



ISSN 2595-5519

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Eduardo Roberto Fabbi Dalmagro<sup>1</sup>  
John Maycon Lima de Queiroz<sup>2</sup>  
Douglas Willians da Silva dos Santos<sup>3</sup>

### RESUMO

O contrato intermitente surge como uma nova modalidade de contrato entre empregador e empregado sendo trazido pela reforma trabalhista e prevista na nova lei. Pode – se dizer que o contrato intermitente é aquele que não ocorre prestação de serviço de maneira contínua, logo esta prestação se dá em períodos alternados e por se tratar de uma novidade no mundo jurídico deixa várias dúvidas acerca das possibilidades. O presente artigo pretende expor esta modalidade contratual discorrendo seus pontos positivos e negativos, para tal desenvolvimento foi realizada uma pesquisa qualitativa partindo de autores com experiência e capacidade para tal assunto e assim consequentemente enriquecer o presente tema. Diante dos fatos expostos, cabe aos interessados – empregado e empregador – avaliar a proficuidade de tal contrato para ambas as partes de maneira que não traga prejuízos.

**Palavra-chave:** Contrato; Intermitente; Emprego.

### ABSTRACT

The intermittent contract appears as a new type of contract between employer and employees brought about by the labor reform and provided for in the new law. It can be said that the intermittent contract is one that does not provide a continuous service, so this provision takes place in alternating periods and because it is a novelty in the legal world, it leaves several doubts about the possibilities. The present article intends to expose this contractual modality addressing its positive and negative points, for such development a qualitative research was carried out, starting from authors with experience and capacity for such subject and, consequently, enriching the present theme. In view of the facts exposed, it is up to the interested parties - data and employer - to evaluate the usefulness of this contract for both parties in a way that does not bring losses.

**Keywords:** Contract; Intermittent; Employment.

<sup>1</sup> Dalmagro, Eduardo Roberto Fabbi: Acadêmico do I Termo do Curso de Bacharelado em Direito na Faculdade do Vale do Juruena AJES – Unidade Juína-MT; e-mail: dalmagroeduardor@hotmail.com

<sup>2</sup> Queiroz, John Maycon Lima de: Acadêmico do VI Termo do Curso de Bacharelado em Direito na Faculdade do Vale do Juruena AJES – Unidade Juína-MT; e-mail: queirozadv@live.com

<sup>3</sup> SANTOS, Douglas Willians da Silva. Bacharel em Direito pela Faculdade do Vale do Juruena – AJES. Pós-graduado em Ciências Criminais e Psicologia Forense pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena. Coordenador e Professor do Curso de Direito na Faculdade do Vale do Juruena – AJES – Unidade Juína-MT; e-mail: douglaswillianspower@gmail.com



## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa apresentar o estudo e pesquisa inerente ao assunto quanto aos contratos de trabalhos, que aborda especialmente de nova modalidade contratual no ramo do direito do trabalho que é o trabalho intermitente, pelo qual uma pessoa denominada empregado se subordina ao empregador de forma não contínua.

Ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços, a continuidade da prestação de serviço é um dos requisitos de forma geral dos contratos de trabalhos, sendo esta denominada habitualidade.

Assim deste modo, essa nova modalidade trouxe mudanças consideráveis para as relações de emprego, objetivando uma maior flexibilidade ao empregador e empregado, onde a prestação de serviços só é exercida quando existe a necessidade, e a remuneração ocorre de acordo com as horas prestadas.

Ademais abordaremos de forma geral o conceito de contrato de trabalho suas disposições normativas.

## 2 CONTRATO DE TRABALHO: NOÇÕES GERAIS

A regulamentação das relações trabalhistas no Brasil é exercida pela Constituição Federal e pelas Consolidações da Leis Trabalhistas a famosa CLT, e também por algumas leis complementares.

O contrato de trabalho é responsável por determinar o vínculo empregatício entre o empregado e o empregador. Os contratos individuais de trabalho podem ser constituídos de forma tácita ou expressos, podendo ser firmado na simples confiança entre as partes, mas há exceção, pois existem certas modalidades de contratos trabalhistas que exigem para sua validade certo formalismo, como os contratos de jogador de futebol que necessitam serem escritos.

Assim dispõe o Artigo 442 das Consolidações das leis trabalhistas “Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.



O objeto do contrato de trabalho é a subordinação de prestação de serviço não eventual, mediante pagamento de salário. Assim as características do contrato de trabalho são bilaterais, subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

Esta última característica diz respeito à pessoa que o empregador está empregando que não pode ser substituída por outra a que não contratada. O Contrato de trabalho é “intuitu personae”, ou seja, o Empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena do vínculo de formar com a última. O contrato de trabalho é de direito privado, devido à natureza privada os pactuantes e de seus interesses. Para Roberto Senise Lisboa, contrato:

(...) é indiscutivelmente, a categoria mais importante dentre os negócios jurídicos possíveis. Como acordo de vontades que possui por finalidade a Constituição, modificação ou extinção dos direitos, dele advém um conjunto de obrigações a serem cumpridas pelas partes (...).<sup>4</sup>

Conceituando os aspectos do contrato de trabalho podemos designa-los como pessoal, patrimonial e misto. Quando se diz relação pessoal é porque envolve pessoa específica, o empregado e a outra o empregador. É patrimonial, pois envolve o patrimônio de duas pessoas, o Empregado e o Empregador, tendo assim o trabalho um aspecto misto.

O contrato de trabalho é caracterizado pela reciprocidade de obrigações, tendo assim de um lado o empregado que realiza seu serviço e de outro o empregador com a obrigação de remunerar o trabalhador pela execução dos serviços, criando dessa forma direitos e obrigações para ambas as partes.

O contrato de trabalho possui uma grande variedade de espécies, sendo os principais os de prazo determinado ou de prazo indeterminado, os de aprendizagem e os temporários. Com a nova reforma trabalhista surgiu uma nova modalidade de contrato de trabalho, classificada como trabalho intermitente.

### **3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade trazida pela reforma trabalhista de contratação do trabalhador, expressamente prevista na nova lei. Considera-se com intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação,

---

<sup>4</sup> LISBOA, Roberto Senise. Manual de Direito Civil, Vol. 3: Contratos. ED Saraiva, 5ª edição 2010.



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.

A previsão do contrato de trabalho intermitente encontra-se expressa no artigo 443, parágrafo 3º da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Assim segundo o dicionário Ediuoro da língua portuguesa, “intermitente é o que apresenta interrupções a intervalos regulares; descontínuo” (XIMENES, 2001, p. 541).

Após firmado o contrato entre ambas as partes cabe ao empregador fazer uma convocação ao empregado, é considerado convocação legal aquela feita por e-mail ou mensagem por aplicativo (por exemplo WhatsApp) sendo que essas duas formas facilitam a provocação do cumprimento da lei, sendo válido ainda a convocação via telefonema (porém este meio dificulta a comprovação de que a convocação foi feita dentro das normas), entre outros meios.

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

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

O trabalhador não é obrigado a aceitar as convocações o que não gera uma insubordinação, ou seja, após a recusa da convocação feita previamente de acordo com as normas o empregado reserva-se a não cumprir a prestação de seu serviço no dia indicado pelo empregador e não sofrerá nenhuma penalização sobre isso.

É previsto ainda que caso o empregado aceite a convocação, mas não compareça para executar a prestação de serviço automaticamente aplica-se uma multa pela desistência, ocorrendo também o caso da convocação por parte do empregador e no dia determinado ele



não possibilitar que o empregado exerça sua função cabe ao empregador efetuar o pagamento da multa, para ambos a multa é de 50% do valor devido de sua contratação:

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

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

Haja visto que no período que o empregado não estiver prestando seu serviço a empresa contratante, ele não terá direito a remuneração, afinal o mesmo pode até mesmo estar disponibilizando seus serviços a outro empregador “§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

No contrato de trabalho intermitente, ao final de cada prestação de serviço o empregado deverá receber e sua remuneração que será efetuada no valor acordado entre as partes. Este é um ponto que diferencia esta forma de contrato dos demais:

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

- I - Remuneração;
- II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - Décimo terceiro salário proporcional;
- IV - Repouso semanal remunerado;
- V - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Uma norma muito discutida acerca da legislação dos contratos de trabalho intermitentes é a questão que trata sobre o direito por parte do empregado de usufruir legalmente de férias pós doze meses de contrato, porém como as férias são pagas em frações ao final de cada prestação de serviço logo o empregado não receberá durante o gozo do período de descanso, o que acaba lhe prejudicando pois fica também impedido de trabalhar. Esse ponto do contrato pode acabar prejudicando o empregado.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”.

Segundo a Portaria n. 349 de 23 de maio de 2018 do Ministério do Trabalho, o contrato de trabalho intermitente deverá se por escrito e registrado na Carteira de Trabalho:



Quanto a necessidade de forma escrita, coadunado com a ideia da magistrada doutora Eliana dos Santos Alves Nogueira, a qual relata que, quanto à necessidade da forma escrita para o contrato de trabalho intermitente, observa-se que tal exigência constitui requisito formal para sua validade, ou seja, onde o trabalhador não tenha firmado o contrato escrito com os requisitos legais, restará caracterizado contrato de trabalho *standard*, ou seja, contrato de trabalho subordinado por prazo indeterminado e a tempo pleno (NOGUEIRA, 2017, p. 136).

#### **4 EMPREGADO INTERMITENTE DURANTE A PANDEMIA**

O empregado intermitente que no dia 1º de abril de 2020 tinha sua carteira assinada tem direito a receber três parcelas de R\$ 600,00 do governo Federal, não se trata de o auxílio emergencial apesar do valor ser o mesmo, trata-se de outro benefício. Ainda que após 1º de abril o empregado tenha seu contrato rescindido terá direito a receber esse benefício (ANDREATTA, 2020).

O Governo Federal entende que é importante auxiliar o empregado intermitente pois a pandemia trouxe o enfraquecimento dos comércios, os contratantes tiveram que diminuir ou parar totalmente suas atividades, logo os empregados intermitentes ficaram sem nenhuma fonte de renda, diferente dos trabalhadores “convencionais” que teriam a possibilidade de redução na jornada e outros acordos (ANDREATTA, 2020).

Os empregados intermitentes não poderiam contar com essa possibilidade e não existe a possibilidade de acumular mais de um benefício, ou seja, aquele mantém contrato intermitente com mais de um contratante terá direito apenas a um benefício com três parcelas de R\$ 600,00 (ANDREATTA, 2020).

A possibilidade de receber este benefício se deu através da MP 936, medida que posteriormente foi sancionada lei e abriu a possibilidade de suspender ou reduzir o salário dos trabalhadores e suspender também os contratos com a finalidade de não ocorrer demissões em massa, desta maneira o empregador reduz seus gastos durante a pandemia e o empregado recebe os benefícios auxiliares do governo (NUBANK, 2020).

Um grande problema para o empregado no contrato intermitente envolve o INSS, existe uma grande possibilidade de o empregador não convocar o empregado ou convocar poucas vezes durante o mês, deste modo o empregado não atingirá o valor mínimo necessário para contribuir no recolhimento previdenciário e infelizmente esse período não contará como



tempo de contribuição previdenciária para que o mesmo possa usufruir posteriormente dos benefícios previdenciários (GOBBI e MARTINS, 2019).

Outro ponto que deve ser observado é a possibilidade de o contrato intermitente mascarar as estatísticas a respeito do desemprego no cenário nacional. Isto pode ocorrer pois o empregado está de fato vinculado a um serviço, porém apenas exercerá o mesmo quando convocado e conseqüentemente receberá apenas por essas ocasiões (GOBBI e MARTINS, 2019).

Um problema para o empregador é a possibilidade de o empregado trabalhar para seus concorrentes haja visto que não há exclusividade quanto aos serviços prestados e de acordo com o ramo da empresa isto pode ser ruim, podendo ainda o empregado não ter a disponibilidade para exercer sua função em determinada empresa por estar prestando serviço a outra, nas empresas que necessitam atenção especial e exclusividade por parte do empregado sob projetos em andamento, o contrato intermitente não é recomendável (Assis e Mendes Advogados – Direito Digital, Empresarial e Proteção de Dados, 2020).

## **5 OBJETIVO**

A partir da elaboração desta dissertação pretendemos elucidar as dúvidas que discorrem sobre tal forma contrato, já sabido que é um termo novo no cotidiano tanto de quem emprega quanto de então empregado, pois anteriormente a esta forma de modalidade usava-se o contrato informal, acordado entre as próprias partes sem um texto legal.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O contrato de trabalho intermitente e as novas reformas trabalhistas vieram para regular esta modalidade de emprego, afim de melhorar as condições deste empregado e garantir maior segurança e proteção desta parte quanto as relações de vínculos empregatícios.

Desta forma com a reforma surgiu a ampla possibilidade da contratação de empregado para prestação de trabalho intermitente, sendo expressamente prevista no Brasil com a Lei 13.467 de 2017, conhecida como reforma trabalhista.



ISSN 2595-5519

Esta reforma objetivou reconhecer ao trabalhador intermitente direitos concedidos ao trabalhador comum. Também flexibilizou o contrato de trabalho intermitente, oportunizando que as partes possam convencionar os locais de prestação de serviços, os turnos para os quais o empregado será convocado, as formas e instrumentos de convocação e o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.



## REFERÊNCIAS

ANDRETTA, Felipe. **Intermitente tem direito a R\$ 600 por 3 meses, mas não é o ‘coronavoucher’**. 2020. Disponível em: <economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/04/29/beneficio-emergencial-bem-auxilio-empregado-intermitente-mp-936.htm#:~:text=Empregado%20intermitente%20(sem%20jornada%20nem,mas%20%C3%A9%20um%20benef%C3%ADcio%20diferente>. Acesso em: 26 out. 2020.

Assis e Mendes Advogados – Direito Digital, Empresarial e Proteção de Dados. **Trabalho Intermitente:** por que não compensa para startups e o mercado de TI. 2020. Disponível em: <assisemendes.com.br/trabalho-intermitente-ti/#:~:text=Problemas%20na%20remunera%C3%A7%C3%A3o,t%C3%A3o%20atraente%20para%20os%20profissionais>. Acesso em: 26 out. 2020.

**CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.**

GOBBI, Bruno Rogério; MARTINS, Orfeu. **Contrato intermitente ainda é um universo de dúvidas e poucas respostas**. 2019. Disponível em: <www.conjur.com.br/2019-jul-28/opiniao-contrato-intermitente-ainda-universo-duvidas>. Acesso em: 26 out. 2020.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**, Vol. 3: Contratos. ED Saraiva, 5ª edição 2010.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira:** contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

NUBANK, Redação. **MP 936:** entenda a nova lei trabalhista que permite corte de salário e de jornada: Agora lei sancionada, a MP trabalhista cria o Benefício Emergencial e prevê que empresas suspendam salários e contratos temporariamente. Entenda como funciona. 2020. Disponível em: <blog.nubank.com.br/mp-936-lei-trabalhista-corte-salario/>. Acesso em: 26 out. 2020.

XIMENES, Sérgio. **Minidicionário Ediouro da Língua Portuguesa**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Ediouro, 2001.