

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO  
ANA AMÉLIA SILVA CARVALHO**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:  
a contratação limitada à intermitência do serviço**

**Juiz de Fora  
2018**

**ANA AMÉLIA SILVA CARVALHO**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:  
a contratação limitada à intermitência do serviço**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito do Trabalho, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

**Juiz de Fora  
2018**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**ANA AMÉLIA SILVA CARVALHO**

### **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: a contratação limitada à intermitência do serviço**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito do Trabalho, submetido à Banca Examinadora composta pelos membros:

---

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Profa. Dra. Karen Artur  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Me. Guilherme Rocha Lourenço  
Faculdade Metodista Grambery

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, 14 de junho de 2018

## **RESUMO**

O contrato de trabalho intermitente se apresenta no ordenamento jurídico brasileiro como nova modalidade contratual, introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Assim, o presente artigo, a partir do conceito clássico do contrato de trabalho e das características da relação de emprego (DELGADO, 2018, p. 607), tem como objetivo interpretar a norma do artigo 433, § 3º, da CLT de forma sistemática e teleológica, a fim de entender os limites de sua aplicação. Para tanto, adotou-se a metodologia bibliográfica e crítico dialética, analisando-se de forma crítica a legislação e a doutrina atinentes ao tema, em especial no que diz respeito à relação desta nova modalidade contratual com a alteridade do contrato de trabalho e ao requisito da não eventualidade para a configuração da relação de emprego.

Palavras-chave: Direito Individual do Trabalho. Contrato de Trabalho Intermitente. Lei nº 13.467.

## ***ABSTRACT***

The intermittent labor contract is presented in the Brazilian legal system as a new contractual form, introduced in the Consolidation of Labor Laws by Law 13467 of July 13, 2017. Thus, the present article, based on the classic concept of the employment contract and the characteristics of the employment relationship (DELGADO, 2018, p. 607), aims to interpret the norm of article 433, § 3, of the CLT in a systematic and teleological way, in order to understand the limits of its application. In order to do so, the bibliographical and critical dialectic methodology was adopted, analyzing critically the legislation and doctrine related to the theme, in particular the relation of this new contractual form with the fact that the venture risk must be of the employer and the non-contingency requirement for the configuration of the employment relationship.

Keywords: Individual Labor Law. Intermittent Labor Contract. Law 13.467/2017.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DO CONTRATO DE TRABALHO.....	6
3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE COMO NOVA MODALIDADE CONTRATUAL INTRODUZIDA NA CLT PELA LEI Nº 13.467/17.....	8
4 DIFERENÇA ENTRE EVENTUALIDADE E INTERMITÊNCIA.....	11
5 A PRESENÇA DA ALTERIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	13
6 A NATUREZA INTERMITENTE DO SERVIÇO COMO REQUISITO ESSENCIAL PARA A APLICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	16
7 CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS.....	20

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe inúmeras alterações à Consolidação das Leis do Trabalho e às normas que regulam as relações de emprego. Uma importante mudança trazida pela referida lei foi a alteração do *caput* do artigo 443, que passou a prever, além das possibilidades de contrato de trabalho por tempo indeterminado e determinado, também a de contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Com efeito, tal modalidade contratual traz consigo inúmeros questionamentos relacionados à sua aplicabilidade. Isso porque, ao introduzir e regular o contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, a Lei nº 13.467/17 instituiu norma que permite que a contratação do empregado seja feita por meio de contrato no qual restam incertas duas das características principais da relação de emprego, quais sejam, a jornada de trabalho e o salário (DELGADO, 2017, p. 154)<sup>1</sup>.

Dessa forma, faz-se necessária a interpretação da norma, a fim de entender os contornos de sua aplicação, a partir das diretrizes dadas pelo próprio ordenamento jurídico, em especial pela Constituição Federal (BRASIL, 1988) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Assim, entendendo-se o contrato de trabalho, como ensina Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 607), como um “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”, o presente artigo tem como escopo investigar os limites à contratação de empregados por meio do contrato de trabalho intermitente, sobretudo no que diz respeito à natureza do serviço por eles prestado.

Para tanto, inicialmente, busca-se analisar a definição e as características principais do contrato de trabalho, trazidas pela doutrina. Posteriormente, são estudadas as mudanças introduzidas na legislação, no que se refere ao contrato de trabalho intermitente. Em seguida, são observadas as teorias acerca da não eventualidade como elemento fático-jurídico da relação de emprego, a fim de demonstrar a possibilidade de verificação de tal elemento, mesmo diante da intermitência. Ato contínuo, a característica da alteridade, essencial ao contrato de trabalho, é explorada, objetivando-se analisar a sua relação com o contrato de

---

<sup>1</sup> Segundo a Organização Internacional do Trabalho, com exceção do salário, a jornada de trabalho é a condição da relação empregatícia com o maior impacto direto na vida dos trabalhadores, tanto na qualidade da prestação de serviços, quanto na vida fora do local de trabalho (Conferência Internacional do Trabalho, 107ª reunião, 2018).

trabalho regulado pelo art. 433, § 3º, da CLT. Por fim, a partir da análise sistemática dos elementos estudados, investiga-se a possibilidade de contratação por meio do contrato de trabalho intermitente para a prestação de todo e qualquer tipo de serviço, independentemente da sua natureza.

A metodologia adotada neste artigo será bibliográfica e crítico dialética, na medida em que será realizada uma análise da legislação atinente ao assunto e de trabalhos e artigos acadêmicos relacionados ao tema, de forma crítica, principalmente no que diz respeito aos parâmetros axiológicos fundantes do Direito do Trabalho.

## **2 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DO CONTRATO DE TRABALHO**

O contrato de trabalho, por sua importância no estudo do Direito Individual do Trabalho, é apontado por Bezerra Leite (2017, p. 356) como o núcleo central desse ramo jurídico, tendo em vista que, a partir da sua existência, é que decorrem os direitos e garantias previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e nos demais textos legais que regem a relação empregatícia. Conforme ensina o autor (2017, p. 360), a legislação pátria não se ocupou em definir especificadamente o contrato de trabalho, motivo pelo qual se entende que tal definição decorre da junção dos artigos 2º, 3º e 442 da CLT (BRASIL, 1943).

Desse modo, utilizando-se dos elementos que compõem a relação de emprego e reconhecendo a necessidade da existência de negócio jurídico firmado entre as partes, Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 607) define o contrato de trabalho como “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”.

Como todo negócio jurídico, o contrato de trabalho deve conter elementos essenciais para a verificação da sua validade. Tais elementos, também chamados de jurídico-formais por Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 615), são aqueles previstos no artigo 104 do Código Civil (BRASIL, 2002), quais sejam, capacidade das partes, licitude do objeto e forma prescrita ou não vedada por lei, somados à higidez da manifestação da vontade.

Ressalta-se, contudo, que a análise dos elementos essenciais acima descritos deve ser precedida da verificação da existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, tendo em vista que a ausência dos mesmos gera a própria inexistência do contrato de trabalho

(DELGADO, 2018, p. 615). Tais elementos, constantes da própria definição de contrato de trabalho, acima transcrita, são o serviço prestado por pessoa física, com onerosidade, pessoalidade, subordinação e de forma não eventual.

Outrossim, o contrato de trabalho possui elementos naturais, os quais, embora não sejam imprescindíveis à sua caracterização, são de presença recorrente em sua estrutura. Um exemplo de elemento natural do contrato empregatício é a jornada de trabalho, conforme informa Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 624).

Acrescentam-se aos elementos essenciais e naturais do contrato de trabalho, também, os elementos acidentais que podem ser inseridos em seu conteúdo: o termo e a condição. Tais elementos possuem caráter de exceção no contrato empregatício, tendo em vista o prestígio conferido pela legislação ao contrato por tempo indeterminado.

Deve-se ressaltar, ainda, que o contrato de trabalho é contrato de Direito Privado, pois pactuado entre dois sujeitos particulares<sup>2</sup>, versando sobre interesses privados. Além disso, trata-se de contrato sinalagmático (DELGADO, 2018, p. 611), firmado de forma consensual e *intuitu personae* no caso de um dos contratantes, o empregado.

Destaca-se que o contrato de trabalho também pode ser caracterizado por ser contrato de atividade, tendo em vista a necessidade de uma das partes obrigar-se à prestação de serviços, constituindo obrigação de fazer. Além disso, trata-se de contrato de trato sucessivo, uma vez que as prestações centrais deste negócio, em geral, sucedem-se continuamente no tempo (DELGADO, 2018, p. 611).

Ademais, o contrato de trabalho possui as características da onerosidade, pois suas obrigações são economicamente mensuráveis; da alteridade, vez que o risco da prestação do serviço e de seus resultados deve ser estranho à figura do empregado (DELGADO, 2018, p. 613), e, por fim, da complexidade, diante da possibilidade de associação a outros contratos.

Importante ressaltar que, segundo Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 643), apesar da previsão legal relativa à existência de contrato de trabalho por tempo determinado, é certo que o contrato de trabalho por tempo indeterminado constitui regra geral incidente ao pacto empregatício. É que a indeterminação da duração contratual é meio de conferir concretude ao princípio da continuidade da relação de emprego, além de ter como sua característica inerente a existência de maior potencialidade de aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado.

---

<sup>2</sup> Segundo Delgado, mesmo pessoas jurídicas de direito público, quando contratam empregado via CLT, agem como particulares, ou seja, sem prerrogativas especiais em face da legislação trabalhista (DELGADO, 2018, p. 643).



O princípio da continuidade da relação de emprego reflete o interesse do Direito do Trabalho em que haja a permanência e a estabilidade no vínculo de emprego, integrando-se o trabalhador à estrutura e dinâmica empresariais (DELGADO, 2018, p. 243). Conforme postula Vólia Bomfim Cassar:

O homem médio busca a segurança e a estabilidade econômica, o que acarreta presunção de que todos desejam uma colocação no mercado para ter a oportunidade de trabalho, já que o desemprego assusta e traz instabilidade econômica. Daí pressupõe-se que o trabalhador não quer sair do seu emprego. O desdobramento dessa presunção conjugado ao fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo (que não se esgota num único ato) gera a conclusão de que o ônus de provar o motivo da saída do empregado de seu emprego é do patrão (CASSAR, 2016, p. 191).

Nesse sentido, o contrato de trabalho por tempo indeterminado recebe pela ordem jurídica *status* privilegiado, tendo em vista que tal espécie de pactuação é presumida em qualquer relação empregatícia, como exemplificado pela Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>3</sup>. Em contrapartida, o Direito do Trabalho considera qualquer outra modalidade contratual como exceção (DELGADO, 2018, p. 643), motivo pelo qual, por exemplo, o contrato a termo só é admitido se acordado de forma expressa (CASSAR, 2016, p. 572).

### **3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE COMO NOVA MODALIDADE CONTRATUAL INTRODUZIDA NA CLT PELA LEI Nº 13.467/17**

A aprovação da Lei nº 13.467/17, designada “Reforma Trabalhista”, foi e continua sendo alvo de grandes debates na doutrina e na jurisprudência, tendo em vista as substanciais alterações trazidas na legislação e na própria ordem justralhista.

Nesse contexto, merece destaque a mudança no *caput* do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a prever, além da possibilidade de contratação mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e determinado, também mediante contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

A Lei nº 13.467/17 ainda acrescentou o § 3º ao artigo 443 da CLT, com a seguinte redação:

Art. 443 (...)

---

<sup>3</sup> DESPEDITO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

Com efeito, as demais disposições acerca do contrato de trabalho intermitente, trazidas pela Lei nº 13.467/17, constam do artigo 452-A da CLT. Observa-se que, já no *caput* do referido dispositivo, o legislador impôs forma escrita para a nova modalidade contratual. Além disso, consta do dispositivo que o valor da hora de trabalho, no caso do contrato intermitente, não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou, ainda, ao valor do salário dos demais empregados da contratante que exerçam a mesma função. Veja-se que tais direitos já são assegurados no ordenamento jurídico brasileiro pelo artigo 7º, XII, da Constituição Federal de 1988 e, ainda, pelo artigo 461 da CLT.

O artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho ainda dispõe que o empregador pode convocar o empregado para a prestação de serviços, com três dias corridos de antecedência, por qualquer meio eficaz, informando-lhe acerca da jornada a ser realizada (§ 1º), tendo o trabalhador o prazo de um dia útil para responder à convocação (§ 2º), presumindo-se a recusa em caso de silêncio. A possível recusa do empregado, conforme disposto no § 3º do artigo 452-A da CLT, não caracteriza insubordinação capaz de justificar a sua dispensa por justa causa.

Após a convocação por parte do empregador e aceita a oferta pelo empregado, a lei dispõe que a parte que descumprir tal acordo deverá pagar à outra 50% (cinquenta por cento) do valor que seria devido caso o serviço fosse prestado, autorizada a compensação (art. 452-A, § 4º, da CLT). Com efeito, o § 5º do artigo 452-A estabelece que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, destacando, ainda, que o trabalhador pode prestar serviços a diversos contratantes. Ressalta-se que a Medida Provisória nº 808, de 2017, cuja vigência foi encerrada em 23 de abril de 2018, havia revogado os dispositivos em questão.

Com relação ao pagamento proporcional das férias, repouso semanal remunerado e 13º salário, o artigo 452-A, § 6º, da CLT dispõe que deve ser feito ao final de cada período de prestação de serviços, juntamente com a remuneração. No recibo do pagamento, conforme o § 7º do dispositivo em comento, as parcelas pagas ao empregado devem estar discriminadas.

As contribuições previdenciárias e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço serão recolhidos com base nos valores pagos ao empregado em cada período mensal de trabalho (§ 8º).

Por fim, no que concerne às férias, o artigo 452-A, § 9º, da CLT dispõe que a cada doze meses de vigência do contrato o trabalhador adquire o direito de não ser convocado por um mês, a ser usufruído nos doze meses subsequentes. Ressalta-se que no período de férias o empregado não receberá qualquer quantia, tendo em vista que as férias serão pagas de forma proporcional ao final de cada período de convocação, como mencionado acima.

Importante destacar que na primeira versão do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei Ordinária nº 13.467/2017, não havia qualquer menção ao contrato de trabalho intermitente. A previsão do tipo de contrato mencionado se deu a partir do primeiro Substitutivo ao Projeto de Lei, introduzido por Comissão Especial constituída para proferir parecer acerca do PL 6.787/2016, tendo como relator o Deputado Rogério Marinho.

Em seu parecer, o referido Deputado Federal assim afirmou:

Reforçamos que o objetivo que pretendemos alcançar com essa reforma é o de modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade.

Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente (BRASIL. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016).

Destaca-se, ainda, que a Medida Provisória nº 808 de 2017, que teve sua vigência encerrada em 23 de abril de 2018, havia acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 452-B a 452-H, todos tratando do contrato de trabalho intermitente. Esses dispositivos dispunham sobre questões como possibilidades de cláusulas a serem inseridas no contrato (art. 452-B da CLT), rescisão necessária do contrato em caso de não convocação por mais de 1 (um) ano seguido (art. 452-D da CLT), verbas rescisórias a serem pagas (452-E e 452-F da CLT) e vedação à contratação de empregado demitido com quem o empregador possuía contrato por prazo indeterminado após menos de dezoito meses da rescisão, até 2020 (art. 452-G da CLT), por exemplo.

É certo que, diante da imaturidade dos dispositivos acima expostos e da própria existência da possibilidade de relação empregatícia decorrente de contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, muitos questionamentos surgem e ainda surgirão quanto à sua aplicação.

Nesse sentido, com relação ao problema levantado por este artigo, duas características essenciais ao contrato de trabalho, a alteridade e a não eventualidade na prestação do serviço,

foram eleitas para terem a sua relação com o contrato de trabalho intermitente melhor aprofundada.

#### **4 DIFERENÇA ENTRE EVENTUALIDADE E INTERMITÊNCIA**

A relação de emprego, nos ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 337), é fenômeno sociojurídico resultante da síntese de um diversificado conjunto de elementos reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. É pacífico na doutrina justralhista que tais elementos fático-jurídicos, inafastáveis, são: a) a prestação de trabalho por pessoa física, b) efetuada com personalidade pelo trabalhador, c) de forma não eventual, d) sob subordinação ao tomador de serviços e e) com onerosidade. Caso tais elementos sejam observados de forma simultânea, restará configurada a relação empregatícia e, por via de consequência, a ausência de qualquer um deles descaracteriza o trabalhador como empregado (CASSAR, 2016, p. 242).

A partir da junção dos elementos da relação de emprego acima descritos, o artigo 3º do Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), que não foi alterado pela Lei nº 13.467/17, traz a definição legal de empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Com efeito, os elementos que caracterizam a relação de emprego existem no mundo dos fatos, de forma independente do Direito e, em face de sua relevância social e jurídica, são captados pela doutrina e pela legislação, sendo, por isso, chamados de elementos fático-jurídicos. Nesse sentido, a Ciência do Direito faz a composição de tais elementos, objetivando esclarecer os limites de sua caracterização (DELGADO, 2018, p. 338).

No que concerne ao contrato de trabalho intermitente, questiona-se se está presente o requisito da não eventualidade para a configuração da relação de emprego. Tal elemento é o que possui conceito mais discutido na doutrina laboral, entre os requisitos acima mencionados (DELGADO, 2018, p. 341). Assim, para responder ao questionamento referente ao trabalho intermitente, faz-se necessário o estudo das teorias informadoras da noção de eventualidade.

A primeira teoria existente com relação ao conceito de eventualidade é a teoria da descontinuidade, a qual afirma que eventual é o trabalho que se fraciona no tempo, sofrendo interrupções. Tal teoria, segundo Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 342), não foi encampada pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas se encontra presente na Lei Complementar nº 150/15 (Lei do Trabalho Doméstico), que prevê a necessidade de prestação de serviços pelo trabalhador por mais de 2 (dois) dias por semana para ser configurada a

relação de emprego. Ressalta-se que no artigo 1º da referida Lei Complementar o legislador optou por utilizar a palavra “contínua” em detrimento da expressão “não eventual”, utilizada na CLT, deixando clara a aderência da norma à teoria da descontinuidade.

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 263), a teoria da descontinuidade, inspirada na doutrina italiana, analisa o trabalho eventual sob a perspectiva do trabalhador, ou seja, se a sua prestação de serviços, em relação a determinado tomador de serviços, é esporádica, sem repetição. Nesse contexto, ao utilizar a expressão “não eventual”, o legislador pátrio teria optado, segundo a doutrina, por rechaçar tal conceito de eventualidade.

Existe, ainda, a teoria do evento, que entende como eventual aquele trabalho no qual o serviço é contratado em virtude de um específico e determinado fato, sendo a sua duração limitada à existência dele e, portanto, esporádica. Conforme explica Mozart Victor Russomano (1990 apud DELGADO, 2018, p. 343), o trabalho eventual, para essa teoria, é “aquele que depende de acontecimento incerto, casual, fortuito. (...) Os fatos é que revelarão, portanto se a tarefa do trabalhador na empresa é eventual ou permanente”.

Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 342) afirma que a teoria mais prestigiada no Direito brasileiro, no que concerne à conceituação da eventualidade, é a teoria dos fins da empresa, segundo a qual as atividades não inseridas nos fins “normais” do empreendimento, por sua natureza, seriam de estreita duração e, portanto, eventuais.

Conforme ressalta Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 259), não é possível confundir a necessidade permanente de mão de obra para o empreendimento com a atividade-fim da empresa, tendo em vista que existem atividades-meio que possuem caráter permanente. A diferença é que nas atividades-fim existe a presunção da necessidade permanente de mão de obra, enquanto naquelas exercidas como meio tal característica deve ser analisada no caso concreto.

A última teoria apresentada por Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 344) é a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, segundo a qual a eventualidade existiria no caso de trabalhadores que não se fixam juridicamente a uma fonte de trabalho, mas possuem destinatários variados no tempo.

Com efeito, analisando de forma sistemática as teorias acima expostas, percebe-se que a intermitência não se confunde com a eventualidade, exceto para a teoria da descontinuidade, que não foi albergada pela CLT. Assim, para Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 260), não eventuais são os “serviços de necessidade permanente para a empresa, sejam de natureza contínua ou intermitente”. No mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 343)

afirma que “a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade - rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”.

Dessa forma, tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho não adotou a teoria da descontinuidade, se um trabalhador presta serviços de maneira pessoal, onerosa e subordinada em atividade de caráter permanente do empregador, ainda que alternando períodos de inatividade e atividade, será considerado empregado.

Diante de tais considerações, interpretando-se a norma do artigo 443, § 3º, da CLT de forma sistemática, percebe-se que não é possível, por exemplo, que uma sociedade empresarial que possua como objeto social a realização de festas contrate como empregado um pedreiro, para que, eventualmente, em caso de necessidade, possa realizar algum reparo ou reforma em sua estrutura. Veja-se que, nesse caso, o serviço prestado pelo trabalhador não é de necessidade permanente ou não se insere nas atividades “normais” do empregador, motivo pelo qual não resta configurada relação de emprego, por ausência do elemento da não eventualidade.

## **5 A PRESENÇA DA ALTERIDADE NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 613), o contrato de trabalho é dotado de alteridade, na medida em que os riscos inerentes à prestação de serviços e aos seus resultados, assim como os riscos do empreendimento são alheios ao empregado.

Seguindo essa lógica, tem-se o conceito de empregador, trazido pelo artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Destaca-se que também no âmbito do Direito Empresarial a assunção dos riscos do empreendimento é considerada pela doutrina fator essencial para a caracterização do empresário. Nas palavras de Marlon Tomazette:

O empresário, por sua vez, assume o risco total da empresa. Não há uma prévia definição dos riscos, eles são incertos e ilimitados. Ademais, o risco da atividade não é garantido por ninguém. Se houver uma crise no ramo de atuação do empresário, e este tiver prejuízo pela falta de demanda, ele não terá a quem recorrer (TOMAZETTE, 2013, p. 47).

Ocorre, porém, que, na seara trabalhista, o conceito de risco da atividade econômica deve ser encarado de forma mais ampla. Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 491) chama

atenção para o fato de que a norma deve ser interpretada para além de sua leitura literal, tendo em vista que os riscos mencionados no artigo 2º da CLT não são apenas aqueles decorrentes da atividade econômica, mas também os riscos do próprio trabalho, ainda que este não tenha intuito econômico para o empregador, como no trabalho doméstico. Nas palavras do autor:

Na verdade, o que ocorre é que a letra do enunciado celetista (riscos da atividade econômica) não corresponde à específica intenção da norma, nem à plena noção jurídica dos riscos que pertinem à posição jurídica do empregador no âmbito da relação de emprego. Ao se referir à ideia de riscos, o que pretende a ordem justalartista é traduzir a ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu próprio empreendimento (se se tratar de empregador vinculado a atividade econômica) (DELGADO, 2018, p. 491).

A ideia da alteridade do contrato de trabalho significa, ainda, que os serviços do empregado são sempre prestados em benefício de outrem e, portanto, o labor é utilizado de maneira patrimonial. Assim, a alteridade se refere à aquisição originária do resultado do trabalho alheio (CASSAR, 2016, p. 268).

Com efeito, os entendimentos doutrinários acima referidos se complementam, haja vista que, em troca de conferir ao empregador os resultados percebidos em razão de seu trabalho, o empregado não pode ser responsabilizado por eventual prejuízo decorrente da prestação de serviços ou mesmo da atividade empresarial. Nesse sentido, defende Amauri Mascaro Nascimento:

Para José Maria Guix “o trabalhador, pela necessidade absoluta e imediata que tem de obter ingressos com os quais possa fazer frente às necessidades próprias e de sua família – já que não tem outros meios de subsistência ou, pelo menos, o salário é o principal – cede os direitos que eventualmente poderiam corresponder-lhe no produto futuro em troca de uma percepção presente, segura e estável que lhe garanta a empresa. Com isso, a parte eventual que corresponderia ao trabalhador ao final do ciclo produtivo fica assegurada contra o risco de não alcançar a produção os índices esperados ou o de que esta não seja vendida, venda-se tarde ou com prejuízos. Dessa forma, uma participação futura e incerta no produto troca-se por uma percepção presente e certa, com a qual o risco econômico direto se transfere para o fator capital. Em troca dessa segurança, regularidade e antecipação na percepção, é natural que o capital exija uma compensação ou parte proporcional, que se deduz do que corresponderia na hipótese de uma participação final”. Por essa cessão de direitos o empregado auferir um salário e porque o salário é fundamental no contrato de trabalho, como pagamento em troca do trabalho, diz-se que a relação jurídica trabalhista é onerosa (NASCIMENTO, 2014, p. 673).

Dessa forma, o empregado dispõe da sua força de trabalho de forma patrimonial, conferindo ao empregador os resultados obtidos com a sua prestação de serviços, em troca de contraprestação econômica certa e imediata. Entende-se, portanto, que o risco do negócio, compreendido como o risco do resultado do trabalho e o risco do próprio empreendimento,

deve sempre pertencer ao empregador, que, por essa razão, deve suportar os prejuízos e auferir os lucros decorrentes da prestação do serviço.

É importante ressaltar, contudo, que o próprio ordenamento jurídico prevê formas de atenuação do risco empresarial e de intervenções no contrato de trabalho, diante de situações específicas. A teoria do risco do empreendimento, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 580), não seria conclusiva para diferenciar o trabalhador subordinado do autônomo, por exemplo, porque, em alguns casos, como na recuperação judicial e na falência, o trabalhador também arca com os prejuízos enfrentados pelo empreendimento, ainda que de forma atenuada. O autor ainda destaca, como exemplo de inversão do risco do empreendimento, o conteúdo do artigo 503 da CLT, que, segundo ele, autorizaria a redução salarial dos empregados “em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados” (NASCIMENTO, 2014, p. 580).

Ocorre que, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 493), a norma do artigo 503 da CLT foi parcialmente revogada (ou não recebida) pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista que, após a sua promulgação, nos termos dos artigos 7º, inciso VI, e 8º da Lei Maior, qualquer procedimento de redução de salários deve ser precedido de instrumentos formais de negociação coletiva e, portanto, com participação do sindicato da categoria. Nos dizeres do ministro do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] fica claro que as referidas diretrizes constitucionais evidenciam ser inválido dispositivo legal que intente elidir direito trabalhista criado por fonte autônoma ou heterônoma, ao fundamento de ser o empregador dotado de incapacidade econômica, transitória ou contínua, em vista de prejuízos comprovados em sua dinâmica operativa. Esse tipo de atenuação legal do risco do empregador, ou tipos similares, encontram, desde 1988, limites claro na Constituição (DELGADO 2018, p. 493).

Desse modo, é vedado a qualquer dispositivo infraconstitucional a criação de novo tipo de atenuação do risco do empreendimento que implique em possível redução salarial para os empregados, sem a realização de prévia negociação coletiva.

Na esteira deste entendimento, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente, como nova modalidade de contratação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), não pode ser utilizado sob o argumento de crise econômica ou dificuldade financeira vivenciada pela contratante, tendo como objetivo somente a diminuição de custos, a partir da redução de jornada e, conseqüentemente, de salário do empregado. Veja-se que, sendo a alteridade característica essencial do contrato de trabalho (DELGADO, 2018, p. 613),



o risco da atividade econômica deve pertencer ao empregador, independentemente do tipo de contrato de trabalho que rege a relação de emprego.

## **6 A NATUREZA INTERMITENTE DO SERVIÇO COMO REQUISITO ESSENCIAL PARA A APLICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Após leitura literal do texto do § 3º do artigo 443 do Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), de início, pode parecer que o legislador permitiu a contratação de empregado por meio do contrato de trabalho intermitente independentemente da natureza do serviço prestado. Ocorre que, para interpretar as normas postas, ou o “Direito Construído”, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 259), faz-se necessária uma pesquisa de coerência racional e lógica entre o dispositivo legal e o conjunto do sistema jurídico pré-existente, e, ainda, entre este e o conjunto do processo sociopolítico que responde por sua criação e interpretação.

Destacam-se, entre os métodos interpretativos apresentados pela doutrina, o método teleológico e o método sistemático. Tais métodos, de caráter objetivo, disputam entre si a primazia no processo interpretativo, conforme defende Luís Roberto Barroso (2008, p. 140).

Em síntese, a interpretação teleológica parte da premissa de que a norma deve ser interpretada de acordo com a sua finalidade (CASSAR, 2016, p. 123). Tal método interpretativo é um dos poucos encontrados de forma expressa em dispositivo legal brasileiro, tendo em vista que o artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro dispõe que, na aplicação da lei, o julgador deve atender aos fins sociais da norma e à exigência do bem comum (BRASIL, 1942).

Noutro giro, a interpretação sistemática consiste na análise da norma em conjunto com todo o ordenamento ao qual ela pertence. Nas palavras de Luís Roberto Barroso:

O direito objetivo não é um aglomerado aleatório de disposições legais, mas um organismo jurídico, um sistema de preceitos coordenados ou subordinados, que convivem harmonicamente. Sistema pressupõe ordem e unidade. A interpretação sistemática é fruto da ideia de unidade do ordenamento jurídico. Através dela, o intérprete situa o dispositivo a ser interpretado dentro do contexto normativo geral e particular, estabelecendo as conexões internas que enlaçam as instituições e as normas jurídicas (BARROSO, 2008, p. 140).

Diante das considerações supra e considerando a necessidade de verificação dos requisitos da alteridade e da não eventualidade para configuração do contrato de trabalho, percebe-se que o serviço prestado por trabalhador contratado na forma do artigo 443, § 3º, da

CLT deve ter natureza intermitente. É que, tratando-se de serviço de necessidade permanente para o empregador, a justificativa para a existência dos períodos de inatividade, mencionados no dispositivo legal em comento, deve ser a própria natureza intermitente do serviço, que significa a necessária existência de interrupções/intervalos no mesmo.

Não é possível, portanto, a partir de uma análise sistemática e teleológica da legislação, que uma pessoa física ou jurídica contrate trabalhador mediante contrato de trabalho intermitente para prestar serviço de natureza contínua e ininterrupta no âmbito da contratante. Nota-se que a justificativa para os intervalos e os períodos de inatividade característicos do contrato de trabalho intermitente, nesses casos, seria a variação da demanda do serviço, o que acontece devido a interferências externas e mercadológicas na atividade econômica e, por isso, inerentes ao risco do empreendimento, que deve recair sobre o empregador.

Com efeito, a contratação mediante contrato de trabalho intermitente, no caso acima mencionado, teria como único fim a transferência do risco do negócio ao empregado. Nesse caso, o trabalhador não seria convocado pelo contratante em períodos de crise econômica ou de pouca demanda do serviço e, portanto, sofreria as consequências de tal situação, não recebendo qualquer verba salarial. Essa situação, conforme o artigo 9º da CLT, configuraria fraude à aplicação dos preceitos da legislação.

Percebe-se que, em comparação com o contrato por tempo indeterminado clássico, o contrato de trabalho intermitente deve ser considerado prejudicial ao empregado, diante das incertezas relativas à jornada e à remuneração. Como dito anteriormente, o contrato de trabalho por tempo indeterminado é visto como a regra geral pela doutrina e pela própria legislação, tendo em vista que é a modalidade contratual que confere efetividade ao princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2018, p. 643).

Ainda que seja reconhecida a inexistência de termo final no contrato de trabalho intermitente, é certo que o próprio artigo 443, *caput*, da CLT diferencia tal modalidade contratual do contrato por tempo indeterminado. Essa discriminação se justifica diante da flagrante instabilidade existente na contratação realizada na forma do § 3º do artigo 443 da CLT, tendo em vista que, ainda que não haja data para a extinção da relação empregatícia, o empregado pode ficar meses sem ser convocado para trabalhar e, conseqüentemente, sem receber verbas salariais.

O § 3º do artigo 443 da CLT, portanto, deve ser interpretado com cautela, diante do seu caráter excepcional. Desse modo, a disposição legal no sentido de que, no contrato de

trabalho intermitente, a prestação de serviços deve ocorrer sem continuidade e com alternância entre períodos de atividade e inatividade deve ser vislumbrada também sob a ótica do empregador. A previsão acerca dos períodos de inatividade não se refere, por essa lógica, à paralisação da atividade apenas por parte do trabalhador contratado, mas também no âmbito da própria contratante.

Ressalta-se que, diante da subordinação jurídica que pesa sobre o empregado, o legislador editou a norma do artigo 9º da CLT, presumindo a nulidade de qualquer ato do trabalhador que consubstancie renúncia aos seus direitos, exceto em casos previstos constitucional e legalmente (GRANCONATO, 2015, p. 15). Dessa forma, verificada a contratação de trabalhador por meio de contrato de trabalho intermitente para a prestação de serviço de natureza contínua, será constatada fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), devendo incidir sobre o caso as normas de proteção em favor do empregado, que fará jus a todas as garantias de um contrato por tempo indeterminado clássico.

## **7 CONCLUSÃO**

A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente, introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) pela Lei nº 13.467/17, deve ser definida tendo em vista os limites dados pelo ordenamento jurídico brasileiro, verificados mediante interpretação sistemática e teleológica do instituto.

Neste artigo, primeiramente, foram apresentadas a definição e as características principais do contrato de trabalho, como núcleo principal do Direito Individual do Trabalho. Após a referida exposição inicial, voltou-se o olhar para o contrato de trabalho intermitente, definido no artigo 443, § 3º, da CLT e regulado pelo artigo 452-A do mesmo diploma legal, a fim de entender os contornos da novel modalidade contratual.

Posteriormente, analisou-se a não eventualidade como um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, objetivando entender, a partir das teorias informadoras da noção de eventualidade, a possibilidade de verificação de tal elemento no contrato de trabalho intermitente.

Examinou-se, ainda, a alteridade, como característica do contrato de trabalho, e a necessidade de que o risco do empreendimento seja suportado pelo empregador. Assim, observou-se que o contrato de trabalho intermitente, definido no artigo 443, § 3º, da CLT, não possui o condão de inverter o risco da atividade econômica para o empregado.

A partir de tais constatações, defendeu-se a limitação da aplicação do contrato de trabalho intermitente somente aos casos em que a natureza do serviço prestado pelo empregado seja intermitente, ou seja, em que existam interrupções características da própria atividade desenvolvida. Conclui-se que a utilização do contrato de trabalho intermitente como forma de contratar empregado para realizar serviços de natureza contínua no âmbito da contratante caracteriza a fraude prevista no artigo 9º da CLT, pois tem como finalidade a inversão do risco do empreendimento, o que configura desvirtuamento a preceito contido na própria Consolidação.

## REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filena me=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filena me=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei N. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar 150, de 1ª de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em 18 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm)>. Acesso em 25 abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018

\_\_\_\_\_. *A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei nº 13.467/17*. São Paulo: LTr, 2017.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *A Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente : o Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora* In: FELICIANO, Guilherme Guimarães, TREVISÓ,

Marco Aurélio Marsiglia e FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

GRANCONATO, Márcio Mendes. *Consolidação das Leis do Trabalho: Título I*. In: MACHADO, Antônio Cláudio da Costa e ZAINAGHI, Domingos Sávio. *CLT Interpretada: Artigo por Artigo, Parágrafo por Parágrafo*. 6 Ed. São Paulo: Manole, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Reforma Trabalhista: entenda ponto a ponto*. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. *A CLT de Temer (& Cia. Ltda.)*. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-ltda>>. Acesso em 25 abr. 2017.

TOMAZETTE, Marlon. *Curso de Direito Empresarial: Teoria Geral e Direito Societário*. 5 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.