

# 14

## Trabalho intermitente à luz da Lei 13.467 de 2017: análise sobre as vantagens e desvantagens para o trabalhador

### **Vanessa Azevedo Cavalcanti**

Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela rede de ensino Luiz Flávio Gomes (LFG). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Assistente de Juiz.

### **RESUMO**

No sistema jurídico brasileiro, mais especificamente no âmbito trabalhista, foram inseridas diversas inovações, por intermédio da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista). Um dos pontos com mais destaque é o contrato de trabalho intermitente. É de grande importância o estudo deste tema, devido à sua atualidade e pertinência dentro do direito trabalhista brasileiro. O objetivo do presente estudo é realizar uma análise na legislação acerca do trabalho intermitente no Brasil, observando-se as vantagens, bem como as desvantagens desse instituto para o trabalhador e as possíveis lacunas existentes na nova legislação. A metodologia empregada valeu-se do método dedutivo, da pesquisa bibliográfica e exploratória, em especial, da legislação referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017). A pesquisa realizada permitiu concluir que, nos moldes da legislação atual, cabe ao legislador resguardar os interesses das partes, em consonância com os princípios desse ramo do direito, por meio da criação de relações de emprego justas e equilibradas, uma vez que a flexibilização das relações trabalhistas deve ter efeito positivo sobre ambas as partes.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, contrato de trabalho intermitente, vantagens, desvantagens.

## **I. Introdução**

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 de 2017, propiciou o surgimento de novas espécies de contrato de trabalho. Dentre essas espécies contratuais, merece destaque a do trabalho intermitente. Tal modalidade tem previsão no artigo 443, § 3º, da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT).

O avanço da informalidade nas relações de trabalho, bem como o crescimento do desemprego no país nos últimos anos, serviram como justificativa para a regulamentação do trabalho intermitente, uma vez que este possibilita ao trabalhador a prestação de serviços de forma sazonal e, ao empregador, a presença de um maior número de funcionários nos períodos de grandes demandas na empresa.

Eliana dos Santos Alves Nogueira<sup>1</sup> (NOGUEIRA, 2017) ressalta que a necessidade de criação desse tipo de contrato de trabalho fundou-se na existência de trabalhadores que não possuíam interesse em trabalhar a semana inteira, bem como na existência de atividades econômicas que não demandariam um número fixo de empregados em tempo integral.

Contudo, embora aparente existir vantagens para o empregado, a análise do dispositivo legal nos leva também a uma reflexão acerca de possíveis lacunas existentes e, inclusive, ao exame de possíveis desvantagens à classe obreira.

## **2. Trabalho intermitente: compreensão**

Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua o contrato de trabalho intermitente como sendo aquele em que a prestação de serviços pelo em-

---

*1* NOGUEIRA, Eliane 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, 2017.

pregado não é contínua, pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses, conforme estabelecerem as partes<sup>2</sup> (LEITE, 2019a).

Em sua obra, Vólia Bomfim Cassar<sup>3</sup> traz uma definição para o trabalho intermitente. Segundo ela:

*O contrato de trabalho pode ser firmado para trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. Esta espécie de contrato não se aplica aos aeronautas, mas deveriam ser excluídos todos que têm legislação própria, específica (CASSAR, 2017).*

Por sua vez, o artigo 443 *caput* e § 3º da CLT define a referida modalidade contratual:

*Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...)*

*§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade*

---

2 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p.692.

3 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017, p. 507.

*do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

Assim, tem-se que o trabalho intermitente pode ser descrito como aquele no qual a prestação de serviços não é tida de forma contínua, podendo ser alternados períodos de prestação de serviços com momentos de inatividade, sejam estes de horas, dias ou até meses, com exceção dos aeronautas, os quais são regidos por legislação própria.

Em tal modalidade de relação de trabalho há a formação de um vínculo de emprego, estando presente o instituto da subordinação, no entanto, a remuneração ofertada ao empregado varia de acordo com o tempo em que este foi efetivamente convocado para trabalhar.

Nesse instituto contratual o trabalhador fica à disposição do empregador na expectativa de ser convocado para o serviço. Não havendo labor, não receberá pelo período sem atividade.

Cumprе ressaltar que, durante o período inativo, não há impedimentos para que o obreiro possa prestar serviços de quaisquer naturezas a outros tomadores de serviços, sejam estes de mesma atividade econômica ou não, utilizando-se o contrato de trabalho intermitente ou espécie de contrato de trabalho diversa.

Destaca-se ainda que, de acordo com a legislação, os contratos intermitentes podem ser pactuados para quaisquer tipos de atividades ou serviços, não se limitando a atividades de caráter e demandas intermitentes.

No tocante aos demais requisitos e características do contrato de trabalho intermitente, o art. 452-A da CLT dispõe que:

*Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que*

*não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.*

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

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

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

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

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

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

*I – remuneração;*

*II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;*

*III – décimo terceiro salário proporcional;*

*IV – repouso semanal remunerado; e*

*V – adicionais legais.*

*§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a*

*discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.*

Nos termos do artigo supra mencionado, o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado de forma escrita e conter especificamente o valor a ser pago da hora de trabalho, não podendo este ser menor que o valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do local que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Em continuidade, preceitua o § 1º do artigo mencionado que, para proceder à convocação ao trabalho, o contratante poderá fazer uso de qualquer meio eficaz de comunicação, podendo-se citar, a título de exemplos, telefone, *e-mail* ou, até mesmo, redes sociais, desde que informe ao empregado com antecedência mínima de três dias. Após o recebimento da convocação, o requisitado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. Saliente-se que, a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Conforme o parágrafo 4º do art. 452-A, após o aceite da oferta para o trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, multa no importe de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Acerca das verbas a serem pagas ao contratado, além da remuneração, este terá direito a férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, descanso semanal remunerado e adicionais legais, devendo todas essas verbas serem pagas ao final de cada período de prestação de serviço, e o respectivo recibo de pagamento deverá discriminar de forma específica os valores pagos relativos a cada uma das parcelas citadas.

Em relação às contribuições previdenciárias e ao FGTS, o empregador deverá efetuar o recolhimento de tais parcelas, com base nos valores pagos no período mensal, além de fornecer ao funcionário o comprovante do cumprimento dessas obrigações, como estipula o parágrafo 8º do artigo 452-A da CLT.

Ainda no tocante às contribuições previdenciárias, insta ressaltar que o Fisco decidiu, conforme divulgado pela Receita Federal por meio da Solução de Consulta Cosit 17, publicada no *Diário Oficial da União* em 21/01/2019<sup>4</sup>, que o cálculo dessas parcelas deve incluir os valores das férias e do terço constitucional, excepcionando-se os casos em que as verbas das férias tenham natureza indenizatória, quais sejam: na hipótese de incidência de multa pela concessão intempestiva ou quando forem pagas de maneira proporcional ao período aquisitivo, ocorrendo esta última quando da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

No trabalho intermitente, a cada doze meses, o empregado obtém o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias. Destaca-se que, enquanto estiver em gozo das férias, o contratado não poderá ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador.

---

4 Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/Ato=98145>. Acesso em: 01/08/2019.

Importante ainda registrar que, conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>5</sup> (DELGADO e DELGADO, 2017), o rol de garantias contidas no parágrafo 6º do art. 452-A da CLT é meramente exemplificativo, de forma que, para os autores, outras parcelas podem incidir nos benefícios dos trabalhadores que possuam contratos de trabalho intermitentes, como por exemplo, o adicional noturno, adicional de insalubridade, periculosidade, entre outros. E mais, na concepção de Maurício Godinho Delgado<sup>6</sup> (DELGADO, 2017) e Homero Batista da Silva<sup>7</sup> (SILVA, 2017), o vale transporte também será devido a este trabalhador, o qual deverá ser concedido em todos os dias que houver convocação, mesmo que não haja trabalho efetivo, conforme estabelece o art. 1º da Lei 7.419/1985, com redação alterada pela lei nº 7.619/87, embora a legislação específica sobre o tema do trabalho intermitente nada mencione a este respeito.

### **3. Vantagens do trabalho intermitente para o trabalhador**

Quanto às vantagens trazidas para o trabalhador pelo contrato intermitente, destaca-se, dentre estas, a promessa de redução do desemprego aliada a possibilidade da diminuição da informalidade, uma vez que, pessoas que estão habituadas a trabalhar nos chamados “bicos”, poderão ter a oportunidade de ofertar seus trabalhos de maneira regularizada, recebendo os proporcionais de décimo terceiro, férias, além do cômputo de horas para o tempo de aposentadoria.

---

5 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

6 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

7 SILVA, Homero Batista. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.



Nessa esteira, relevante ainda mencionar a oportunidade do empregado trabalhar para diferentes empresas<sup>8</sup>, acarretando, possivelmente, boas formas de auferir renda, sendo dele a gestão de sua própria mão de obra. Com isso poderá o trabalhador conhecer rotinas e realidades diferentes, pois este é livre para firmar diversos contratos ao mesmo tempo e executar mais de uma função, o que poderá lhes abrir um leque de oportunidades, bem como poderá recusar propostas que caem em datas em que não se encontra disponível, tendo uma maior independência e flexibilidade.

Ademais, dispõe a legislação acerca da remuneração, que o contratado deverá receber as parcelas devidas, de forma imediata, ao término de cada período de prestação de serviço, ou seja, não haveria necessariamente a espera até o 5º dia útil do mês subsequente para que fosse efetuado o pagamento.

#### **4. Desvantagens do caráter intermitente do contrato de trabalho para o trabalhador**

Do exame das características e do conceito do contrato de trabalho intermitente, é possível extrair algumas desvantagens para o trabalhador com relação a esse tipo de contrato, sobretudo no que diz respeito à flexibilização de direitos trabalhistas.

Dentre as desvantagens, pode-se mencionar o seu caráter de intermitência, uma vez que, a incerteza quanto aos dias de efetivo trabalho, prejudica o planejamento econômico a longo prazo do obreiro, gerando um desequilíbrio de sua própria rotina, tendo em vista que o empregado

---

8 SANTOS, Valter. *Entenda o que é contrato de trabalho intermitente: hipóteses e vantagens*. Disponível em: <https://santosvalter.jusbrasil.com.br/artigos/602537288/entenda-o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-hipoteses-e-vantagens>. Acesso em 08/08/2019.

passa a receber sua remuneração de acordo com o número de convocações feitas pelo empregador.

Sobre a inalterabilidade salarial, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>9</sup> (LEITE, 2019b) que:

*O art. 468 da CLT proíbe qualquer forma de alteração salarial in pejus. Permite-se a alteração salarial quando mais benéfica ao empregado. Esse princípio está profundamente vinculado ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial (CF, art. 79, VI). Assim, não é válida a alteração que modifique, em prejuízo direto ou indireto para o empregado, a forma de pagamento do salário de quinzenal para mensal. Também não é permitida a alteração de pagamento em comissão para salário fixo ou vice-versa, salvo se o empregador provar (o onus probandi é seu) que a alteração é vantajosa para o trabalhador. A nosso ver, a alterabilidade salarial in pejus pode ser reconhecida a qualquer tempo, pois eivada de nulidade absoluta (CLT, art. 92).*

No tocante à jornada de trabalho, à ausência de uma jornada específica, submete o trabalhador a uma absoluta imprevisão, pois este precisa ficar sempre atento às convocações do contratante, o que prejudica, dessa forma, o direito a uma jornada de trabalho justa, bem com o direito ao descanso no intervalo interjornada de trabalho.

---

9 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

Nesse diapasão, Maria Oliveira Teixeira e demais pesquisadores<sup>10</sup>, em sua obra intitulada: “Contribuição crítica à reforma trabalhista”, tece algumas considerações acerca do tema jornada de trabalho no contrato intermitente. Vejamos:

*No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a porosidade do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho. [...] A intensificação do trabalho se deve à diminuição dos intervalos entre uma atividade e outra. Com o tempo da força de trabalho sendo continuamente utilizado, as porosidades do trabalho são minimizadas, ou*

---

10 TEIXEIRA, Maria Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

*seja, cada ínfimo momento em que o trabalhador consegue “respirar” e se recompor dentro da jornada de trabalho é esvaziado, pois sua força de trabalho está sendo intensamente absorvida com a flexibilização da jornada.*

Outra desvantagem do trabalho intermitente se dá com relação aos meses em que os ganhos do trabalhador forem menores que o salário mínimo, pois para que o obreiro possa ser acobertado pelos benefícios previdenciários, faz-se necessário que haja o recolhimento mínimo mensal com base no piso da previdência, sendo este o salário mínimo. Nestes casos, caberá ao trabalhador segurado, às suas próprias custas, proceder com a complementação da contribuição previdenciária a fim de atingir o valor mínimo estipulado. Frise-se que, tal mecanismo se trata de um procedimento bastante burocrático para o trabalhador, o qual, todos os meses terá que somar os rendimentos auferidos de todos os contratos que possui, calcular a diferença para o salário mínimo, incidir a alíquota e realizar o recolhimento necessário, dado que, a contribuição só será considerada se o recolhimento tiver sido realizado sobre a integralidade do salário mínimo, sendo, qualquer valor a menor, desprezado em sua totalidade.

Por fim, é imperioso ainda destacar que, no contrato de trabalho intermitente, no corpo dos seus dispositivos legais, inexistem sanções para o empregador caso este abuse de suas prerrogativas, bem como não há meios legais que protejam o empregado quanto às arbitrariedades que a entidade patronal possa eventualmente vir a cometer durante o cumprimento do contrato de trabalho.

## **5. Considerações finais**

O contrato de trabalho intermitente, novidade trazida pela Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467 de 2017, surgiu com o in-

tuito de modernizar as relações trabalhistas, visto que trouxe para o empregador a oportunidade de contratar empregados conforme a demanda da empresa e, para o trabalhador, a possibilidade de laborar para diversos empregadores, com jornada de trabalho flexível e remuneração variável, proporcional às horas trabalhadas.

Viu-se, ao longo do presente artigo, que, apesar de ter havido alguns avanços, também surgiram retrocessos oriundos do contrato de trabalho intermitente. Há casos, entretanto, com os quais o trabalho intermitente é compatível e, muitas vezes, a inviabilidade está no excesso de abertura contratual, outras vezes, esbarra nas lacunas deixadas pela lei.

A Consolidação das Leis do Trabalho representa instrumento do Estado para a manutenção saudável das relações trabalhistas e deve, sem dúvida, acompanhar a evolução nas relações de emprego. Entretanto, cabe ao legislador proteger os interesses das partes, de acordo com os princípios desse ramo do direito, por meio da criação de relações de emprego justas e equilibradas, uma vez que a flexibilização das relações trabalhistas deve ter efeito positivo sobre ambas as partes.

## 6. Referências bibliográficas

BRASIL. **Solução de Consulta Cosit** nº 17, de 15 de janeiro de 2019. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=98145>. Acesso em: 01/08/2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14<sup>a</sup> ed. São Paulo: Método, 2017, p. 507.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. São Paulo: Ltr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NOGUEIRA, Eliane 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, 2017.

SANTOS, Valter. **Entenda o que é contrato de trabalho intermitente: hipóteses e vantagens**. Disponível em: <https://santosvalter.jusbrasil.com.br/artigos/602537288/entenda-o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-hipoteses-e-vantagens>. Acesso em 08/08/2019.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

TEIXEIRA, Maria Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

VIEIRA, Renan Leite. **Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5617, 17 nov. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70232>. Acesso em: 11 ago. 2019.