

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: BENEFÍCIOS OU FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Alexandre Antônio Bruno da Silva¹
Aline Maia dos Santos
Stéfani Clara da Silva Bezerra²

1. Introdução. 2. A Reforma Trabalhista: Inovações e receptividade. 3. A Normatização da Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017 quando da vigência da Medida Provisória nº. 808 de 2017. 3.1. Contrato intermitente como alternativa ao desemprego generalizado: a precarização pode ser justificada? 4. O Fim da vigência da Medida Provisória. 4.1. A Segurança Jurídica através da Portaria nº. 349 de 23 de maio de 2018 do Ministério do Trabalho. 5. Conclusão. Referências.

RESUMO

A Lei nº. 13.467/17 modificou acentuadamente a ordem jurídica do Brasil, estabelecendo o contrato de trabalho intermitente, que na visão de alguns juristas, trouxe benefícios, enquanto outros creem em precarizações na contratação de mão de obra. O artigo apresenta uma abordagem qualitativa e quantitativa dos impactos na contratação intermitente em razão da previsibilidade e segurança jurídica proporcionada pela Medida Provisória n. 808/2017 e do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre questões omissas pela Reforma. Apresenta conceito, elementos basilares da contratação, através de legislação equiparada da Itália, de Portugal e da Espanha. Aborda-se a questão da precarização da mão de obra assalariada em breve análise de dois casos concretos de preenchimento de vaga intermitente. Por fim, faz o questionamento acerca da implementação do contrato intermitente em respeito ao direito à inclusão socioeconômica do trabalhador.

Palavras-chave: Crise Econômica; Contrato Intermitente; Segurança jurídica; MP 808/2017; Precarização.

1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a partir do Decreto Lei nº 5.452/43, em 2017, sofreu significativas alterações por ocasião da promulgação da Lei nº. 13.467/17, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, que posteriormente

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho. Professor. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2005). Doutorando em Política Públicas pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2001). Mestre em Informática pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1991). Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza (1998). Graduado em Processamento de Dados pela Universidade Federal do Ceará (1988).

² Advogada. Mestranda em Direito e Desenvolvimento pela Unichristus. Especialista em Direito Processual Civil (2017). Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza (2014).

obteve modificações através da Medida Provisória nº. 808, de 14 de novembro de 2017, MP que mais tarde chegou ao término da sua vigência. Dentre as mudanças, o estabelecimento de uma nova modalidade de contratação de mão de obra intitulada como *trabalho intermitente*.

A referida Reforma incorporou à CLT o conceito de contrato intermitente, especificamente no §3º, do artigo 443, considerando como trabalho intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços também é realizada com a presença da subordinação, porém, inovando no que tange à desnecessidade da existência do elemento da continuidade³.

Criou-se uma situação atípica ao se definir que o exercício da atividade laborativa ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, tais períodos sendo contabilizados em horas, dias ou meses, em qualquer tipo de atividade realizada pelo empregado ou empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria⁴.

Essa nova espécie de contratação apresentou-se, em um primeiro momento, de forma tímida, haja vista a insegurança jurídica alegada pelos empregadores em virtude da omissão do dispositivo legal que trata do tema. Todavia, após o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em caso de temática pertinente e as vantagens econômicas aferidas com a relação de trabalho intermitente, sua adesão tem crescido ao longo dos anos.

Em uma tentativa de manter o teor da MP 808/2017, o Ministério Público (MP) editou a Portaria n. 349/2018, a fim de proporcionar ao trabalhador intermitente uma certa segurança jurídica, haja vista a escassa redação dos dispositivos legais inseridos na Lei n. 13.467/2017.

Ocorre que, apesar da boa intenção do órgão, tem surgido no cenário jurídico a discussão acerca da inconstitucionalidade da referida Portaria, tendo em vista tratar-se de instrumento administrativo, carecendo, portanto, o MP de competência legislativa. Nesse interim, surge a reflexão acerca da necessidade de uma

³ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 11 jun. 2018.

⁴ Ibidem

manifestação dos poderes competentes para fins de previsão legal e consequente complementação dos dispositivos que tratam do contrato de trabalho intermitente.

Como será visto, em breve exemplos pela legislação italiana, portuguesa e espanhol, a previsão legal pode proporcionar ao trabalhador uma certa previsibilidade e até mesmo segurança ao celebrar contrato intermitente junto aos empregadores.

Destaque-se que o Contrato de Trabalho Intermitente ainda não passou a ser adotado em grandes proporções no território brasileiro. Por essa razão, é significativo que mais pesquisas relativas a esta matéria sejam realizadas, vez que a sociedade, operadores do direito, obreiros, empregadores, entre outros profissionais ainda não conhecem os verdadeiros impactos desse recente gênero de contratação.

A falta de previsão legal e consequente insegurança jurídica, conforme será exposto, pode vir a prejudicar a implementação da contratação na modalidade intermitente e, por outro lado, pode provocar uma maior precarização da mão de obra assalariada.

A realidade econômica brasileira, após a implementação da Reforma Trabalhista, tem caminhado à diminuição do desemprego generalizado. Todavia, é preciso avaliar não apenas os números obtidos, mas também a sua qualidade, isto é, analisar a capacidade desses empregos de promover ao trabalhador uma condição mínima de sobrevivência, o denominado direito à inclusão socioeconômica.

Para fins de elaboração da presente pesquisa, contou-se com uma abordagem qualitativa e quantitativa, através de levantamento bibliográfico, consulta de periódicos, artigos científicos, legislação e dados numéricos obtidos junto aos órgãos pertinentes.

2. A REFORMA TRABALHISTA: INOVAÇÕES E RECEPTIVIDADE

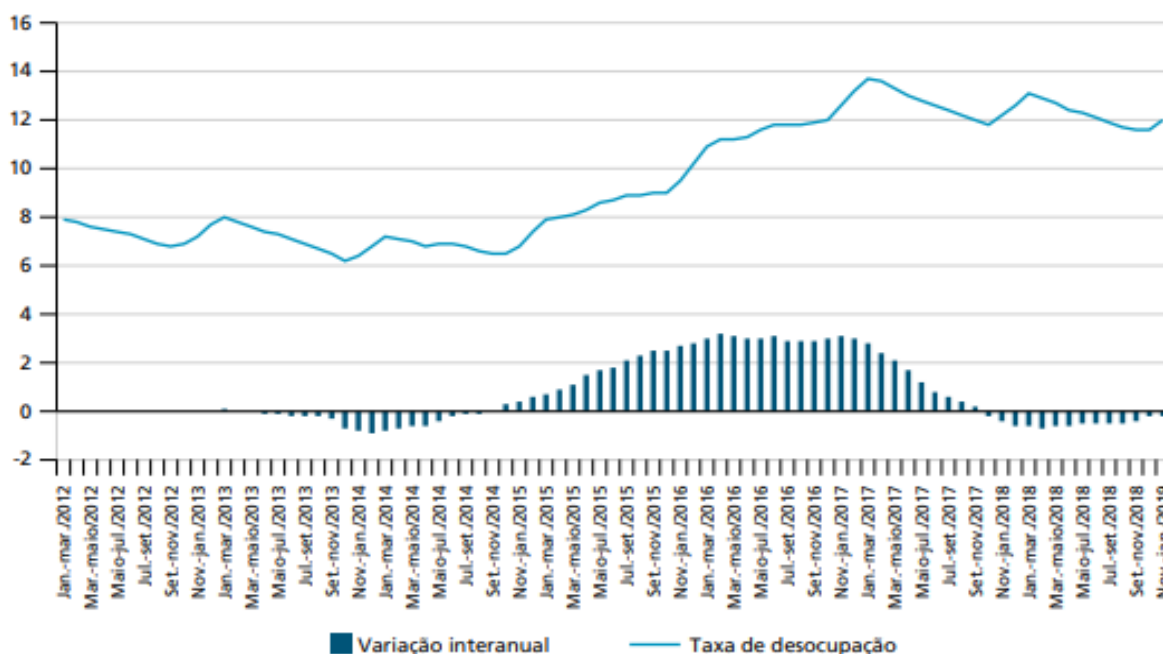
A legislação de 1943, conhecida por Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), carregava noções elementares utilizadas para constituir um contrato de trabalho, presentes, assim, rudimentos como sucessividade, que determinava que o pacto laboral seria de trato sucessivo e sua extensão irrestrita no tempo; não eventualidade, sendo as atividades realizadas em período indeterminado; além da subordinação,

possuindo a chefia poder de comando e a obrigação da contraprestação através da pecúnia⁵.

Diante da necessidade de adequação da legislação trabalhista à realidade laborativa atual, surgiu a indispensabilidade da Reforma Trabalhista, denotada na Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, pois a mencionada legislação da década de 40 encontrava-se obsoleta em alguns pontos, frente à realidade fática das relações atuais de trabalho.

Em meados de 2014, o Brasil entrou em uma situação econômica preocupante, aumentava o número de desempregados no país. De acordo com os dados obtidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a taxa de desemprego disparou, ocasião em que atingiu seu ápice em 2017, alcançando 13,8% no primeiro trimestre do referido ano. É o que se verifica do gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Taxa de desocupação dada em porcentagem (2012-2019)



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística⁶

⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 24 mai. 2018. Disponível em: < http://portal.imprensanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em: 11 jun. 2018.

⁶ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Boletim de Mercado de Trabalho, n. 66, maio 2019, p. 2. Disponível em: <

Nesse prisma, a Reforma Trabalhista foi apresentada pelo Presidente Michel Temer sob a justificativa de que a rigidez da CLT inviabilizava os investimentos que levariam à recuperação da geração de empregos no país⁷.

A palavra de ordem da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi a flexibilização. Como dito, era preciso viabilizar o reingresso e consequente contratação dos indivíduos então desempregados.

Dentre as diversas inovações apresentadas pela legislação, destaca-se, para fins de explanação do presente artigo, a modalidade do contrato de trabalho intermitente, previsto nos referidos dispositivos legais: §3º do artigo 443, artigo 452 – A, além dos artigos 444, 611-A e 611-B, todos da CLT.

De acordo com o §3º, do art. 443 da CLT, o contrato intermitente é definido como:

[...] 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 própria⁸.

Pelo referido dispositivo legal, depreende-se que a sua principal característica é a descontinuidade, isto é, o obreiro pode ficar em inatividade em períodos curtos (horas) ou até mesmo mais longos (meses).

É ponderoso destacar que o referido contrato intermitente é conhecido e utilizado em outros países (Alemanha, Itália, França, Portugal entre outros países da Europa). O trabalho intermitente na Itália, por exemplo, possui previsão no Decreto Legislativo nº 81/2015, que estipula requisitos que possibilitam ao empregador realizar a contratação de colaboradores para o exercício de determinadas atividades de forma descontínua⁹.

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515_bmt_66_analise_do_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 26 set. 2019.

⁷ MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. REFORMA TRABALHISTA E ARGUMENTOS ECONÔMICOS: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125456>>. Acesso em: 26 set. 2019.

⁸ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 11 jun. 2018.

⁹ GUGEL, Maria Aparecida. **O contrato de trabalho intermitente é incompatível com a reserva de cargos para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados**. IPEATRA

Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 3

Dentre os requisitos exigidos, tem-se o da comunicação administrativa previamente a cada *chamata*, ainda que dentro de um mesmo período seja anual seja mensal ou até mesmo semanal¹⁰.

É de grande significância mencionar, também, o regramento deste contrato em Portugal, onde segundo a Lei nº 07, de 12 de fevereiro de 2009 (atualizado pela Lei nº. 14/2018), o acordo de trabalho será exclusivamente celebrado quando a empresa desempenhar atividade em que não esteja presente a continuidade, constituindo contrato por escrito, com a quantidade de dias de labor durante o ano ou com a carga horária de trabalho e nas situações em que não houver compromisso por escrito, ou se existir, porém sem constar as mencionadas informações, será considerado como um contrato sem inatividade, com o tratamento de um contrato de trabalho habitual (comum)¹¹.

Do mesmo modo, a Espanha também prevê a determinação da jornada de trabalho, com o mínimo de dias de labor; nessa situação, a indicação deve ocorrer por meio de convenções coletivas, de acordo com o Estatuto dos Trabalhadores (*Estatuto de Los Trabajadores*)¹².

No Brasil, diferentemente do disposto na legislação italiana que tratou de limitar as hipóteses em que é possível realizar a contratação de pessoal sob o regime intermitente, o art. 452-A, da CLT foi omissivo, de modo que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em um caso específico, manifestou-se no sentido abrangente da norma, isto é, que a celebração do respectivo contrato pode se dar para qualquer atividade, ainda que para o preenchimento de vaga efetiva¹³.

[site], out. 2017. Disponível em: < http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/09/trabalhoIntermitente_reservaCargosPessoaComDefici%C3%Aancia_MGugeI_2017-1.pdf>. Acesso em: 26 set. 2019.

¹⁰ Ibidem.

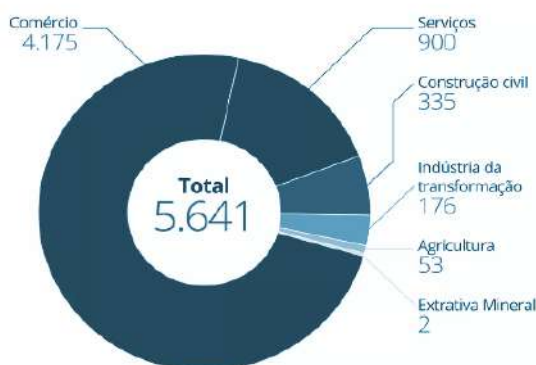
¹¹ PORTUGUAL. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (PGDL). **Lei n.º 07, de 12 de fevereiro de 2009**. Disponível em: < http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_busca_assunto_diploma.php?buscajur=intermitente&artigo_id=&pagina=1&ficha=1&nid=1047&tabela=leis&diplomas=&artigos=&%20so_mio> Acesso em: 30 ago. 2018.

¹² ESPANHA. National Laws on Labour Social Security and Related Human Rights (NATLEX). **Estatuto de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

¹³ DECISÃO do TST ampliará adesão à jornada intermitente, diz especialista. **Destake** [site], Empresas & Negócios, ago. 2019. Disponível em: < <https://www.destakjornal.com.br/seu-valor/empresas---negocios/detalhe/decisao-do-tst-ampliar-adesao-a-jornada-intermitente-diz-especialista>>. Acesso em: 26 set. 2019.

O posicionamento do TST apresenta-se como relevante fator à adesão das empresas a essa modalidade de contratação, haja vista o seu receio (falta de segurança jurídica) quanto à interpretação de juízes e procuradores do Trabalho em relação a este novo tipo de vínculo empregatício. O que se pode constatar dos dados apresentados pelo Ministério do Trabalho nos primeiros 50 dias de vigência da nova legislação trabalhista:

Gráfico 2 – Vagas intermitentes criadas entre novembro e dezembro de 2018



Fonte: CAGED / Ministério do Trabalho¹⁴

Há quem diga que a referida transformação trabalhista possui como suporte dois grandes núcleos, sendo eles: o encolhimento dos gastos empresariais e a expansão dos atributos patronais na gerência da sua composição trabalhista¹⁵, o que justificaria o aumento da adesão das empresas ao contrato em questão. É o que defende o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁶:

Na verdade, esse novel contrato de trabalho intermitente, a nosso sentir, é uma clara tendência do entendimento dos empresários que fomentaram (e patrocinaram) a chamada Reforma Trabalhista que, por meio dele, intentam transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado [...] Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional

¹⁴ ALVARENGA, Darlan. **Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador**. G1 [site], Economia, fev. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>>. Acesso em: 26 set. 2019.

¹⁵ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 697-698.

brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

De acordo com a tabela abaixo, pode-se verificar que a criação de vagas intermitentes tem se apresentado com saldo positivo em contrapartida daquelas consideradas como tradicionais (formais), ou seja, as empresas estão começando a se sentirem mais “seguras” e atraídas economicamente para contratar sob esse regime.

Figura 1 – Criação de vagas intermitentes desde a Reforma Trabalhista

	Vagas intermitentes	Vagas gerais (incluem intermitentes)
nov/17	3.225	-4.801
dez/17	2.804	-340.631
jan/18	2.669	91.067
fev/18	2.263	77.031
mar/18	4.090	75.118
abr/18	3.983	131.460
mai/18	3.541	43.062
jun/18	2.920	8.397
jul/18	3.592	58.145
ago/18	4.409	123.793
set/18	4.544	150.570
out/18	5.098	65.589
nov/18	7.810	62.749
dez/18	6.246	-342.570
jan/19	3.526	42.376
fev/19	4.791	189.856
mar/19	6.478	-40.049
abr/19	5.697	134.069
mai/19	8.014	37.656
jun/19	10.353	53.683
jul/19	5.546	43.820

Fonte: Ministério da Economia¹⁷

Existem operadores do direito, como é o caso do ex-ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto, que declarou seu posicionamento frente à nova modalidade de emprego, afirmando que se trata da uniformização do “bico”, assim,

¹⁷ CAVALLINI, Marta. Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes. G1 [site], Economia, set. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso em: 26 set. 2019.

dando proteção para as partes, sendo mais uma fonte de rendimento, além de consistir em uma *benesse* no caso dos copeiros e músicos¹⁸.

Nesse prisma, evidencia-se a vantagem dessa modalidade de trabalho para alguns empregados que poderão ter mais de um contrato com empregadores distintos e a preservação das garantias contratuais que essa espécie de acordo possibilita.

Em contrapartida, o magistrado Homero Batista da Silva¹⁹, afirma sobre o tema que “a figura é assustadora porque poderá resolver os índices de desemprego do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada [...]. O propósito do registro é apenas blindar a empresa de alegações de mão de obra clandestina”.

A preocupação traduzida nas palavras do referido autor diz respeito ao falseamento das estatísticas, isto é, o indivíduo que esteja sob o regime intermitente não está necessariamente recebendo rendimentos, posto que pode estar à espera de uma convocação pelo empregador.

Daí a necessidade de se abordar com mais propriedade o referido instituto que, como visto, não implica necessariamente em uma ferramenta eficaz para reduzir o nível do desemprego. Entretanto pode proporcionar uma maior circularidade no acesso ao mercado de trabalho.

3. A NORMATIZAÇÃO DA LEI Nº. 13.467/2017 QUANDO DA VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

A Medida Provisória nº 808 foi publicada em 14 de novembro de 2017, ou seja, apenas alguns meses depois do início da vigência da Lei nº 13.467, de julho de 2017. A mencionada MP trouxe em sua essência a alteração de pelo menos dezessete artigos da Reforma Trabalhista, mas o foco deste artigo será no trabalho intermitente, especialmente no tocante ao tempo à disposição do empregador e consequente remuneração²⁰.

¹⁸ JOTA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região. **Clipping Contextual O que interessa à AMATRA -2**. Disponível em: (<http://www.amatra2.org.br/clipping-de-noticias---amatra--2--/1366/noticias-exibir.aspx>) Acessado em: 24.abr.2018.

¹⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017**: artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 30.

²⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 24 mai. 2018. Disponível em: < <http://portal.impresanacional.gov.br/materia/>

Dentre as diversas lacunas preenchidas, destaca-se a questão do período de inatividade, que, por sua vez, foi esmiuçado pela MP no artigo 452-C, determinando que o tempo de inatividade é o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços, criando também os §§ 1º e 2º, os quais tratam que o empregado poderá realizar qualquer atividade para empregadores com a mesma atividade comercial ou não, durante a inatividade; ademais, esclareceram que o tempo de inatividade não será classificado como tempo à disposição, não cabendo assim remuneração, e no caso de ocorrência desta, o contrato deixará de ter características de trabalho intermitente.

Em outro prisma, se o empregado permanecer um ano à espera do chamado, o legislador terá conseguido a proeza de criar um emprego sem salário e sem trabalho²¹.

No que toca a remuneração percebida pelos trabalhadores contratados sob esse regime, apresenta-se um caso concreto em que se observa o retrato da precarização da mão de obra brasileira a partir da análise das ofertas de emprego atualmente anunciadas.

O caso em questão trata da divulgação de vaga para assistente de vendas e visual merchandising de uma loja do segmento de vestuário, em que a carga horária estipulada é de 14:20 às 22:30, o que corresponde aproximadamente a oito horas de trabalho diário, por três vezes na semana (terças, sábados e domingos). Levando em consideração para a base de cálculos a vaga mencionada e o mês de junho de 2018, o empregado que aceitar a determinada jornada laboral trabalhará o total de 13 dias durante o mês em referência, sendo cada diária no montante de R\$ 34,72 (trinta e quatro reais e setenta e dois centavos), uma vez que o valor da hora trabalhada corresponde à R\$ 4,34 (quatro reais e trinta e quatro centavos)²².

Nesse raciocínio, o obreiro receberá ao final do mês a remuneração de R\$ 451,36 (quatrocentos e cinquenta e um reais e trinta e seis centavos), da qual deverá ser realizado o desconto da contribuição previdenciária que corresponde a 8% (oito

/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em: 11 jun. 2018.

²¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017**: artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

²² VAGAS. Lojas Riachuelo. **Assistente de Vendas e Visual Merchandising**. Disponível em:<<https://www.google.com/url?hl=ptBR&q=https://www.vagas.com.br/vagas/v1706663/assistente-de-vendas-e-visual-merchandising&source=gmail&ust=1528854334983000&usg=AFQjCNHr48h8X90p8EeULR1R3hybp2dARQ>>. Acesso em: 11 jun. 2018.

por cento) do salário-mínimo, conforme o art. 911-A, advindo da MP nº. 808/2017 já mencionado. De acordo com a nova legislação, o empregador recolherá R\$ 36,11 (trinta e seis reais e onze centavos) diretamente na folha de pagamento, cabendo ao empregado realizar a complementação da mencionada contribuição, que será de mais R\$ 40,21 (quarenta reais e vinte e um centavos), totalizando R\$ 76,32 (setenta e seis reais e trinta e dois centavos). Assim, sua remuneração mensal ao final será de R\$ 375,04 (trezentos e setenta e cinco reais e quatro centavos)²³.

Nesta senda, compreende-se que dos treze dias trabalhados, o empregado terá que reservar os vencimentos de no mínimo dois dias para arcar com seus encargos previdenciários, pois a ocorrência da não complementação deixará o empregado sem a proteção do regime (§2º, do art. 911-A, da MP nº. 808/2017)²⁴.

A título de exemplo, cita-se, também, o caso de um funcionário contratado sob o regime intermitente para exercer o ofício de caixa em um supermercado. Segundo o depoimento dado por Roald Amundsen Osório dos Santos, de 62 anos, uma rede de supermercados lhe contratou para trabalhar aos domingos e feriados em jornada diária de 7 horas, recebendo, por cada dia de trabalho, R\$ 98,00 (noventa e oito reais) mais o vale-transporte²⁵.

Tomando por base apenas a carga horária de 7 horas aos domingos, haja vista a não ocorrência de feriados todo mês, a remuneração de Roald Amundsen Osório dos Santos gira em torno de R\$ 392,00 (trezentos e noventa e dois reais), ou seja, uma renda bem abaixo do salário mínimo e que, por sua vez, não chega a suprir suas necessidades básicas e as de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Nesse diapasão, tem se que a flexibilização de alguns direitos sociais em razão da necessidade de viabilizar a contratação de um grande número de pessoas, a fim de combater o desemprego generalizado, não pode implicar, necessariamente, na desregulamentação trabalhista, isto é, erosão dos direitos dos trabalhadores.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.

²⁵ CAVALLINI, Marta. Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes. G1 [site], Economia, set. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso em: 26 set. 2019.

Dignidade, no âmbito trabalhista, deve permear todas as relações e institutos que envolvem os contratos de trabalho. Aspectos fundamentais disso são o salário, como contraprestação ao trabalho e constituidor da onerosidade intrínseca da relação empregatícia, e a jornada, entendida, até então, no direito brasileiro, como o tempo em que o empregado está efetivamente trabalhando ou à disposição do empregador aguardando para receber ordens. Esses dois elementos, de necessária regulação estatal para garantia de patamar civilizatório das relações de emprego, sofreram substanciais alterações com a inclusão do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico pátrio²⁶.

Como visto, pelos exemplos citados, a realidade do contrato intermitente rompe com a garantia constitucional do trabalhador quanto à percepção de salário que não seja inferior ao mínimo estabelecido, ferindo, portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana ao colocar o contratado em situação de penúria.

3.1. CONTRATO INTERMITENTE COMO ALTERNATIVA AO DESEMPREGO GENERALIZADO: A PRECARIZAÇÃO PODE SER JUSTIFICADA?

De acordo com os dados apresentados no gráfico 1 (vide tópico 2), em meados de 2014 e 2015, o índice de desocupação alcançou patamares elevados, ocasião em que o Governo colocou em pauta a revisão da legislação trabalhista para fins de flexibilização e consequente aumento de contratações.

Outrossim, como se tem discutido no presente trabalho, a implementação de novas modalidades de contratação, dentre elas, saliente-se contrato intermitente, não implicou necessariamente em uma melhoria econômica, pois, como visto, a contraprestação financeira tem se revelado inferior ao salário mínimo.

Entretanto, não se pode banalizar tal instituto, tendo em vista que, ainda que a passos pequenos, o número de vagas intermitentes tem crescido em comparação àquelas formais. É o que relevam os dados obtidos junto ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada:

A seção Mercado de Trabalho da Carta de Conjuntura do Ipea também analisa os contratos de trabalho intermitente (temporário e esporádico) e de jornada parcial (até 30 horas semanais), que totalizam 15,5% do total de empregos com carteira assinada gerados a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista. Das 507.140 novas vagas de trabalho abertas de

²⁶ SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a invocação e a precarização. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 73-84, dez. 2018, p. 75. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/153830>>. Acesso em: 26 set. 2019.

novembro de 2017 a abril de 2019, 58.630 foram para trabalho intermitente e 19.765 para parcial, geralmente nos setores de serviços e comércio²⁷.

A contratação sob a modalidade intermitente, de fato, tem contribuído à redução do número de pessoas desempregadas, todavia as estatísticas não revelam o aspecto qualitativo desses empregos criados que, como afirmado, cuidam de precarizar a mão de obra assalariada.

De acordo com Claudia Bauer Gonçalves e Yduan de Oliveira May²⁸, é preciso haver uma correlação entre a oportunidade econômica e os direitos sociais, perfazendo o que os autores denominam de “direito à inclusão socioeconômica”.

O direito à inclusão socioeconômica é o direito à inclusão social e econômica. [...] trata-se da criação de oportunidades ou meios para que o indivíduo instrumentalize sua vida digna. Uma vida em que goze dos benefícios do contrato social, autodetermine-se e seja independente. Uma vida em que ele contribua para o aprimoramento social, em que ele contribua financeiramente para a manutenção de si e dos seus, em sociedade. Engloba o direito de usufruir dos benefícios do bem-estar social, preservando a autoestima e a altivez de sua contribuição profissional para o pagamento dos benefícios coletivos, dos quais usufrui diretamente ou não. O direito à inclusão socioeconômica se materializa nas condições constitucionais preparatórias ou imediatas que permitem ao indivíduo empregar-se ou empreender, ou seja, ter acesso ao trabalho, do qual possa tirar seu sustento. O direito à inclusão socioeconômica, mais que um direito benéfico ao indivíduo, é, em si, um direito benéfico à sociedade, pois o indivíduo ativo contribui significativamente para o sucesso do bem-estar social. Assegurado esse direito, o indivíduo se torna menos dependente do sistema social de proteção do Estado. De um ser passivo, acusado de parasitagem e vítima de esmolas estatais, torna-se um agente ativo, contribuinte para o sucesso social²⁹.

O direito à inclusão socioeconômica encontra respaldo na Constituição Federal, mais precisamente, em seu art. 170 que trata da valorização do trabalho humano e sua capacidade de proporcionar uma existência digna. O contrato intermitente, portanto, sob esse ponto de vista, não tem cumprido a essa finalidade, haja vista a

²⁷ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Número de desempregados de longo prazo cresce 42,4% em quatro anos**. IPEA [site], jun. 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34817&catid=3&Itemid=3>. Acesso em: 26 set. 2019.

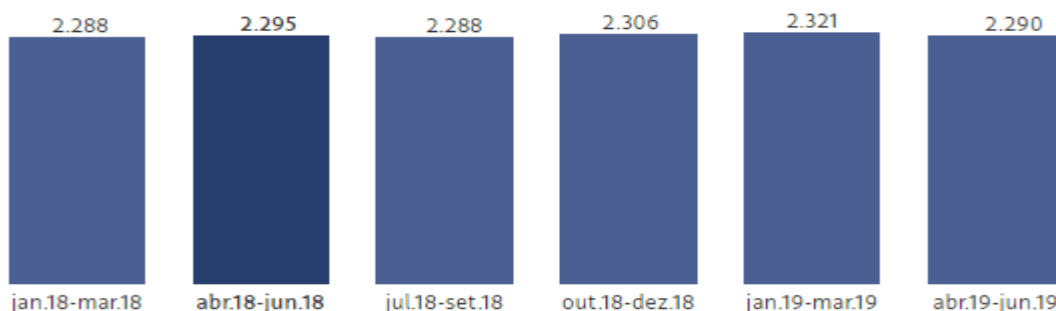
²⁸ GONÇALVES, Claudia Bauer; MAY, Yduan de Oliveira. O direito fundamental à inclusão socioeconômica dos pequenos agricultores pelas cooperativas de crédito rural. In: XVI Seminário Internacional: Demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. ISSN: 23583010. 2019. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7WALHZdiqNsJ:https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/download/19607/1192612322+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 26 set. 2019.

²⁹ MAY, Yduan de Oliveira; POSSAMAI, Angélica Pereira; RAMOS, Thaís Scarpato. Direitos Socioeconômicos. Curitiba: Multideia, 2018, p. 102-103.

contraprestação financeira ocorrer somente em razão da carga horária efetivamente cumprida o que, por vezes, não chega a representar sequer um salário mínimo.

O gráfico a seguir diz respeito ao levantamento do rendimento do assalariado brasileiro entre os períodos de janeiro de 2018 a junho de 2019, isto é, período compreendido após a vigência da Reforma Trabalhista e, verificando-se o gráfico 2, compatibiliza-se com o aumento das contratações sob a modalidade intermitente.

Gráfico 3 - Rendimento médio do trabalhador brasileiro



Fonte: IBGE³⁰

Verifica-se que o rendimento médio do obreiro sofreu uma diminuição, fator este que pode ter sido influenciado pelo crescimento das contratações a título de trabalho intermitente, corroborando, portanto, com o que vem sendo debatido no presente trabalho: precarização da mão de obra assalariada.

Ao fazer uma breve análise comparativa sobre o trabalho intermitente no cenário internacional e brasileiro, os autores Rodrigo Goldschmidt e Beatriz de Felipe Reis³¹ constataram que tal regime vai de encontro à inclusão socioeconômica:

Com relação ao contrato de trabalho intermitente, como visto, ele contribui para aumentar a precariedade como um todo, além de fragmentar e fragilizar a classe trabalhadora, aniquilando com muitos de seus direitos. Somado a isso, as experiências de trabalho intermitente implementadas em alguns países europeus apontam que mesmo lá ocorreu uma redução da

³⁰ GARCIA, Diego. **Desemprego cai, mas renda média diminui e crescem trabalhadores informais**: IBGE diz que 12,8 milhões de brasileiros seguem desempregados e 11,5 trabalhadores não têm carteira assinada. Folha de São Paulo [site], 3 jul. 2019. Disponível em: < [https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml#targetText=IBGE%20diz%20que%2012%2C8,trabalhadores%20n%C3%A3o%20t%C3%A3o%20carteira%20assinada&targetText=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,quarta%2Dfeira%20\(31\).>](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml#targetText=IBGE%20diz%20que%2012%2C8,trabalhadores%20n%C3%A3o%20t%C3%A3o%20carteira%20assinada&targetText=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,quarta%2Dfeira%20(31).>) Acesso em: 27 set. 2019.

³¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; REIS, Beatriz de Felipe. Uma análise do trabalho intermitente à luz do direito à inclusão socioeconômica. **Seminário de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 6, n. 6, 2018, p. 9. Disponível em: < <http://periodicos.unesc.net/seminariocsa/article/view/4699>>. Acesso em: 27 set. 2019.

remuneração, um aumento da rotatividade e da sensação de insegurança, com reflexos no consumo e na programação da vida do trabalhador. Portanto, o trabalho intermitente, tal como colocado pela reforma, está na contramão daquilo que se entende por inclusão socioeconômica e trabalho digno, pois não permite sequer o mínimo: que o trabalhador alcance dignidade de subsistência própria e de sua família.

Apesar de proporcionar uma maior empregabilidade, essa forma de contratação sacrifica direitos sociais dos trabalhadores, pois, ainda que inseridos no mercado de trabalho, continuam sendo tidos como um encargo social em virtude da hipossuficiência econômica, contrapartida de uma baixa remuneração.

4. O FIM DA VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

Criada com a intenção de reparar algumas lacunas da Lei nº. 13.467/17, a Medida Provisória nº 808/2017 multicitada tratou de pontos problemáticos, dentre eles o trabalho intermitente, foco desse artigo.

Ocorre que a MP perdeu vigência em 23 de abril de 2018, deixando a comunidade jurídica, a sociedade como um todo e principalmente os trabalhadores a se perguntar: “E agora, José? [...] Com a chave na mão quer abrir a porta, não existe porta; quer morrer no mar, mas o mar secou; quer ir para Minas, Minas não há mais. José, e agora?”³².

O encantador poema de Carlos Drummond de Andrade, originalmente publicado em 1942, mostra-se atual, dado que demonstra de forma suave a situação contemporânea do obreiro que não sabe como proceder, não encontrando saídas face ao desapontamento com a sua existência, nesse caso concreto, com o rumo da sua vida laborativa, diante do término da vigência da mencionada Medida Provisória.

Nesse diapasão, a legislação conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, aprovada no Congresso Nacional no ano de 2017 volta a ter validade em todos os seus pontos, inclusive retirando o período de quarentena, que só havia sido regulamentado com a chegada da Medida Provisória; em outras palavras, o empregador poderá renovar o quadro contratual de seus funcionários, por exemplo, de contrato por tempo indeterminado para contrato de trabalho intermitente.

³² ANDRADE, Carlos Drummond de. **José**. São Paulo: Companhia de Letras, 2012, p. 24.
Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 3

Essa possibilidade de renovação do quadro de colaboradores a título de prestação de serviço intermitente pode ser facilmente constatada na figura 1, apresentada no início, na qual se verifica um aumento de vagas intermitentes em detrimento de vagas efetivas.

Segundo o professor Manoel Antônio Teixeira Filho³³, “não havendo essa edição, teremos intersubjetivas que continuarão regidas pela Medida Provisória (mesmo tendo esse perdido a eficácia) e relações que serão reguladas pela Lei n. 13.467/2017, numa situação deveras anômala [...]”.

Outra vez, retorna-se ao cenário de insegurança jurídica e imprevisibilidade, todavia, não mais para os empregadores que parecem encontrar suporte junto aos Tribunais Superiores, como visto pelo posicionamento do TST acerca da abrangência do sentido do art. 452-A, da CLT.

Em contrapartida, parece que os trabalhadores poderão vir a ser acometidos de baixos salários e alta rotatividade, haja vista a vantagem econômica auferida pelas empresas que conseguirão reduzir custos com mão de obra em razão da necessidade premente.

4.1. A SEGURANÇA JURÍDICA ATRAVÉS DA PORTARIA Nº. 349 DE 23 DE MAIO DE 2018 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Apesar da perda de vigência da Medida Provisória n. 808/2017, o Ministério do Trabalho, exercendo competência prevista no art. 87, II, da CF/88³⁴, editou a Portaria n. 349/2018, a fim de oferecer previsibilidade e segurança jurídica e, portanto, incentivar a criação de empregos.

Dentre os diversos temas abordados pela portaria, prevalece a temática sobre trabalho intermitente que, em razão da caducidade da MP 808/2017, ficou à mercê dos vagos dispositivos legais da CLT (arts. 443 e 452-A).

³³ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A era da incerteza: o fim da Medida provisória n. 808/2017. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 5, maio 2018, p. 519-520.

³⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 24 mai. 2018. Disponível em: <http://portal.imprensanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em: 11 jun. 2018.

O art. 2º da referida portaria, correspondente aos antigos incisos I a III do art. 452-A da CLT, cuidou de manter os requisitos para a pactuação do contrato de trabalho intermitente. Neste caso, sua forma escrita, com registro na CTPS, identificação, assinatura e domicílio das partes, descrição do valor da hora ou dia de trabalho, como também do local e prazo de pagamento das verbas, aplicou a *benesse* do empregado desfrutar de até três ciclos de férias³⁵.

Outro ponto preservado pela portaria foi a descaracterização do contrato intermitente quando houver pagamento de remuneração no período em que o funcionário estiver em inatividade (§2º, do art. 4º da Portaria nº 349/18)³⁶.

[...] §2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (art. 4º, §2º, Portaria 349, MTE)

A diretriz trazida pelo Ministério do Trabalho, do mesmo modo, buscou findar a insegurança dos trabalhadores referente a percepção da remuneração, haja vista que a reforma trabalhista não trouxe nenhuma estabilidade financeira nesse ponto aos obreiros (art. 2º, II, Portaria 349/2018), o que distingue a Lei nº. 13.467/17 do regramento português, o qual determina a necessidade de constar a informação da quantidade de horas trabalhadas anualmente (artigo 158.º, 1, b, do Código do Trabalho português).

Nota-se que a mencionada portaria advém da exiguidade das garantias trabalhistas instituídas na Lei nº. 13.467/17, bem como pela indispensabilidade de um amparo à sociedade jurídica, especialmente à classe laboral que roga por soluções e aguarda que essas não resultem em uma erosão maior dos direitos sociais.

Outrossim, é preciso salientar que a Portaria editada pelo Ministério do Trabalho padece, segundo alguns estudiosos, de inconstitucionalidade, ocasião em que poderá vir a ser questionada na Justiça. De acordo com Ricardo Pereira de Freitas Guimarães³⁷:

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

³⁷ BATISTA, Vera. "Portaria que 'ressuscita' a MP 808. "Reforma trabalhista é inconstitucional e poderá ser contestada na Justiça", afirma professor da PUC-SP. Correio Braziliense [blog], 24 maio 2018. Disponível em: <<http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/portaria-que-ressuscita-mp-808-reforma-trabalhista-e-inconstitucional-e-podera-ser-contestada-na-justica-afirma-professor-da-puc-sp/>>. Acesso em: 29 set. 2019

[...] a portaria, enquanto ato administrativo, não pode e não deve legislar. Nesse sentido, a Portaria 349 de 2018 não possui força vinculante, apenas é uma manifestação unilateral do Estado. Sendo assim, é inviável e inconstitucional a tentativa de ressuscitar a MP 808 sobre as questões abordadas, pois o veículo adequado está estampado no texto constitucional, que seria o decreto legislativo, que é exclusivo do Congresso Nacional (artigo 62 da CF, §3 e §11).

Ora, ainda que o Ministério Público, movido por boas intenções, em uma tentativa de “prorrogar” as disposições legais da Medida Provisória 808/2017 e, por conseguinte, assegurar uma certa segurança jurídica aos trabalhadores, tal instrumento administrativo não possui o condão de submeter os empregadores ao seu conteúdo normativo, não se prestando, portanto, à função legislativa.

Nesse sentido, persiste o questionamento bem traduzido nas palavras de Carlos Drummond de Andrade: “E agora, José?”³⁸. Com a caducidade da MP 808/2017 e a ausência de dispositivo legal claro e preciso, qual será o futuro do trabalho intermitente? Os trabalhadores ficarão assistindo a erosão dos direitos sociais em detrimento da racionalidade econômica de aumentar a geração de empregos que cuidam apenas de suprir uma necessidade premente e provisória?

5. CONCLUSÃO

O cenário econômico brasileiro antes da implementação da Reforma Trabalhista, como visto, encontrava-se em crise o que levou à aprovação da Lei n. 13.467/2017 e, dentre as diversas novidades inseridas pelo novel, destaca-se a regulamentação de práticas laborais, dentre elas o contrato intermitente.

Contudo, pelo fato de a mencionada reforma não ter tratado de alguns pontos básicos de proteção ao trabalhador, corroborou à insegurança por parte do obreiro. Quando comparada à legislação de outros países, a previsão da estipulação de jornada mínima (dias, meses ou anos), por exemplo, é suficiente a sugerir uma certa proteção trabalhista. Tendo em vista que o indivíduo, sabendo do valor concreto de seus vencimentos em determinado contrato, poderia refletir melhor acerca da contratação.

³⁸ ANDRADE, Carlos Drummond de. **José**. São Paulo: Companhia de Letras, 2012, p. 24.
Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – Ano 3

Nesse diapasão, a legislação poderia vir a cumprir com sua função social e não apenas econômica, em razão de possibilitar uma certa segurança e previsão legal ao trabalhador.

Por ocasião da insuficiência de conteúdo nos dois únicos dispositivos legais que tratam do contrato de trabalho intermitente, foi editada a Medida Provisória n. 808/2017 que tratou de preencher algumas lacunas deixadas pela Reforma, dando, assim, uma maior segurança jurídica aos sujeitos envolvidos na relação de trabalho.

Todavia, após a perda de vigência da referida MP, não houve nenhuma manifestação legislativa no sentido de implementar a redação, então insuficiente e pouco clara, dos artigos que versam sobre o trabalho intermitente, ocasião em que o Ministério do Trabalho, na tentativa de suprir tal omissão, publicou a Portaria n. 349/18.

Ocorre que, apesar da boa intenção do órgão, há a discussão no âmbito jurídico de que tal instrumento administrativo não se presta à função legislativa, padecendo, portanto, de inconstitucionalidade.

Com a caducidade da Medida Provisória n. 808/2017 e a omissão legislativa, o trabalhador queda-se em um cenário de insegurança jurídica, onde o próprio Tribunal Superior do Trabalho, como visto, posiciona-se em sentido favorável aos empregadores, ainda que isso se dê em detrimento do denominado direito de inclusão socioeconômica.

É preciso refletir acerca do cenário econômico em consonância aos direitos sociais, de forma que não se pode combater o desemprego às custas da erosão dos direitos sociais.

Do ponto de vista empresarial, esse novo tipo de contratação tem seus ganhos em razão de proporcionar ao empregador, que necessite de uma demanda maior de mão de obra em determinado período (dia, horário, mês, ano), a opção de admitir funcionários para sanar sua carência naquela situação específica, gozando, portanto, de uma certa economia, haja vista o corte de custos em relação aos períodos de baixa demanda produtiva.

O contrato de trabalho intermitente, portanto, pode vir a ser uma ferramenta hábil no combate ao desemprego generalizado, todavia é preciso uma atenção, do ponto de vista legislativo, à segurança de requisitos e condições mínimas que assegurem

uma contratação que atenda não apenas à necessidade premente das empresas, mas que possa proporcionar uma pequena qualidade de vida para o trabalhador.

Certamente, a doutrina enfrentará momentos delicados e controversos para que se chegue à composição de entendimento mais acertado sobre as proposições expostas na Reforma Trabalhista, em especial, o contrato de trabalho intermitente.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. **Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador**. G1 [site], Economia, fev. 2018. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>>. Acesso em: 26 set. 2019.

ANDRADE, Carlos Drummond de. **José**. São Paulo: Companhia de Letras, 2012.

BATISTA, Vera. “Portaria que ‘ressuscita’ a MP 808. “Reforma trabalhista é inconstitucional e poderá ser contestada na Justiça”, afirma professor da PUC-SP. Correio Braziliense [blog], 24 maio 2018. Disponível em: <<http://blogs.correio braziliense.com.br/servidor/portaria-que-ressuscita-mp-808-reforma-trabalhista-e-inconstitucional-e-podera-ser-contestada-na-justica-afirma-professor-da-puc-sp/>>. Acesso em: 29 set. 2019

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm > Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial União, Brasília, DF, 24 mai. 2018. Disponível em:< http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em: 11 jun. 2018.

CAVALLINI, Marta. **Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes**. G1 [site], Economia, set. 2019. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>. Acesso em: 26 set. 2019.

DECISÃO do TST ampliará adesão à jornada intermitente, diz especialista. **Destake** [site], Empresas & Negócios, ago. 2019. Disponível em: <<https://www.destakjornal.com.br/seu-valor/empresas---negocios/detalhe/decisao-do-tst-ampliara-adesao-a-jornada-intermitente-diz-especialista>>. Acesso em: 26 set. 2019.

ESPANHA. National Laws on Labour Social Security and Related Human Rights (NATLEX). **Estatuto de los trabajadores**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

GARCIA, Diego. **Desemprego cai, mas renda média diminui e crescem trabalhadores informais**: IBGE diz que 12,8 milhões de brasileiros seguem desempregados e 11,5 trabalhadores não têm carteira assinada. Folha de São Paulo [site], 3 jul. 2019. Disponível em: <[https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml#targetText=IBGE%20diz%20que%2012%2C8,trabalhadores%20n%C3%A3o%20t%C3%A3o%20carteira%20assinada&targetText=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,quarta%2Dfeira%20\(31\).](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml#targetText=IBGE%20diz%20que%2012%2C8,trabalhadores%20n%C3%A3o%20t%C3%A3o%20carteira%20assinada&targetText=A%20taxa%20de%20desemprego%20no,quarta%2Dfeira%20(31).>)>. Acesso em: 27 set. 2019

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; REIS, Beatriz de Felipe. Uma análise do trabalho intermitente à luz do direito à inclusão socioeconômica. **Seminário de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 6, n. 6, 2018, p. 9. Disponível em: <<http://periodicos.unesc.net/seminariocsa/article/view/4699>>. Acesso em: 27 set. 2019.

GONÇALVES, Claudia Bauer; MAY, Yduan de Oliveira. O direito fundamental à inclusão socioeconômica dos pequenos agricultores pelas cooperativas de crédito rural. In: XVI Seminário Internacional: Demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. ISSN: 23583010. 2019. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7WALHZdiqNsJ:https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidssp/article/download/19607/1192612322+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 26 set. 2019.

GUGEL, Maria Aparecida. **O contrato de trabalho intermitente é incompatível com a reserva de cargos para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados**. IPEATRA [site], out. 2017. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2014/09/trabalhoIntermitente_reservaCargosPessoaComDefici%C3%Aancia_MGugel_2017-1.pdf>. Acesso em: 26 set. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. **Boletim de Mercado de Trabalho**, n. 66, maio 2019, p. 2. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190515_bmt_66_analise_do_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 26 set. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Número de desempregados de longo prazo cresce 42,4% em quatro anos**. IPEA [site], jun. 2019. Disponível em: <

http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34817&catid=3&Itemid=3>. Acesso em: 26 set. 2019.

JOTA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região. **Clipping Contextual O que interessa à AMATRA -2**. Disponível em:

(<http://www.amatra2.org.br/clipping-de-noticias---amatra--2--/1366/noticias-exibir.aspx>) Acessado em: 24.abr.2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 697-698.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. REFORMA TRABALHISTA E ARGUMENTOS ECONÔMICOS: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017. Disponível em: <

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125456>>. Acesso em: 26 set. 2019.

MAY, Yduan de Oliveira; POSSAMAI, Angélica Pereira; RAMOS, Thaís Scarpatto. **Direitos Socioeconômicos**. Curitiba: Multideia, 2018.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: Juspodivm, 2018.

PORTUGUAL. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (PGDL). **Lei n.º 07, de 12 de fevereiro de 2009**. Disponível em: <

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_busca_assunto_diploma.php?buscajur=intermitente&artigo_id=&pagina=1&ficha=1&nid=1047&tabela=leis&diplomas=&artigos=&%20so_miolo> Acesso em: 30 ago. 2018.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a invoção e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 73-84, dez. 2018. Disponível em: <

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/153830>>. Acesso em: 26 set. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017**: artigo por artigo. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 30.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. A era da incerteza: o fim da Medida provisória n. 808/2017. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 5, maio 2018

VAGAS. Lojas Riachuelo. **Assistente de Vendas e Visual Merchandising**. Disponível

em:<<https://www.google.com/url?hl=ptBR&q=https://www.vagas.com.br/vagas/v1706663/assistente-de-vendas-e-visual->

merchandising&source=gmail&ust=1528854334983000&usg=AFQjCNHr48h8X90p8EeULR1R3hybp2dARQ>. Acesso em: 11 jun. 2018.

INTERMITTENT WORK CONTRACT: BENEFITS OR PRACTICE OF WORK?

ABSTRACT

Law no. 13.467 / 17 markedly changed Brazil's legal system, establishing the intermittent labor contract, which in the view of some lawyers has brought benefits, while others believe in precarious hiring of labor. The article presents a qualitative and quantitative approach to the impacts on intermittent hiring due to the predictability and legal certainty provided by Provisional Measure no. 808/2017 and the position of the Superior Labor Court on issues not addressed by the Reform. It presents concept, basic elements of hiring, through equivalent legislation from Italy, Portugal and Spain. The issue of precarious wage labor is approached in a brief analysis of two specific cases of intermittent vacancy. Finally, it questions the implementation of the intermittent contract in respect to the right to socioeconomic inclusion of the worker.

Keywords: Economic crisis; Intermittent Contract; Legal certainty; MP 808/2017; Precariousness.