ordenamento jurídico com uma tipologia contratual que suprime direitos já conquistados pelos trabalhadores submetidos a contrato de trabalho permanente.

4.2 Prejuízos sociais gerados pela contratação de labor intermitente

Além das citadas violações a institutos jurídicos, o contrato de trabalho intermitente promove uma série de prejuízos sociais aos trabalhadores quando estabelecido tal vínculo. Com a descontinuidade da prestação do serviço, o trabalhador vivencia a incerteza acerca da remuneração mensal que será auferida, gerando insegurança no tocante à quitação dos compromissos econômicos.

Isso porque Nogueira (2017) afirma que a maioria dos trabalhadores brasileiros está empregado por meio de contrato por tempo indeterminado, a tempo pleno, o qual lhe garante um mínimo de estabilidade econômica. Nesse contexto, o empregado com contrato por tempo indeterminado sabe ao certo quanto tempo terá que trabalhar com a previsão de uma remuneração certa a ser recebida pelo serviço prestado. Tal situação não se verifica no contrato de trabalho intermitente.

Por sua vez, o *caput* do artigo 452-A da CLT prevê que o empregado intermitente receberá 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. Martins (2023) acrescenta que, se a categoria profissional tem piso salarial, o salário hora não pode ser inferior ao piso salarial da categoria calculado por hora.

Ademais, Delgado (2019) destaca a ampla desvalorização a que está sujeito o trabalhador intermitente em razão dessa forma de remuneração. O autor explica que, tendo em vista que o empregado recebe por hora de trabalho, promove-se uma rigorosa correlação entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, que elimina ou restringe diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como os decorrentes do tempo à disposição, de intervalos (intra e interjornadas), de descansos semanais remunerados e das pausas em feriados.

Acerca da remuneração recebida pelo trabalhador intermitente ao final de cada período de prestação de serviço, Leite (2021) considera que tal previsão é inconstitucional, uma vez o trabalhador só receberá remuneração quando convocado pela empresa. O autor destaca ainda que o trabalhador intermitente poderá ficar sem receber qualquer valor durante um mês ou meses, dependendo se será ou não convocado para prestar serviço. Por fim, se convocado, o trabalhador intermitente poderá ainda auferir remuneração inferior ao valor previsto para o salário mínimo mensal, contrariando o disposto no artigo 7º, IV, da CF.

Sobre a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.950 foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio em 2018, questionando a inclusão do contrato de trabalho intermitente na CLT. Tal ADI nº 5.950 foi apensada à ADI nº 5.794 para julgamento em conjunto com outras ações diretas de inconstitucionalidade protocoladas com o mesmo objeto de impugnação (ADI 5.826; ADI 5.829 e ADI 5.950). No julgamento da ADI nº 5.826 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), o relator, Ministro Edson Fachin, em decisão monocrática, votou pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente previsto na CLT. O voto foi acompanhado com ressalvas pela Ministra Rosa Weber, após o qual, o processo foi destacado pelo Ministro André Mendonça, encontrando-se atualmente com julgamento suspenso. Segundo o voto do ministro relator, ficou registrado que:

Por essa razão, ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas. Diante do exposto, conheço parcialmente das presentes ações, e, na parte conhecida, julgo procedentes os pedidos das ações diretas de inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154 para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e §3º; artigo 452-A, §1º ao §9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT,

com a redação dada pela Lei 13.467/2017. É como voto (Oliveira, 2021).

Outrossim, Martins (2023) destaca como elemento negativo do contrato de labor intermitente o fato de que o obreiro não saber quando vai trabalhar, nem quanto vai receber pelo seu serviço. Acrescenta que, como consequência, o trabalhador intermitente precisará ter mais de um emprego, pois não sabe quando será convocado para se ativar em cada um deles. Ao mais, no período em que o empregado não prestar serviço, não terá direito a verbas trabalhistas. Portanto, se o empregado não labora, não tem direito a salário.

Essa situação é inconcebível, pois todos os cidadãos necessitam de uma previsibilidade salarial. Isso significa que os ganhos auferidos pelo trabalhador devem ser previsíveis e constantes, a fim de atender às suas necessidades cotidianas (artigo 7º, IV, CF). Isso se torna ainda mais grave quando há pessoas economicamente dependentes do trabalhador intermitente, uma vez que os gastos fixos mensais são maiores, o que demanda maior segurança financeira.

Nesse ínterim, dados apresentados por Magalhães e Colombo (2022), demonstram que, para todo o universo dos vínculos intermitentes, somando os contratos encerrados e vigentes no período entre novembro de 2017 e dezembro de 2019, a média percentual dos meses de atividade foi de 50,1% (cinquenta vírgula um por cento). Isso significa, conforme explicam os autores, que a cada mês, em média, de cada 10 (dez) empregados intermitentes contratados, 5 (cinco) foram convocados e prestaram serviços às empresas e outros 5 (cinco) não realizaram prestação de serviço. Ainda, os autores acrescentam que, para uma parcela dos vínculos intermitentes analisados, não houve prestação de serviços durante toda a vigência do contrato, alcançando um número de 22% (vinte e dois por cento) nos contratos com duração média de 5,3 (cinco vírgula três) meses já encerrados.

Dessa forma, percebe-se que não ser convocado para prestar serviço, com consequente ausência de renda tem o mesmo efeito prático para o trabalhador do desemprego. Lado outro, a onerosidade pressupõe que o trabalhador presta serviço ao empregador mediante uma contraprestação pecuniária que lhe garanta sustento digno tanto seu quanto de sua família. No caso do contrato intermitente, o trabalhador firma um contrato de trabalho, pelo qual poderá não receber valor algum, acaso não seja convocado, apesar de sua disponibilidade para prestar o serviço.

Ainda sobre o problema da ausência de convocação pelo empregador, Magalhães e Colombo (2022) opinam que decorre de expectativas equivocadas da empresa sobre o volume da demanda de mão de obra. Para eles, a ausência de convite para o trabalho pode decorrer igualmente da decisão da empresa de manter um número de contratos intermitentes ativos em medida acima de suas necessidades, a fim de garantir mão de obra imediatamente disponível em caso de necessidade.

Em ambos os casos, a ausência de convocação para prestar serviço é extremamente desvantajosa para o trabalhador. Além de não auferir renda, como se estivesse desempregado, o obreiro cria expectativas de que será convocado para prestar serviço. Enquanto o empregador, por outro lado, se aproveita da não obrigatoriedade legal de convocação para firmar vários contratos de trabalho intermitente, garantindo uma ampla disponibilidade de empregados para o caso de necessidade da empresa, com os custos reduzidos. Somando-se a isso, a situação do trabalhador torna-se ainda mais desfavorável pelo fato de a CLT não limitar a atividade econômica do empregador que pode contratar empregados intermitentes, a exemplo do contrato de labor intermitente italiano que prevê as atividades permitidas, além de um rol de atividades proibidas.

Nesse viés, Nogueira (2017) acrescenta que a descontinuidade característica do contrato de trabalho intermitente, além de promover imprevisibilidade no tocante à aferição de valores pelo trabalhador, também rompe com a linha de continuidade necessária para a atualização e melhoria da qualidade profissional do empregado. A autora explica que é uma necessidade das empresas que os trabalhadores estejam continuamente aptos e treinados para a produção de bens e serviços em um modelo econômico que exige cada vez mais eficácia e eficiência em prol da produtividade e competitividade e essa prestação de serviços intermitente prejudica a atualização cotidiana no local de trabalho por meio do acompanhamento das atualizações dos processos produtivos dentro da empresa.

Dessa forma, o afastamento da empresa enquanto não estiver prestando serviço interfere diretamente na profissionalização do empregado intermitente, uma vez que o período de descontinuidade do vínculo empregatício afasta o empregado da situação de aprendizado permanente no âmbito empresarial cotidiano.

Outro aspecto da remuneração do trabalhador intermitente discutido por Nogueira (2017) se refere à ausência de remuneração do tempo de inatividade do empregado. A autora destaca que o empregado com vínculo de trabalho por tempo

indeterminado administra seu tempo de vida cotidiano conciliando o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal, mas o contrato de trabalho intermitente cria para o trabalhador uma terceira espécie de tempo que não é utilizado efetivamente para as atividades laborativas, nem pode ser livremente utilizado para a sua vida pessoal.

Nesse sentido, o artigo 58 da CLT dispõe que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Assim, o empregado que não tem vínculo de trabalho intermitente deve ter em seu contrato a previsão expressa do tempo destinado à prestação de serviço com base na disposição legal de que, em regra, o tempo que estiver aguardando ordens será considerado tempo de efetivo trabalho, ainda que não haja efetiva prestação do serviço, nos termos do artigo 4º da CLT. No entanto, o § 5º do artigo 452-A da CLT prevê que o período de inatividade do contrato de trabalho intermitente não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador intermitente prestar serviços a outros contratantes.

Como na CLT não houve previsão de pagamento de uma indenização de disponibilidade para o labor intermitente tal qual na legislação italiana, tampouco o período de inatividade será considerado tempo à disposição do empregador, o trabalhador chamado quando houver demanda experimenta uma espécie de limbo temporal no período em que aguarda a convocação para o trabalho. Assim, durante o período de inatividade, o empregado intermitente não será remunerado de qualquer forma, quase não possuindo ampla liberdade de dispor do seu tempo, uma vez que vivenciará uma espera permanente pela convocação do empregador para prestação do serviço com grande expectativa em razão da incerteza da obtenção de ganhos suficientes para seu próprio sustento e de sua família, assemelhando-se, no tocante à ansiedade de convocação, ao que acontece com quem se submete a regimes de sobreaviso, os quais precisam ficar atentos aos meios de contato por parte do empregador e em local próximo ao serviço para, ao serem chamados, poderem atender de imediato.

Nesse contexto, Magalhães e Colombo (2022) acrescentam que a intermitência na prestação dos serviços do contrato de trabalho intermitente resulta em uma intermitência da respectiva remuneração do trabalhador. Isso, apesar do incremento

na geração de empregos citado pelos autores, prejudica a efetividade de tais vínculos para a redução do desemprego e a melhoria do bem-estar dos empregados.

Cabe destacar ainda que, não obstante o § 3º do artigo 452-A da CLT esclareça que a recusa da oferta pelo empregado não descharacteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, o receio de não ser convocado pela primeira vez ou novamente para prestar o serviço pode levar o empregado a nunca recusar qualquer oferta. Assim, a despeito da aparente autorização legal para recusar a convocação para o serviço, a verdade é que o trabalhador depende da remuneração auferida pelo seu trabalho para sua sobrevivência e de sua família, motivo pelo qual dificilmente irá recusar o chamado para se ativar. A necessidade de sustento é quase como uma garantia para o empregador de que o empregado irá atender à convocação na necessidade da empresa.

Agravando a situação do trabalhador intermitente, além de não dispor livremente de seu tempo no período de inatividade e de não receber qualquer valor por não ser considerado tempo à disposição do empregador, o § 4º do artigo 452-A da CLT prevê que o empregado pagará uma multa ao empregador em caso de aceitação do convite e faltar de forma injustificada. Por outro lado, exceto nas hipóteses do artigo 473 da CLT e demais situações de ausências justificadas ao serviço, o empregado contratado de forma não intermitente, se faltar desmotivadamente ao serviço, é que deixará de receber a remuneração pelo período de ausência. No caso do contrato de trabalho intermitente, a imposição de tal multa pode ser considerada outra garantia do empregador de que o empregado irá prestar o serviço na medida em que for convocado e aceitar o convite, uma vez que, na hipótese de ausência injustificada, deixará de receber a remuneração e ainda pagará a multa.

Ainda no que se refere à remuneração do empregado, o contrato de trabalho intermitente provoca repercussão no direito do trabalhador à inclusão no Programa de Seguro-Desemprego. A lei que regula o benefício prevê que o trabalhador precisa cumprir requisitos que são incompatíveis com a natureza do contrato de trabalho intermitente.

Nesse sentido, Magalhães e Colombo (2022) afirmam que o trabalhador intermitente possui direito ao seguro-desemprego se cumpridos todos os requisitos legais exigidos do trabalhador em contrato contínuo, como dispensa sem justa causa e tempo de contribuição.

A Lei nº 7.998/1990, que regula o Programa de Seguro-Desemprego, prevê que o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove os requisitos do artigo 3º tem direito a receber o seguro-desemprego. Ocorre que um dos requisitos constantes no artigo 3º, inc. I, alínea “a” prevê que o trabalhador deve ter recebido pelo menos 12 (doze) meses de salário, nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação para receber o benefício. Para a segunda solicitação, precisa ter laborado 9 (nove) meses dos últimos 12 (doze) meses. E da terceira em diante, dos últimos 6 (seis) meses tem que ter laborado em todos eles.

Isso significa que, para que ele tenha direito a receber o benefício na primeira solicitação, por exemplo, é preciso que, além da dispensa sem justa causa, o trabalhador tenha, nos últimos 18 (dezoito) meses, laborado, pelo menos, 12 (doze) deles. Resta evidente, portanto, que esse requisito é muito difícil de ser cumprido no contrato de trabalho intermitente, tendo em vista a natureza descontínua da prestação do serviço e a possibilidade de o empregado nunca ser convocado para prestar o serviço no curso do contrato. Dessa forma, apesar de o empregador ser obrigado a recolher a contribuição previdenciária do empregado intermitente, quando houver prestação de serviço, na prática, o trabalhador dificilmente cumprirá todos os requisitos e não terá direito a receber o benefício, ficando à margem desse direito social.

O § 8º do artigo 452-A da CLT dispõe que o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado intermitente comprovante do cumprimento. Apesar dessa obrigação prevista na CLT para recolhimento da contribuição previdenciária do empregado pelo empregador, nem sempre o trabalhador terá esse direito plenamente garantido.

Isso porque, acerca do tema, Nascimento (2010) aponta como desvantagem do contrato de intermitente ao trabalhador a possibilidade de complementação do valor a ser recolhido pelo trabalhador a título de contribuição previdenciária. Para tanto, é explicado que, para que o obreiro possa ser acobertado pelos benefícios previdenciários, se faz necessário que haja o recolhimento mínimo mensal com base no piso da Previdência Social, qual seja, o salário mínimo nacional que deve ser pago a cada mês. Assim, considerando a ausência de previsão legal acerca do tempo mínimo de duração do contrato intermitente, nos meses em que os ganhos do

trabalhador forem menores que o salário mínimo fixado mensalmente, caberá ao empregado segurado, às suas próprias expensas, proceder com a complementação da contribuição previdenciária, a fim de atingir o valor mínimo estipulado.

Outro prejuízo vivenciado pelo trabalhador intermitente se refere às férias. O § 9º do artigo 452-A da CLT dispõe que, a cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, 1 (um) mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Martins (2023) percebe certa contradição no tocante a esse tema. O autor não acha coerente que a lei determine pagamento de férias proporcionais mais 1/3 (um terço) a cada prestação de serviço ao mesmo tempo em que dispõe que o empregado tem direito a usufruir um mês de férias depois de 12 (doze) meses de trabalho. Tem razão o autor, considerando a natureza intermitente da prestação do serviço, uma vez que se o empregado tiver deixado de trabalhar por mais de 30 (trinta) dias durante os 12 (doze) meses, não poderia ter direito a um mês de férias.

Além disso, deve-se considerar que o trabalhador intermitente só recebe salário se houver a efetiva prestação do serviço. Apesar de o artigo 129 da CLT dispor que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, o trabalhador intermitente terá prejuízo na remuneração no mês de férias, uma vez que não a receberá. Ademais, também não receberá o terço constitucional por ocasião das férias, uma vez que o inciso II do § 6º do artigo 452-A da CLT prevê que essa verba será paga imediatamente ao final de cada período de prestação de serviços.

Sobre esse aspecto, Cassar (2017) destaca que a regulamentação legal dessa modalidade contratual resulta na contradição de que o trabalhador intermitente recebe as férias sem gozá-las, enquanto goza de férias sem receber na época do gozo.

As férias anuais com pagamento da respectiva remuneração são um direito constitucionalmente garantido ao trabalhador, nos termos do artigo 7º, inciso XVII, da CF.

Ademais, Delgado (2019) explica que as férias anuais do empregado objetivam mitigar problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. O autor acrescenta ainda que o período de férias proporciona maior engajamento familiar, social e política do obreiro.

Nesse contexto de férias como direito do trabalhador, a fim de promover bem-estar, integração familiar e comunitária do empregado, não é possível pensar nesses objetivos aplicados ao obreiro intermitente. Esse labutador vivencia uma realidade na qual não receberá a remuneração no mês em que gozará as férias, sendo impossível que possa desfrutar do tempo de descanso de modo a alcançar o objetivo pretendido pela lei. É mais provável que o trabalhador intermitente, em vez de descansar e intensificar as atividades de lazer junto a sua família, tenha que buscar outra prestação de serviço, com o intuito de garantir o sustento do mês.

Magalhães e Colombo (2022), por fim, questionam se os postos de trabalho mediante contrato intermitente desde a inclusão desta modalidade contratual na CLT teriam sido criados pelas empresas caso não tivesse ocorrido flexibilização das regras do contrato de trabalho regular. Indagam ainda se os trabalhadores contratados na forma intermitente teriam encontrado outra fonte de renda para suprir as necessidades de seu sustento. Para os autores, a elevada taxa de desemprego pode ter favorecido o interesse por vagas de trabalho na modalidade intermitente por parte de trabalhadores desocupados e por trabalhadores em condição de subutilização da sua força de trabalho por insuficiência de horas trabalhadas, diante da iminente necessidade de renda.

Sendo assim, diante de todas as desvantagens que o contrato de trabalho intermitente proporciona ao trabalhador, pode-se afirmar que tal modalidade contratual se mostra como última alternativa de vínculo formal a que o empregado pode se submeter. Nesse viés, é certo que um vínculo empregatício no qual o obreiro não possui a segurança de percepção de uma remuneração certa ao final do mês de trabalho, além de ter mitigado direitos básicos dos trabalhadores, como o seguro-desemprego e as férias, não se mostra uma alternativa atrativa ao empregado, tampouco deve ser sua primeira escolha de celebração de contrato de trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho se propôs a estudar o contrato de trabalho intermitente como nova modalidade contratual incluída no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro em 2017. Assim, apresentou-se a caracterização do contrato de trabalho e pressupostos da relação de emprego, bem como as regras e discussões doutrinárias acerca do contrato de trabalho intermitente no Brasil e em outros locais do mundo. A partir disso, foram elencados diversos prejuízos aos trabalhadores brasileiros submetidos a essa modalidade contratual.

Conforme explanado, o contrato de trabalho intermitente, nos termos regulamentados na CLT, não obedece aos princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego e da vedação do retrocesso social. Ademais, apesar de previsão legal, essa modalidade contratual não observa os requisitos da habitualidade e da alteridade, sendo a não eventualidade um requisito essencial da relação de emprego. Considerando que se exige a observância de todos os requisitos de forma cumulativa, resta prejudicado o reconhecimento do vínculo de emprego entre empregador e empregado intermitente. Pode ser outra forma de relação de trabalho, mas não há a de emprego, motivo pelo qual o legislador precisa corrigir o seu enquadramento no artigo 443 da CLT.

É certo que o contrato de trabalho intermitente não é uma modalidade contratual inédita, não sendo uma inovação legislativa no Brasil, uma vez que essa espécie contratual já possui regulamentação em diversos países. No entanto, a descrição dos modelos de vínculos intermitentes no exterior, a exemplo da Itália e de Portugal, demonstram que essas experiências são menos prejudiciais ao trabalhador estrangeiro do que para o brasileiro. Mesmo o contrato de zero horas britânico, apesar da grande similaridade com o contrato intermitente brasileiro, parece resguardar mais direitos ao trabalhador, acaso o empregador se atente às orientações divulgadas pelo governo inglês.

Além do mais, o contrato de trabalho intermitente acarreta diversos prejuízos aos trabalhadores brasileiros submetidos a essa modalidade contratual. Ante a ampla flexibilização das regras trabalhistas, o obreiro intermitente não tem garantido o direito à remuneração de férias e inclusão no Programa do Seguro-Desemprego. Além disso, a incerteza quanto à remuneração a ser recebida gera prejuízos na contribuição

previdenciária, que poderá ter a sua qualidade de segurado preservada caso não haja recolhimento complementar pelo trabalhador intermitente no valor mínimo estipulado.

Não bastassem os prejuízos descritos, o empregado intermitente não sabe quando será e se será convocado para prestar serviços. Consequentemente, não sabe quando e quanto receberá de remuneração, levando a uma rotina de incerteza quanto ao atendimento de suas necessidades básicas. Por fim, não tem qualquer garantia de receber salário no período de inatividade, comprometendo o mínimo existencial necessário ao sustento do trabalhador e de sua família.

Ante todo o exposto, pode-se concluir, portanto, que o contrato de trabalho intermitente, além de não atender aos requisitos que permitam sua caracterização como instrumento de vínculo de emprego formal, é inconstitucional por desrespeito flagrante a normas constitucionais, conforme defende parte da doutrina, bem assim já há posicionamento do Ministro Edson Fachin do STF, dando provimento a diversas ADIs ajuizadas pelos entes competentes.

Assim, faz-se necessário, primeiramente, que o STF declare a inconstitucionalidade dessa modalidade contratual, o que irá atender à proposta desta pesquisa que é a de corrigir distorções jurídicas, as quais prejudicam direitos trabalhistas em violação a princípios deste segmento jurídico. A forma como o contrato de trabalho intermitente foi regulamentada na CLT prejudica os trabalhadores sob o aspecto financeiro, social e moral, interferindo diretamente na sua dignidade.

Ainda, é preciso que o legislador brasileiro se atente em observar o devido processo legislativo com respeito às regras e aos princípios jurídicos, e em conformidade com o ordenamento jurídico posto, mas também sem desconsiderar o necessário atendimento do bem comum, motivo pelo qual resta confirmada a hipótese desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Priscila de Oliveira Pinto. *Lavoro Ripartito e Lavoro Intermitente*. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma do Mercado de Trabalho**: a experiência italiana, coordenador. São Paulo: LTr, 2010. p. 173-186.

BARCELOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais**. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Introdução ao Estudo do Direito**: humanismo, democracia e justiça. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BOCHI, Igor. A Incongruência do Trabalho Intermitente com o Ordenamento Jurídico Brasileiro. 2022. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto alegre, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 nov. 2023.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 22 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017. Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. **Diário Oficial da União** de 29 de agosto de 2017.

BRASIL. Relator vota pela inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 2 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>. Acesso em: 22 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. [2003]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 22 nov. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTI, Vanessa Azevedo. Trabalho intermitente à luz da Lei 13.467 de 2017: análise sobre as vantagens e desvantagens para o trabalhador. **Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da sexta região**, v. 1, n. 1, p. 370-383, 2021.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2023

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

FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. **CLT Comentada**. 1.ed. Salvador: *Juspodivm*, 2021.

INGLATERRA. **Lei dos Direitos Trabalhistas de 1996**: uma lei para consolidar decretos relativos aos direitos trabalhistas. Disponível em:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 22 nov. 2023.

INGLATERRA. **Employment Rights Act 1996**: an act to consolidate enactments relating to employment rights. Disponível em:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 22 nov. 2023.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276**. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. Disponível em: <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>. Acesso em: 22 nov. 2023.

ITÁLIA. **Regio Decreto 16 marzo 1942-XX, n. 262**. Approvazione del testo del Codice Civile. Disponível em:
https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1942-04-04&atto.codiceRedazionale=042U0262. Acesso em: 22 nov. 2023.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81**. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Disponível em:
<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81>. Acesso em: 22 nov. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LOPES, Ítalo Henrique de Souza. Reforma Trabalhista via Supremo Tribunal Federal: dos direitos trabalhistas e violação de precarização princípios constitucionais e trabalhistas chancelados pela Suprema Corte. *In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva (coord.). Direito material e processual do trabalho: VI Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2018. p. 120-126.

MAGALHÃES, Márcio; COLOMBO, Daniel Gama e. Trabalho intermitente no Brasil: caracterização dos vínculos e implicações para o mercado de trabalho e a previdência social. *In: informe de previdência social.* Brasília, v. 34, n. 09, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito Trabalho:** Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.52, n.82, p. 65-74, jul./dez. 2010

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 7. (Turma). **RO 0001262-16.2013.5.03.0003.** RELAÇÃO DE EMPREGO. PESSOALIDADE. Não afasta a pessoalidade própria da relação de emprego a circunstância da empresa tolerar ausências, indicando pessoa da equipe para substituir a empregada faltosa Rel. Des. Cristiana M. Valadares Fenelon. DEJT 01.04.2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/322980375/inteiro-teor-322980386>. Acesso em: 22 nov. 2023

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhistas:** a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2013.

MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de; CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva. O Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e sua adoção no Ordenamento Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 49, n. 2, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

PERNAMBUKO. Tribunal Regional do Trabalho (3. Turma) **ROT - 0000190-70.2022.5.06.0172**, RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. NÃO CONFIGURAÇÃO. O contrato de trabalho intermitente constitui modalidade de vínculo de emprego que ocorre com a prestação de serviços de forma não contínua, com períodos de atividade determinados em horas, dias ou meses, alternados com períodos de inatividade Redator: Ibrahim Alves da Silva Filho, Data de julgamento: 24 de outubro de 2023, , Disponível em: <https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=32952337&tipoProcesso=eletronico>. Acesso em: 22 nov. 2023.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PORUGAL. **Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>. Acesso em: 22 nov. 2023.

REINO UNIDO. Zero hours contracts: guidance for employers. **Gov.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: 22 de nov. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Francisco Matheus Alves. A reforma trabalhista e o empregado intermitente: instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. Revista da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 4:1, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11.ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIEIRO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019