

# O contrato de trabalho intermitente e os requisitos da relação de emprego<sup>1</sup>

## Carlos Henrique Dos Santos Lima

Graduando em Direito pelo Centro Universitário Alfredo Nasser. *E-mail:* carlosdk126@gmail.com. *Lattes:* <http://lattes.cnpq.br/9147653457132621>.

## Edson Póvoa do Nascimento Júnior

Centro Universitário Alfredo Nasser. Orientador. Mestre em Administração Pública. Professor da Disciplina Direito Administrativo no Centro Universitário Alfredo Nasser.

---

**Resumo:** A Reforma Trabalhista inseriu o contrato de trabalho intermitente, bem como outras modalidades na legislação trabalhista brasileira. Neste sentido, teve como finalidade tanto a regulamentação das relações laborais quanto a redução da informalidade e inseriu alguns requisitos na relação de emprego em prol do empregado, visto que tal modalidade não cumpre adequadamente esse objetivo. Afirma-se isto porquanto, em termos práticos, a modalidade informal é mais vantajosa para o empregador do que para o empregado, e, por isto, se torna relevante apontar os requisitos trazidos ao contrato intermitente. Como objetivo geral, o presente trabalho realizou um estudo sobre esta nova categoria, ora chamada contrato de trabalho intermitente, trazida pela reforma trabalhista de 2017. Como objetivo específico, o artigo vai tratar sobre os requisitos da relação de emprego. No tocante ao aspecto metodológico, utilizou-se do método bibliográfico, do tipo explicativo, com esteio em livros, artigos publicados em sites jurídicos, legislação e jurisprudência, legislação referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 671/2021 do MTP). Pretende-se conhecer ao fim deste artigo os requisitos da relação de trabalho ora trazidos para esta modalidade, qual seja, o contrato de trabalho intermitente, que ofendem o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, bem como, o cabimento de ação de inconstitucionalidade.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; Lei nº 13.467/2017; contrato; empregador; empregado

**Sumário:** **1** Introdução – **2** O Direito do Trabalho no Brasil – **3** Contrato de trabalho intermitente – **4** Trabalho intermitente e a ofensa ao princípio constitucional da dignidade humana – **5** Análise jurisprudencial – Considerações finais – Referências

---

## 1 Introdução

Primeiramente, de acordo com o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso no qual é correspondente a relação de emprego”. Infere-se, por conseguinte, que o contrato de trabalho é um acordo que pode ser ajustado verbalmente baseado na

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado como exigência parcial para a consecução do título de bacharel em Direito pelo Centro Universitário Alfredo Nasser (UNIFAN) em junho de 2022.

confiança entre ambas as partes e sem a presença de um documento que comprove tal ação, ou pode ser escrito, emitindo-se um documento no qual conterá todas as informações.

Oportunamente, cumpre asseverar que a Constituição Federal expõe no artigo sétimo e seguintes as garantias quanto aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Desta forma, tais direitos constitucionais são pressupostos para a formação de um determinado vínculo empregatício entre empregador e empregado, pois, mediante este cumprimento, torna-se possível definir o conteúdo empregatício no contrato, conforme artigos 2º e 3º da CLT.

O presente estudo irá expor a Lei nº 13.467/2017, a qual trouxe uma série de modificações ao âmbito laboral brasileiro, dentre as quais a possibilidade de o empregador promover a contratação de serviços pela modalidade de contrato intermitente. Essa prestação não continuada foi criada com o argumento de que as empresas teriam maior facilidade e flexibilidade perante a contratação de novos empregados.

Outrossim, o contrato intermitente permite, formalmente, que a empresa convoque o empregado para uma atividade laboral específica, remunerando-o pelo período efetivo de serviço. Além disso, pagam-se os valores relativos aos seus direitos garantidos constitucionalmente, conforme a proporção do período de prestação.

Por se tratar de um tema atual e ainda em discussão no âmbito doutrinário, a problemática a ser apresentada neste presente artigo visa analisar se o trabalho intermitente introduzido pela Lei nº 13.467/17 trouxe mais vantagem ou desvantagem para o empregado.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar o contrato de trabalho intermitente, bem como as suas características, vantagens e desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador, em consonância com a disposição dada pela Lei nº 13.467/2017.

No aspecto metodológico, a metodologia aplicada neste estudo é a dedutiva, mediante uma pesquisa bibliográfica e exploratória, com esteio em artigos, livros e na legislação, especificamente a Lei nº 13.467/2017.

## 2 O Direito do Trabalho no Brasil

Em 13 de maio de 1888 foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea, a qual abolia a escravatura. Em decorrência disto, a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação (§8º do art. 72), a qual tinha à época caráter genérico, que determinava que a todos era lícita a associação e a reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo em hipótese de manter a ordem pública.

A Constituição de 1891 (Brasil República) trouxe mudanças significativas no sistema político e econômico, como a abolição do trabalho escravo e a ampliação do setor industrial no país.

Cabe assinalar que a Constituição de 1824 apenas incluiu as corporações de ofício, (art. 179, XXV), visto que deveria ocorrer uma liberdade de ofício do exercício das profissões.

O Direito do Trabalho que conhecemos hoje surgiu com a revolução industrial na Europa e passou a disciplinar as relações de trabalho, impondo direitos e deveres entre empregados e empregadores.

É importante pontuar que em nosso ordenamento jurídico inexistia um Código Trabalhista nos mesmos moldes dos *codex* de outros ramos do Direito. Contudo, o Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de janeiro de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora tenha apresentado algum grau de mudança legislativa, teve como objetivo precípuo reunir de maneira sistematizada a legislação esparsa pertinente ao tema, a qual já vigorava.

Desta forma, convém pontuar que, a despeito deste Diploma ser anterior à ordem constitucional atual, ele é o compêndio normativo trabalhista ainda em vigor, com exceção dos dispositivos não recepcionados pela Constituição Federal de 1988, os quais, portanto, encontram-se revogados.

É importante assinalar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi editada em 1943, em um contexto totalmente diferente do nosso atual, com base na dinamicidade das relações humanas, em especial, nas relações de trabalho. Em face disto e dada a sua natureza eminentemente evolutiva, surgiu a necessidade de adaptar a legislação trabalhista, bem como os vínculos empregatícios à nova ordem jurídica e social.

A principal reforma trabalhista ocorrida desde a Consolidação das Leis do Trabalho ocorreu em 2017 com a entrada em vigência da Lei nº 13.467/2017, tendo alterado mais de 100 (cem) dispositivos.

## 2.1 Requisitos da relação de trabalho

De acordo com a legislação pátria são requisitos do contato de trabalho: a continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade. Em síntese, a continuidade é quando há um trato sucessivo na relação entre as partes, o que perdura no tempo, tem duração; a respeito do aspecto subordinação, o empregado exerce sua atividade com independência ao empregador, por quem é dirigido, enquanto em relação à onerosidade, o empregado recebe salário em troca do seu serviço, tendo o empregado o dever de prestação de serviço e o empregador o dever de pagar os salários pelos serviços prestados; acerca da pessoalidade, o contrato laboral é *intuitu personae*, ou seja, só pode ser realizado com certa e determinada pessoa, sendo o contrato infungível em relação ao trabalhador, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. No que tange ao requisito da alteridade, esta vem de *alteritas*, cujo

significado é 'outro'. Trata-se de um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador, ou seja, o empregador pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos (MARTINS, 2013, p. 108).

Apenas para fins de conhecimento, no contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente, caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

É salutar esclarecer que a Portaria nº 349 do Ministério do Trabalho considera como período de inatividade o intervalo temporal diferente da finalidade da qual o empregado tenha sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do §1º do art. 452-A da CLT. Durante esse período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores que exerçam mesma atividade econômica ou não, utilizando-se do contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade de contrato de trabalho.

### 3 Contrato de trabalho intermitente

O legislador dispôs acerca do contrato de trabalho intermitente como sendo uma terceira modalidade de contratação do trabalhador, entendendo não se classificar nas tradicionais modalidades, tanto por prazo determinado quanto a contratação por prazo indeterminado. Diante disso, dispõe a nova redação do artigo 443 da CLT que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado, ou para prestação de trabalho intermitente”.

Verifica-se, neste passo, que a questão em relação à intermitência do contrato de trabalho não tem relação quanto ao prazo de duração do contrato, mas sim, com a característica dessa modalidade do contrato de trabalho, que é o exercício dessa prestação de serviços, ora descontinuada.

Pois, seguindo a linha de pensamento acima, o autor Kelme diz que no caso da modalidade do contrato de trabalho intermitente, a flexibilização insiste no aspecto disciplinar em relação ao horário da jornada de trabalho, não tanto sobre a redação do contrato em si (KELME, 2019).

Com efeito, fica notório que o legislador nessa situação se confundiu a respeito da disciplina da duração da prestação de serviço, lugar onde deveria ser colocado o trabalho intermitente, junto com o trabalho por tempo parcial, exemplificando desta forma com a duração do vínculo contratual.

Esta intermitência na prestação do serviço, que é o requisito característico dessa modalidade contratual de trabalho, traz consigo uma interpretação *sui generis*, porquanto se verificam os requisitos do vínculo empregatício elencados no art. 3º

da CLT, visto que o requisito dessa habitualidade não é exigido nessa modalidade contratual.

No tocante ao conceito do contrato de trabalho intermitente, este encontra-se previsto no art. 443, §3º, “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do emprego e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos pela legislação própria”.

Destaque-se que são requisitos para a caracterização de vínculo empregatício: subordinação; pessoalidade; continuidade; horário de trabalho e salário. Logo no contrato de trabalho intermitente, perde-se a continuidade, pois é expressa de forma clara na lei. Em face desses fatos, fica evidente que o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contrato de trabalho individual, na qual se fazem presentes todos os requisitos do vínculo empregatício com exceção da habitualidade, visto que essa prestação de serviço ocorre com períodos de alternâncias de inatividade.

Observando as análises dos dados da pesquisa feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e conjuntamente com o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), a qual foi divulgada na edição especial de maio do ano de 2021, percebe-se que desde que entrou em vigor, em 2017, pouca coisa mudou, por exemplo a taxa de desocupação estava em 11,8% e houve uma pequena de redução de 0,8%, enquanto que entre 2019 e 2020 o número de subocupados passou para 3,5 milhões. Nota-se que os valores sociais do trabalho estão sendo esquecidos, e essa nova forma de contrato fragiliza os fundamentos da Constituição Federal, intercepta as garantias fundamentais, expõe o trabalhador a um estado de hipossuficiência, contradiz todas as regras de proteção ao emprego, desmoraliza a pessoa e alimenta grandes empresas.

Percebe-se que a média dos rendimentos no ano de 2018 nos contratos sob esse regime representou cerca de 80% do salário mínimo vigente, à época R\$ 954,00, totalizando, assim, o valor de R\$ 763,00. Além de tudo não há garantia de trabalho após firmado o contrato, pois os dados demonstram o contrário, visto que em 2019, 22% das relações de trabalho intermitente não geraram trabalho ou algum tipo de renda, e no mês de dezembro do referido ano, em 52% não se realizaram nenhum tipo de atividade.

Na contramão, segundo a análise feita pela a CNI (Confederação Nacional da Indústria), a visão da indústria que aderiu a esse regime de trabalho é bastante positiva: só no ano de 2019 foram formalizados cerca de 156 mil empregos, o que representa 0,5% do total de 48 milhões dos vínculos formais nessa modalidade; e em entrevistas em cerca de 523 empresas entre dezembro de 2020 a janeiro de 2021, 15% das empresas declararam ter aderido ao contrato de trabalho intermitente com número entre 1 a 10 trabalhadores. Importa destacar também que

44% destas contratações se concentraram no comércio, 15% na construção civil e 13% na indústria.

### 3.1 Características do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado tácita ou verbalmente, o que é possível nas demais modalidades contratuais, sendo indispensável a sua formalização escrita, com o devido registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do emprego (RODRIGUES, 2020), mesmo que a sua previsão esteja expressa em instrumento coletivo de trabalho. Logo, o art. 452-A da CLT e o art. 2º da Portaria MTB nº 349/2018 apontam a referido aspecto.

Seguindo a linha de pensamento anterior, TALAÇO (2020) dispõe que a modalidade de contrato de trabalho intermitente deve conter: a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o valor das horas de trabalhadas, sendo que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo ou aquele devido aos demais trabalhadores do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, assegurando a remuneração de adicional noturno, devendo conter também o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Nesse sentido, no contrato de trabalho intermitente podem ser inseridas cláusulas que estipulem os turnos em que o empregado pode ser convocado, os locais onde pode ocorrer a prestação de serviço e ainda podem ser inseridas formas ou instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços, conforme o disposto no art. 3º, III, da Portaria do MTP nº 671/2021. Destaca-se que por se tratar de uma faculdade, a não estipulação dessas cláusulas não implica na nulidade da contratação.

### 3.2 Formalidades do contrato de trabalho intermitente

Conforme dispõe o art. 2º da Portaria nº 671 do MTP, cujo texto regula a formalidade do contrato de trabalho intermitente, deve o contrato de trabalho ser celebrado por escrito, além de conter especificamente o valor da hora de serviço prestado, o qual não pode ser inferior ao salário mínimo, ou aquele devido aos demais trabalhadores do estabelecimento que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não, como aduz o art. 452-A da CLT.

Ademais, de acordo com a Portaria nº 671 de 08 de novembro de 2021 do MTP, o contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva. Além dos mais, conterà a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o valor da hora ou dia do trabalho, que não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo, inferior àquele devido aos demais

empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Quanto à necessidade de forma escrita, a magistrada Nogueira relata que, quanto à necessidade da forma escrita para o contrato de trabalho intermitente, observa-se que tal exigência constitui requisito formal para sua validade (NOGUEIRA, 2017, p. 136). Diante disso, a Portaria nº 671 do MTP esclarece que é permitido para as partes acordarem mediante contrato de trabalho intermitente: locais de prestação de serviço, turnos para os quais o empregado será convocado para a prestação laboral, bem como acordarem a respeito das formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviço.

Nesse sentido, é importante assinalar que o empregador poderá utilizar qualquer meio de comunicação eficaz para a convocação da prestação de serviço, devendo o mesmo informar o empregado com pelo menos três dias de antecedência, informando qual será a jornada de trabalho (§1º do art. 452-A, da CLT). Tendo recebido a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder a convocação, presumindo o silêncio como recusa (§2º do art. 452-A, da CLT). Importante mencionar que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação, para fins do contrato de trabalho intermitente (§3º do art. 452-A, da CLT).

Desta forma, ao aceitar a oferta para o comparecimento ao trabalho, o empregado que descumprir com a obrigação, sem justo motivo, terá que pagar ao empregador multa de 50% (cinquenta por cento), cujo pagamento deve ser realizado no prazo de 30 dias, em relação à remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (§4º do art. 452-A, da CLT).

Convém frisar que a questão acima é problemática, visto que, tendo aceitado a proposta de trabalho e deixado de comparecer sem justa motivação, o empregado pagará multa para a outra parte, no prazo de 30 dias. Há de ser salientado que a lei não estabelece quais seriam as justificativas aceitáveis para o empregado deixar de comparecer ao trabalho, restando-nos raciocinar por analogia, em conformidade com as hipóteses legais do art. 473 da CLT.

No entanto, se seguirmos a presente hipótese, acima tratada, tendo aceito o empregado a convocação, estaria o empregador obrigado a pagar-lhe o salário respectivo, consoante dispõe a própria norma, por tratar-se de períodos de ausência justificadas.

### 3.3 Jornadas de trabalho do contrato intermitente

Cabe asseverar que há lacunas na Lei nº 13.467/2017, a qual trouxe problemas incalculáveis e um deles é que o legislador não previu qual era o limite

máximo de tempo para o trabalhador ser novamente convocado para o serviço, assim como a sua jornada quando for convocado.

Desta feita, o legislador não estabeleceu na referida lei os períodos mínimos, ou qual o máximo de tempo a cada convocação e, em tese, poderia o empregador efetuar a convocação do empregado para o serviço sem qualquer limitação. Logo, esse problema da mínima jornada de trabalho está relacionado com a remuneração mínima do trabalhador e, quanto ao máximo, à possibilidade de desvirtuação do contrato intermitente.

Em outras palavras, acerca da quantidade de horas mínimas ou máximas, o trabalhador terá que trabalhar a cada convocação? Não sabemos, pois, se a lei ficou omissa neste aspecto. Ainda assim, o fundamento norteador, qual seja, a Constituição Federal de 1988, relata em seu art. 7, inciso XIII, que a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias e 44 semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convecção coletiva do trabalho.

Diante de tais aspectos, ainda não conseguimos encontrar qual seria a jornada mínima de trabalho do contrato de trabalho intermitente a cada convocação. Entretanto, a jornada máxima não poderá ser superior a oito horas diárias e 44 horas semanas, conforme o aludido preceito constitucional.

### 3.4 Remunerações no contrato de trabalho intermitente

A remuneração, assim como as demais verbas trabalhistas conforme o art. 452-A, §6º, serão pagas no mesmo dia que o empregado trabalhou. Neste cenário, pela ótica do empregador, esse dispositivo trouxe uma elevada burocracia, visto que, além de calcular as horas trabalhadas ao final de cada dia trabalhado, terá que realizar os pagamentos das seguintes parcelas laborais: a remuneração; o pagamento das férias proporcionais com acréscimo de um terço; o décimo terceiro salário proporcional; o repouso semanal remunerado; e adicionais legais. Ou seja, a cada convocação o empregador tem que estar com o contador disponível. Ademais, o recibo de pagamento deverá conter a descrição dos valores pagos relativos a cada parcela referida no §6º do art. 452-A da CLT.

Outrossim, o rol do §6º do art. 452-A da CLT é meramente explicativo, podendo outras parcelas incidirem em benefício desses trabalhadores precarizados. Usando como exemplo o trabalho noturno prestado, caberá o pagamento das horas fictas do adicional noturno, conforme o art. 7º, inciso IX da Constituição Federal; art. 73, caput e §1º da CLT. Evidentemente que também é devido a esse trabalhador o vale-transporte, para todos os dias em que for convocado para o trabalho, haja ou não trabalho efetivo (art. 1º da Lei nº 7.418/1985), conforme redação promovida pela Lei nº 7.619/87.

Em contrapartida, referente ao pagamento da remuneração, visto que o dispositivo legal menciona que o pagamento é devido ao final de cada período de prestação de serviços, tal disposição deve estar em harmonia com o art. 459 da CLT, a qual estabelece que qualquer que seja a modalidade de trabalho, a periodicidade é de 30 (trinta) dias, podendo o pagamento ser até o quinto dia útil do mês subsequente, quando fechado mensalmente (NOGUEIRA, 2017).

No entanto, a intenção do legislador é que seja feito o pagamento logo após a prestação de serviço não mensal, conforme está previsto no art. 459 da CLT, haja visto que tal norma prevê um período máximo de 1 (um) mês para que seja efetuado o pagamento. Ou seja, o que não pode ocorrer é a ultrapassagem desse prazo de um mês para o pagamento da remuneração, assim como no trabalho intermitente também não deve ultrapassar, visto que o dispositivo é enfático ao expressar que o pagamento se efetiva logo após o período de prestação de serviço, no mesmo dia, consoante o §6º do art. 452-A da CLT.

Por tanto, para acabar com essa discussão de que o pagamento da remuneração deve ser pago no mesmo dia, ou não da prestação de serviço, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349, na qual em seu art. 2º, §2º, expressa que, na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se refere o §6º do art. 452-A da CLT, não podendo ser estipulado por período que seja superior a um mês, deve essa remuneração ser paga até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, conforme o previsto no §1º do art. 459 da CLT. Contudo, a referida Portaria nº 349 nada fala a respeito da hipótese da convocação não exceder um mês, pressupondo que em tais circunstâncias o pagamento deve ser feito logo após a prestação de serviço.

Em face disso, o empregador efetuará o recolhimento do FGTS e o recolhimento da contribuição previdenciária, na forma da lei, tendo como base os valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

### 3.5 Férias no contrato intermitente

O art. 452-A, §9º da CLT dispõe que “a cada doze meses, o empregado adquire o direito de desfrutar nos dozes meses subsequente, um mês de férias, período esse no qual não poderá ser convocado para prestar serviço pelo mesmo empregador”. Porém, pela modalidade do contrato de trabalho intermitente, o empregado que venha a trabalhar para mais de um empregador, as férias deste será relativa apenas para um empregador. Em síntese, o trabalhador intermitente continuará trabalhando, mesmo nas férias, o que descaracteriza totalmente o objetivo das férias, que é o descanso.

No que se refere ao pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 a cada período trabalhado, que está expressa no art. 452-A, §6º, II da CLT, verifica-se evidente a inconstitucionalidade da norma, isto porque se o empregador efetuar o pagamento das férias proporcionais de 1/3, se for efetuado a cada período laborado, acaba criando um risco de criar uma espécie de gozo de férias anuais, sem qualquer pagamento, o que fica evidentemente inconstitucional, porquanto viola frontalmente o disposto no art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988.

Pontua-se que o §9º do art. 452-A traz expressa a previsão legal do direito de férias anuais de 30 (trinta) dias, porém, não existe o gozo de férias sem o respectivo pagamento da remuneração de 1/3, contemporâneas ao gozo. Desse modo, desprende-se da clareza da norma constitucional, citada anteriormente.

Nesta esteira desse pensamento, cabe assinalar que não há férias, no direito brasileiro, sem remuneração do respectivo terço de acréscimo. Desta forma, tem-se que admitir que cabe sim o pagamento das férias de 30 dias, com o terço constitucional pertinente (DELGADO, 2017, p. 157).

Em face de tal situação, questiona-se, pela ótica do empregador: deve-se pagar as férias proporcionais, acrescidas de 1/3, no mesmo dia da prestação do serviço, conforme disposição do art. 452-A, §6º, inciso II da CLT? Ademais, deve-se pagar essa remuneração no momento do gozo das férias do empregado, atentando-se para o seu montante através da média mensal dos salários nos meses que fazem parte do período aquisitivo do trabalhador, respeitando o que está disposto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal? E na hipótese de o empregador pagar essas verbas, conforme a primeira pergunta, estará obrigado a pagar novamente quando o empregado usufruir das suas férias?

Compreende-se que o art. 452-A, §6º deve ser declarado inconstitucional, não só no que diz respeito às férias, mas no todo, pois viola o princípio da proporcionalidade, porquanto burocratiza demasiadamente a relação de trabalho, exigindo que o empregador pague todas as verbas, logo após a prestação de serviço. Em razão disso, a inconstitucionalidade dessa norma deve ser declarada, visto que o empregador não pode pagar duas vezes pelas férias proporcionais, isto é, o empregador não pode fazer o pagamento logo após o término do serviço e depois que o empregado for iniciar suas férias.

Além disso, o art. 452-A, §6º da referida lei deve ser também declarado inconstitucional, uma vez que viola o art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal, para que nesse passo, o empregador pague somente quando o empregado usufruir as suas as férias, de modo que este direito é remunerado.

Está notório, por conseguinte, que em relação às férias na modalidade de contrato intermitente, a legislação apresenta várias lacunas, cujos questionamentos ficarão no âmbito jurídico e legislativo, produzindo conseqüentemente a insegurança jurídica, até que em tais esferas haja manifestações quanto ao tema. É

importante ressaltar que o empregado poderá, mediante acordo com o empregador, usufruir as suas férias em até três períodos, nos termos dos parágrafos 1º e 3º do art. 134 da CLT.

### 3.6 Rescisão do contrato de trabalho intermitente

Após o percurso da presente pesquisa, cabe assinalar que o dispositivo da reforma trabalhista também é omissivo em relação às verbas rescisórias. Com intuito de resolver essa omissão, foi criada a Portaria nº 808, a qual trouxe o rol das parcelas rescisórias devidas, regulamentada no art. 452-E, da CLT, porém, a vigência desse dispositivo foi encerrada. Em decorrência disso, foram revogados todos os dispositivos trazidos por ela, deixando-a omissa novamente.

Desta forma, uma vez que os novos dispositivos não discorreram acerca desse assunto, a questão deve ser interpretada conforme o disposto no art. 477 da CLT, o qual relata em seu texto que na extinção do contrato de trabalho, além de o empregador fazer a devida anotação na CTPS do empregado, deverá no prazo legal pagar-lhe as verbas rescisórias.

Outrossim, conforme a Portaria nº 671/2021, as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base nas médias dos valores recebidos pelo empregado, no curso do contrato de trabalho intermitente. Logo, fica evidente que nessa modalidade de contrato intermitente há, sim, verbas rescisórias a serem pagas, consoante preconiza o art. 5º da referida Portaria.

Observa-se que no cálculo da média, referente às verbas rescisórias, para fins desse cálculo, serão considerados apenas os meses nos quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias, no intervalo dos últimos 12 meses, ou segundo o período do contrato de trabalho intermitente, caso este seja inferior. Assim sendo, conforme demonstrado, as verbas rescisórias são devidas no contrato de trabalho intermitente. Ademais, observa-se que tais verbas apresentam fórmulas jurídicas e matemáticas diferentes do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

## 4 Trabalho intermitente e a ofensa ao princípio constitucional da dignidade humana

O princípio da dignidade da pessoa humana, o qual está sob a égide da Carta Magna, prevê em seu artigo 1º, III, que possuem como objetivo garantir uma vida digna perante o meio social, sendo um princípio absoluto e de eficácia plena, não podendo sofrer restrições, apenas modificar para ampliar os direitos já garantidos, sendo acima das cláusulas pétreas, pois o princípio da dignidade da pessoa humana da andamento de existência do Estado. Senão vejamos o conceito trazido por Alexandre de Moraes, em sua obra *Direito Constitucional*, abaixo exposto:

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.

Diante disso, será que o trabalho intermitente busca garantir o princípio constitucional supracitado? Vejamos uma modalidade de trabalho que garante à pessoa a ela submetida a receber o valor pela hora trabalhada, quando for convocada por mera discricionariedade do empregador diante de uma necessidade instantânea.

A remuneração em face do trabalho tem uma natureza alimentar, ficando evidente a ligação com o princípio da dignidade da pessoa humana. Mas será que uma pessoa que trabalhe apenas poucas horas em um mês, além de ser submetido à mera expectativa de chamamento, consegue suprir a necessidade sua e de sua família? Na modalidade de trabalho intermitente o salário é inconstante e, por conseguinte, a subsistência e qualidade de vida é comprometida, resta caracterizada a violação ao princípio da dignidade humana. Esse princípio reflete a ideia de que todo ser humano é o centro das suas atividades, onde o objetivo finalístico é atingir o bem comum e o interesse social, buscando a valorização da pessoa humana (SILVA, 2020).

No regime de trabalho intermitente, a força laboral também submete os riscos da atividade econômica. Em uma situação de escassez de demanda, o empregador é naturalmente motivado a não chamar os trabalhadores intermitentes, podendo até mesmo ficar mais de meses sem ser convocado. Seria, então, compatível com a Constituição a existência de emprego sem salário mínimo? A resposta do texto constitucional é direcionada a não concordar, pois exterioriza os princípios da garantia de uma vida digna.

Diante de todo e o exposto, vale trazer à lousa que o STF, como guardião da Constituição Federal, tem como dever de questionar se a norma está buscando e garantindo o valor social do trabalho, garantia do salário mínimo e os princípios fundamentais do ordenamento jurídico.

Assim, o empregado é uma pessoa, não podendo ter violado seu direito previsto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal, o qual é essencial para a subsistência do indivíduo e de sua família. Dessa forma, espera-se que haja o reconhecimento de que o direito ao trabalho supõe direito ao salário mínimo mensal e que, sem a garantia desse direito social fundamental, o trabalho intermitente não pode ser considerado constitucional.

Seguindo esse raciocínio, vale questionarmos o pagamento das férias, décimo-terceiro e outros encargos trabalhistas nessa modalidade de trabalho. Para Silva (2020), o pagamento desses encargos de forma antecipada contraria todos os ensinamentos, pois sofrem depreciação ao serem “inseridas” no salário-base. Já que o empregado usará certamente para satisfazer despesas familiares, não sendo poupado para gozar as futuras férias.

## 5 Análise jurisprudencial

A Lei nº 13.467/2017 tornou-se mais uma problemática diante das várias lacunas trazidas pela lei, tanto antes, quanto depois do término da vigência da Medida Provisória nº 808 de 2017.

Os diferentes riscos que essa modalidade de trabalho apresenta, no tocante à precarização do trabalho, insegurança e à falta de garantia ao trabalhador, são problemas evidentes desde a edição da reforma trabalhista ocorrida

Sendo importante pontuar que ainda não há uma jurisprudência efetiva e pacífica a respeito do tema, visto que ainda é uma reforma recente. Exemplo disso é a decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Estado de Minas Gerais (MG). Segundo o julgado deste aludido tribunal, verifica-se que o regime intermitente deve ser realizado como uma exceção, em razão da caracterização do fenômeno da precarização quanto aos direitos do trabalhador, pois, conseqüentemente, reduz o alcance diante dos direitos e garantias fundamentais:

Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. (TRT-MG, Recurso Ordinário: RO 0010454-06.2018.5.03.0097, Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, *DJ*: 29/10/2018, Primeira Turma).

Logo, o fato é que pela modalidade intermitente, o empregado fica à mercê da convocação do empregador, o qual tem a opção de escolher qualquer outro empregado ou aquele que seja mais vantajoso financeiramente para a prestação de serviço.

Verifica-se, de uma forma geral, que o contrato de trabalho intermitente fere claramente os princípios fundamentais do trabalho, dentre eles o princípio da valorização do trabalho e da justiça social.

É salutar esclarecer que existem pareceres da Advocacia-Geral da União e Procuradoria-Geral da República favoráveis à manutenção e constitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente.

## Considerações finais

Conclui-se que a Lei nº 13.467/2017, conhecida nacionalmente como Lei da Reforma Trabalhista, foi criada, em tese, com a finalidade de proteger os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de retirá-los da condição de informalidade, mas, por outro lado, reflete a precariedade das relações trabalhistas, pois flexibilizou outros direitos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988.

Entretanto, essa modalidade de contratação de trabalho intermitente trouxe consigo muitos questionamentos e incertezas a respeito da sua eficácia jurídica e quanto a sua funcionalidade, visto que demonstra ser mais benéfica de modo predominante ao empregador, trazendo-lhe mais vantagens, visto que o mesmo tem disponibilidade de mão de obra dependente de convocação, ficando o empregado à mercê da vontade do contratante, sem a certeza de que será convocado em algum período.

Diante desses fatos expostos, essa modalidade de contratação de trabalho abranda a possibilidade de efetivar os demais direitos e garantias constitucionais, algo até então complexo no Brasil, pois coloca a prevalência do empregador em detrimento à proteção ao trabalhador.

Dessa forma, o tema vai além do proposto, e requer para as demais pesquisas o contexto atual dos direitos trabalhistas, pois, se por um lado, a Lei nº 13.467/2017 favorece o empregador no aspecto dos encargos trabalhistas, por outro, coloca em questionamento o que se entende por valor do trabalho no Brasil.

Por se trata de uma modalidade recentemente positivada, trazida pela reforma trabalhista de 2017, e sendo o assunto ainda considerado novo, ainda não tendo uma consolidação do entendimento jurisprudencial, essa modalidade de contratação possui, além da ADI nº 5.826, outras duas ações diretas de inconstitucionalidades – 5.829 e 6.154, nas quais se questionam os dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que alterou os artigos 433, *caput*, e o artigo 452-A, §3º da CLT. Na data de 24 de novembro de 2021, o Supremo Tribunal Federal incluiu novamente a Ação Direta de Inconstitucionalidade, chamada de ADI nº 5.826, em pauta pra votação, porém o julgamento dessa ADI foi suspenso por um pedido de vista da ministra Rosa Weber.

Até o momento foram proferidos três votos: do ministro Edison Fachin, relator, e que votou pela inconstitucionalidade da norma, e os ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes que votaram pela sua constitucionalidade.

Primeiro a votar na sessão foi o ministro Nunes Marques, o qual considerou em seu voto que o contrato de trabalho intermitente não representa supressão de direitos trabalhistas, fragilização das relações de emprego nem ofensa ao princípio do retrocesso. De acordo com o ministro, a modalidade de contratação é constitucional, entre outros aspectos, porque assegura ao trabalhador o pagamento de

parcelas como repouso semanal remunerado, recolhimentos previdenciários e férias e 13<sup>º</sup> salário proporcionais. Além disso, proíbe que o salário-hora seja inferior ao salário-mínimo ou ao salário pago no estabelecimento aos trabalhadores que exerçam a mesma função, mas em contrato de trabalho comum.

Para o ministro Alexandre de Moraes, a norma preservou a proteção mínima necessária ao trabalhador, com o cuidado de definir regras básicas que garantam maior segurança jurídica e maior possibilidade de fiscalização do poder público, para que não haja exploração. De acordo com ele, a nova modalidade de contratação se justifica pela necessidade social decorrente da flexibilização dos formatos de trabalho na sociedade pós-industrial. Diante disso, aguarda-se a decisão dessas ADIs, esperando que se dê de forma mais favorável ao trabalhador, preservando os seus direitos constitucionais e trabalhistas.

---

**Abstract:** The Labor Reform has inserted the intermittent work contract, as well as other modalities in the Brazilian labor law. In this sense, it had as purpose both the regulation of labor relations and the reduction of informality, in which it inserted some requirements in the employment relationship in favor of the employee, since such modality does not adequately meet this objective. This is said because in practical terms the informal modality is more advantageous to the employer than to the employee and therefore, it becomes relevant to point out the requirements brought to the intermittent contract. As a general objective, this paper conducted a study of this new category, now called intermittent contracts brought by the labor reform of 2017. As a specific objective, the article will deal with the requirements of the employment relationship. Regarding the methodological aspect, the bibliographical method was used, of the explanatory type, with support in books, articles published in legal websites, legislation and case law, legislation regarding the intermittent work contract (Law 13.467/2017 and Provisional Measure n. 671/2021). It is intended to know at the end of this article the requirements of the employment relationship, now brought to this mode, i.e., the intermittent work contract, offense to the constitutional principle of human dignity, as well as the suit of unconstitutionality.

**Keywords:** Labor Reform; Law nº 13.467/2017; contract; employer; employee

**Resumen:** La Reforma Laboral ha insertado el contrato de trabajo intermitente, así como otras modalidades en la legislación laboral brasileña. En este sentido, tuvo como finalidad tanto la regulación de las relaciones laborales como la reducción de la informalidad, lo que insertó algunos requisitos en la relación laboral a favor del trabajador, ya que dicha modalidad no cumple adecuadamente con este objetivo. Esto se afirma porque en términos prácticos la modalidad informal es más ventajosa para el empleador que para el trabajador y por lo tanto, se hace relevante señalar los requisitos que trae el contrato intermitente. Como objetivo general, este trabajo realizó un estudio sobre esta nueva categoría, ahora llamada contrato de trabajo intermitente que trajo la reforma laboral de 2017. Como objetivo específico, el artículo abordará los requisitos de la relación laboral. En cuanto al aspecto metodológico, se utilizó el método bibliográfico, de tipo explicativo, con apoyo en libros, artículos publicados en webs jurídicas, legislación y jurisprudencia, legislación relativa al contrato de trabajo intermitente (Ley 13.467/2017 y Medida Provisional n. 671/2021). Se pretende conocer al final de este artículo los requisitos de la relación laboral, ahora llevada a esta modalidad, es decir, el contrato de trabajo intermitente, ofensa al principio constitucional de la dignidad humana, así como, el encaje de la acción de inconstitucionalidad.

**Palabras clave:** Reforma laboral; Ley nº 13.467/2017; contrato; el empleador; empleado

---

## Referências

- BRASIL. *Constituição Federal*: promulgada em 05 de outubro de 1988. 6. ed.
- CUNHA, Rosilene Bernardo. *Contrato de Trabalho Intermitente introduzido pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)*: Inconstitucionalidade e Implementação. Orientador(a) Adriana dos Santos Ormond. 2019. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Universidade Federal da Paraíba, 2019.
- BRASIL. *Constituição Política do Império do Brasil*. 25 de março de 1824.
- CHAHAD, J. P. Z. *Temas de Economia Aplicada. Reforma Trabalhista*: Principais Alterações no Contrato de Trabalho. 2017. Disponível em: [www.fipe.org.br](http://www.fipe.org.br). Acesso em: 16 nov. 2021.
- DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Contrato Individual de Trabalho*: uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998.
- DELGADO, Gabriela Neves Delgado. *A reforma trabalhista no Brasil*: com comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- KELM, Mateus Silva. *Contrato de trabalho e o contrato de trabalho intermitente sob a ótica da reforma*. Orientador Paulo Marcelo Scherer. 2019. 16 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MOURA, N. S. S. *O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento para o Livre Exercício da Personalidade Humana e a Autonomia da Vontade do Paciente*. JUS.COM.BR. 2017. Disponível em: [www.jus.com.br](http://www.jus.com.br). Acesso em: 31 mar. 2022.
- 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*, n. 51, p. 127-148, 2017.
- RODRIGUES, Jordana Pires. *A Criação do Instituto do Contrato Intermitente Pela Reforma Trabalhista*. Orientador(a): Maria Cristina Vidotte. 2020. 22 f. Artigo Científico (Graduação em Direito). Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS), 2020.
- ROPPO Enzo. *O Contrato*. Coimbra: Edições Almedina, 2009.
- SANTOS, Jessica de Freitas. *O Contrato de Trabalho Intermitente e a Reforma Trabalhista*. Orientador(a): Erika Paula de Campos. 2021. 92 f. Monografia (Bacharel em Direito). Centro Universitário Curitiba, 2021.
- TARTUCE, Flavio. *Manual de Direito Civil*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. v. único.
- TALAÇO, Aparecida Daiana; PEDROSA, Jussara Melo. *Contrato de Trabalho Intermitente*. Orientador: Jussara Melo Pedrosa. 2020. 15 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito). Universidade de Uberaba, 2020.

TEIXEIRA, M. O *et. al. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas-SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Recurso de Revista: RR 10454-06.2018.5.03.0097. *Jusbrasil*. 2019. Disponível em: [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br). Acesso em: 28 mar. 2022.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

LIMA, Carlos Henrique Dos Santos. O contrato de trabalho intermitente e os requisitos da relação de emprego. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 45, p. 9-25, abr./jun. 2022.

---