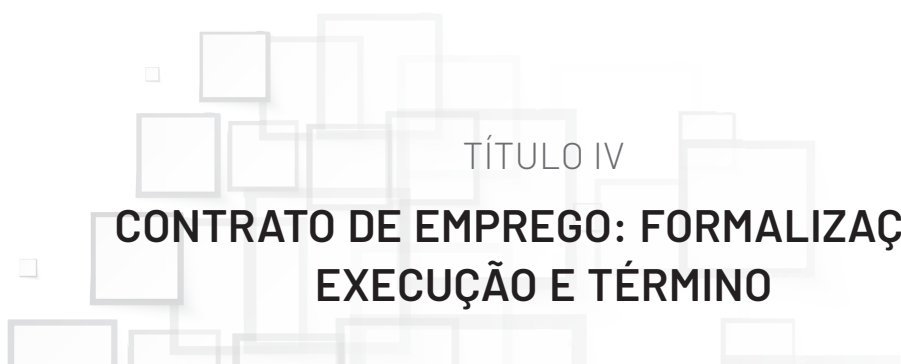


Emmanuel Furtado

Curso de DIREITO DO TRABALHO

2026



TÍTULO IV

CONTRATO DE EMPREGO: FORMALIZAÇÃO, EXECUÇÃO E TÉRMINO

20. A IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO DIREITO DO TRABALHO: INSTRUMENTO DE CIDADANIA, PROTEÇÃO JURÍDICA E EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR

No Capítulo I do Título II (Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho), a CLT trata da identificação profissional, a qual, simbolizada primordialmente pela Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e pelo Livro ou Sistema de Registro de Empregados, é um pilar fundamental do Direito do Trabalho brasileiro, porquanto não representa somente uma atividade registral que consolida todas as informações laborais do indivíduo relativas ao emprego ou ao exercício de uma profissão remunerada em documentos próprios, mas constitui um verdadeiro instrumento de cidadania, proteção do Estado e reconhecimento da qualificação do trabalhador, conferindo-lhe uma identidade laboral e, por extensão, social.

Nesse contexto, o art. 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, dispõe que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos dispostos em seus incisos, entre eles estão as: “I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

No mais, a jurisprudência pátria tem aplaudidas atuações que constantemente reafirmam a validade, a obrigatoriedade das anotações e a força probatória dos documentos, sem relegar o princípio da primazia da realidade, com objetivo de proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego e assegurar o pleno exercício dos direitos sociais.

Adiante, serão expostos temas que englobam previsões do Capítulo I do Título II da CLT.

20.1. Documentação

O ordenamento jurídico trabalhista e previdenciário exige a manutenção de documentos que atestam as qualificações do trabalhador e os históricos específicos da prestação do trabalho, e, além disso, são importantes elementos de prova e fundamentais para a fiscalização por parte dos órgãos competentes, como a clássica Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o Livro de Registro de Empregados, cujas peculiaridades principais serão abordadas em tópicos a seguir.

Além desses, outros servem igualmente à garantia de direitos fundamentais, em especial nas áreas mais sensíveis, como a saúde ocupacional, a segurança e a dignidade no ambiente laboral, entre eles a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Relevante que, embora a previsão celetista que autorizava o arquivamento digital amplo de todos os documentos trabalhistas tenha perdido a validade (art. 12-A da CLT), restabelecendo-se, assim, a exigência da guarda física de determinados documentos, a depender de sua natureza legal, ou seja, a menos que haja legislação específica permitindo o formato digital, é inegável que a digitalização é uma tendência irreversível nas relações laborais, tanto que, por meio de iniciativas como o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e a CTPS Digital, o Estado caminha para centralizar e unificar os dados laborais em plataformas tecnológicas, mas sem olvidar a segurança jurídica, autenticidade das informações e ampla acessibilidade para os órgãos de fiscalização e trabalhadores.

20.2. Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conhecida tradicionalmente como Carteira de Trabalho, é o mais importante documento de registro da vida profissional do trabalhador brasileiro e, nos termos do art. 13 da CLT, cuja redação é dada pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969, é “obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.”

A CLT, em seu artigo 13 e seguintes, disciplina diversos aspectos da Carteira de Trabalho e Previdência Social, como a obrigatoriedade, a emissão, as anotações, como se verá adiante.

Notório que o modelo físico sempre enfrentou limitações práticas e jurídicas, sobretudo no que se refere à conservação dos registros, pois a perda do documento ou a sua ilegibilidade compromete a comprovação de dados importantes do trabalhador, inclusive perante o órgão previdenciário, para fins de aposentadoria, gerando insegurança jurídica para o titular, por isso houve importante alteração legislativa no art. 14 da CLT, como se verá à frente, que instituiu a Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico.

20.2.1. Caráter obrigatório

A obrigatoriedade da Carteira de Trabalho e Previdência Social como documento essencial no Brasil para o registro de qualquer vínculo empregatício, seja de natureza urbana ou rural, por prazo determinado ou indeterminado, e até mesmo para o exercício de atividade profissional remunerada por conta própria, é consagrada no *caput* do art. 13 da CLT.

Mister esclarecer que o estágio é regido pela Lei nº 11.788/2008, que o define como um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho e que visa à preparação para a vida profissional. A sua natureza é pedagógica, e não empregatícia.

Da mesma forma, o trabalho voluntário é disciplinado pela Lei nº 9.608/1998, caracterizado por ser uma atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos, e pela ausência de remuneração e de vínculo de emprego, sendo uma atividade espontânea em benefício de terceiros.

Desse modo, do ponto de vista legal, não há um direito subjetivo do estagiário ou do voluntário de exigir o registro de suas atividades na CTPS.

Relevante pontuar ainda que a Lei nº 13.874/2019, conhecida como Lei da Liberdade Econômica, revogou expressamente as disposições excepcionais de contratação de trabalhadores desprovidos de CTPS (§§ 3º e 4º, *caput* e incisos I e II) do art. 13 da CLT. A mudança legislativa refletiu o avanço na digitalização dos serviços públicos e o advento da CTPS Digital, que passou a ser preferencialmente utilizada em substituição à versão física.

Dessa forma, o argumento de dificuldade de emissão da CTPS perde relevância na atualidade, pois o padrão eletrônico, obtido por meio de aplicativos governamentais e plataformas online integradas aos sistemas de registro de vínculos empregatícios (eSocial), tornou o processo mais acessível e célere.

20.2.2. Emissão da CTPS digital

Com a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), a emissão da CTPS passou a ser prioritariamente por meio digital e de responsabilidade do atual Ministério do Trabalho e Emprego), conforme art. 14 da CLT, cujo parágrafo único prevê as situações excepcionais em que o documento pode ser emitido na versão física.

De acordo com o art. 16 celetista, esse formato eletrônico da carteira profissional passa a utilizar como identificador único o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), em consonância com o que dispõe o Decreto nº 9.723/2019, o qual unifica diversos cadastros públicos utilizando o CPF como elemento de identificação individual em bases de dados da administração pública federal.

Registre-se que a Lei nº 13.874/2019 revogou o art. 17 da CLT, o qual estabelecia a possibilidade de emissão da CTPS com base em declarações verbais confirmadas por testemunhas, nos casos em que o interessado não apresentasse documentos de qualificação civil. Tal revogação demonstra o esforço do legislador em alinhar o sistema de registros trabalhistas aos avanços da tecnologia da informação e aos parâmetros de confiabilidade e segurança digital exigidos pela sociedade contemporânea.

20.2.3. Prazo e forma das anotações

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica), o prazo legal para que o empregador proceda às anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) foi ampliado. Anteriormente fixado em 48 horas, o prazo passou a ser de cinco dias úteis a partir da admissão/contratação do trabalhador, nos termos do novo texto do art. 29 da CLT. A CTPS Digital simplificou esse processo.

Observe-se, todavia, que, na forma do § 8º do referido art. 29, o trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação. Nesse tempo, portanto, a regra celetista obriga a devolução da carteira ao empregado.

Ressalte-se que, a teor da Tese Vinculante (Tema 192) firmada pelo TST no IRRag – 1001443– 15.2023.5.02.0605: “A retenção injustificada da CTPS por tempo superior ao fixado na lei configura ato ilícito ensejador de dano moral por presunção.”

No mais, na CTPS, o empregador deve registrar, obrigatoriamente: a data de admissão, a remuneração (com detalhes de sua composição, como salários e gorjetas) e eventuais condições especiais. Esses registros, segundo o *caput* do art. 29, poderão ser realizados por meio manual, mecânico ou eletrônico, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Economia (atual Ministério do Trabalho e Emprego).

Ademais, nos termos do § 2º do art. 29 da CLT, as anotações na CTPS devem ser feitas nas seguintes hipóteses: (i) na data-base da categoria profissional; (ii) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador; (iii) por ocasião da rescisão contratual; e (iv) quando necessária à comprovação perante a Previdência Social.

A alínea 'd', referente à comprovação perante a Previdência Social, gerou discussões doutrinárias, especialmente quanto à possibilidade de anotação de atestados médicos (por doença comum ou acidente de trabalho) na CTPS do trabalhador.

A jurisprudência e a doutrina majoritária caminham no sentido de vedar tais registros, seja por ausência de previsão legal, seja por corresponderem a anotações potencialmente desabonadoras, em violação ao § 4º do art. 29 da CLT, que proíbe expressamente o lançamento de registros que desabonem a conduta do empregado.

Além disso, o art. 30 da CLT, que antes autorizava certas anotações relacionadas a afastamentos por acidente de trabalho, foi revogado pela Lei nº 13.874/2019, o que reforça o entendimento de que nem mesmo o INSS pode anotar tais eventos na CTPS do trabalhador.

De fato, a anotação de atestados médicos, sobretudo por afastamentos recorrentes, pode configurar ato discriminatório, ainda que de forma indireta. Tal registro pode acarretar prejuízos ao trabalhador em futuras contratações, o que contraria os princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação no ambiente de trabalho.

20.2.4. Descumprimento do registro na CTPS e seus efeitos jurídicos

A anotação do contrato de trabalho no documento CTPS é uma obrigação legal do empregador e integra o sistema protetivo trabalhista brasileiro. Sua ausência ou incorreções/desvios pode gerar repercussões nas esferas administrativa, judicial e até penal, por atingir diretamente os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente os relacionados à seguridade social, à contagem de tempo de serviço e à proteção contra fraudes.

20.2.4.1. Medidas administrativas

Na forma do art. 29, § 3º, celetista, a inobservância do registro do contrato do empregado na CTPS enseja ato de fiscalização do trabalho, por meio de Auditor Fiscal, que deve formalizar um auto de infração em face do empregador e, de ofício, comunicar a situação irregular à autoridade competente para que seja instaurado um processo administrativo.

Afora isso, o trabalhador, pessoalmente ou por intermédio do sindicato, e sem prejuízo do ingresso de eventual ação judicial trabalhista, pode apresentar reclamação administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho em caso de recusa do empregador de anotar a carteira recebida ou devolvê-la. Após lavratura do termo próprio, iniciam-se diligências investigativas. (artigos 36 e 37 da CLT).

As consequências do não comparecimento do reclamado ou da sua persistência de não fazer as anotações demandadas estão descritas no parágrafo único do art. 37 e no art. 38, *caput* e parágrafo único, ambos da CLT.

No mais, se as alegações do empregador envolverem a própria inexistência da relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, o processo será encaminhado à Justiça do Trabalho, onde a questão será resolvida, suspendendo-se, nesse caso, o julgamento do auto de infração. (art. 39 da CLT).

20.2.4.2. Atuação judicial diante da ausência de registro da CTPS

Quando a falta de anotação é identificada no processo judicial trabalhista, o juiz pode determinar a anotação imediata dos dados não controversos (art. 39, § 2º, da CLT).

Todavia, o registro feito diretamente pela Vara do Trabalho, como ordena o § 1º do art. 39, pode gerar um estigma e causar embaraços para o trabalhador, dificultando sua reinserção no mercado de trabalho.

Por isso, a doutrina e jurisprudência, nada obstante essa disposição da CLT, incentivam o magistrado a compelir o empregador a fazer a anotação por conta própria, sem a menção à determinação judicial, e até entendem, com fundamento no princípio da proteção ao hipossuficiente e no direito constitucional ao trabalho, não haver óbice à aplicação de multa diária, a teor do art. 536, § 1º, do CPC subsidiário, em caso de desrespeito à ordem judicial.

Com a instituição da CTPS digital (Lei nº 13.874/2019), esse problema tende a ser mitigado, pois os lançamentos são feitos diretamente em sistema eletrônico, a partir de comunicação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, garantindo a proteção dos dados e a conformidade legal, sem menções visíveis que possam expor o trabalhador.

De se consignar ainda que o Tribunal Superior do Trabalho fixou tese jurídica vinculante no julgamento do IRR nº 60 (RRAg-0020084-82.2022.5.04.0141):

A ausência de anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho não caracteriza dano moral *in re ipsa*, sendo necessária a comprovação de constrangimento ou prejuízo sofrido pelo trabalhador em seu patrimônio imaterial para ensejar a reparação civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

20.2.4.3. Responsabilidade criminal do empregador

A falsificação de documento público, como a CTPS, é tipificada pelo Código Penal (art. 297), todavia, o Supremo Tribunal Federal (STF) e tribunais superiores entendem que a mera ausência de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) não é suficiente, por si só, para caracterizar ilícito de natureza penal.

Por conseguinte, segundo a jurisprudência pátria, para que a falta de registro na carteira de trabalho configure crime (art. 297, § 4º, do CP), é necessário demonstrar o dolo, ou seja, a intenção do empregador de enganar e falsear a verdade por meio da omissão de dados relevantes, como a data de admissão ou o salário do empregado, de forma a obter algum benefício indevido, prejudicar o trabalhador, burlar a fé pública e a instituição de previdência privada.

20.2.5. Eficácia probatória da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Até a entrada em vigor da Lei nº 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica), a CTPS regularmente emitida e anotada servia não apenas de valor probatório em dissídios trabalhistas, mas também como prova de identificação civil, ou seja, permitia-se sua equiparação a uma carteira de identidade.

A nova redação do art. 40 da CLT, mais concisa, dada pela referida lei, todavia, limita a eficácia probante da CTPS à comprovação de aspectos da relação laboral, como salário, férias, tempo de serviço, em especial prova judiciária nos litígios trabalhistas.

Outro aspecto importante é que as anotações lançadas na CTPS produzem presunção *juris tantum* de veracidade, ou seja, relativa, admitindo prova em contrário. Esse entendimento foi consagrado tanto no art. 456 da CLT quanto na jurisprudência sumulada dos tribunais (Súmula 225 do STF e Súmula 12 do TST)

No IRR nº 240, o TST fixou tese jurídica vinculante que assim giza: “CARTEIRA DE TRABALHO. ANOTAÇÕES. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção absoluta, mas apenas relativa. (Reafirmação da Súmula nº 12 do TST)” (RR – 0010173– 11.2023.5.03.0021).

20.3. Livros de registro de empregados e a era digital

O artigo 41 da CLT estabelece que todos os empregadores, independentemente da atividade exercida, são obrigados a manter o registro de seus empregados, o qual pode se dar em livros, fichas ou sistema eletrônico. O parágrafo único do referido dispositivo reforça que o registro deve contemplar todos os dados relacionados ao vínculo contratual. Esses registros funcionam como um equivalente da CTPS para o empregador.

Tradicionalmente, os livros de registro eram mantidos em formato físico, sujeitos à autenticação pelas antigas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou por fiscais do trabalho, sendo vedada a cobrança de qualquer emolumento para essa finalidade.

Com a modernização administrativa e tecnológica, houve a migração gradativa para sistemas eletrônicos, processo consolidado com a criação do eSocial e regulamentado pela Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, que dispõe sobre a forma de prestação das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por meio de escrituração digital.

Essa transição buscou não apenas simplificar obrigações acessórias dos empregadores, mas também ampliar a transparência e a efetividade da fiscalização estatal sobre as relações de trabalho, garantindo o correto recolhimento de contribuições previdenciárias e tributos.

A Lei nº 13.874/2019, ao incluir o artigo 47-A na CLT, introduziu uma penalidade para o empregador que não mantiver o registro de seus empregados com os dados completos e atualizados, evidenciando a crescente importância da regularização e da fiscalização eletrônica.

21. CONTRATO DE EMPREGO E SUA DIMENSÃO TEMPORAL

21.1. Contrato por tempo indeterminado

De acordo com o art. 443 da CLT, redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o contrato de trabalho, em geral, pode ser ajustado “tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”.

Assim, no âmbito do Direito do Trabalho, os contratos são classificados, quanto a sua duração, em pactos por prazo indeterminado e por prazo determinado (estes últimos também chamados de contratos a termo), todavia, a terminologia exige precisão técnica.

Embora seja comum o uso das expressões contrato por prazo indeterminado e contrato por prazo determinado, parte da doutrina, em análise minuciosa, sugere a preferência pelos termos contrato por tempo indeterminado e contrato por tempo determinado. O raciocínio baseia-se na ideia de que prazo já remete a um lapso temporal definido, o que tornaria a expressão prazo determinado redundante, enquanto falar em prazo indeterminado seria contraditório, pois se o lapso é indefinido, não há prazo estrito.

Superadas as discussões semânticas, o contrato de trabalho por tempo indeterminado, definido como aquele cuja duração não se submete a um termo final preestabelecido, constitui a regra geral no ordenamento jurídico brasileiro.

Com efeito, essa modalidade contratual goza de um *status* privilegiado, de modo que, na ausência de estipulação expressa em contrário e fora das hipóteses excepcionais previstas em lei, presume-se que a relação de emprego foi pactuada com vigência indefinida, consoante o art. 443 da CLT e o entendimento consolidado na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual foi reafirmado recentemente no julgamento de Incidente de Recurso Repetitivo (IRR nº 278):

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA.

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 (Reafirmação da Súmula nº 212 do TST) – RRAg – 0000062-67.2023.5.09.0322

21.1.1. Contexto histórico e as hipóteses de conversão dos contratos a termo em contratos por tempo indeterminado

Historicamente, a indeterminação do tempo foi vista com desconfiança, sob a influência de brocardos como *nemo potest locari opus in perpetuum* (Ninguém pode obrigar-se a prestar trabalho de forma perpétua), que vedava a contratação perpétua, temendo-se um retorno a formas de servidão. Essa perspectiva influenciou diplomas como o Código Civil brasileiro de 1916, que limitava a locação de serviços a quatro anos, disposição anacronicamente repetida no art. 598 do Código Civil de 2002. Contudo, a evolução do pensamento justalabalhista demonstrou que o verdadeiro perigo à dignidade do trabalhador residia na precariedade dos vínculos a termo. Nesse sentido,

a CLT corrigiu tal equívoco ao eleger a contratação por tempo indeterminado como padrão, relegando os contratos a termo ao campo da excepcionalidade.

Por conseguinte, qualquer desnaturação das estritas hipóteses legalmente especificadas de contratação a prazo (exceção à regra) acarreta a sua convalidação em contrato por tempo indeterminado.

O Direito do Trabalho estabelece que, se houver qualquer irregularidade na pactuação, duração, prorrogação ou sucessividade dos contratos por tempo determinado, estes são transformados automaticamente em contratos por tempo indeterminado. Esta alteração automática, resultante de um comando legal (*ex lege*), é um efeito relevante que visa a proteção do trabalhador.

Note-se, pois, que o contrato por tempo indeterminado, de fato, é a regra, e o contrato por tempo determinado é a exceção. Consequentemente, o diploma trabalhista estabelece que, sempre que a excepcionalidade for desnaturada ou eivada de vício, o ajuste será convertido em contrato por tempo indeterminado, que é mais vantajoso ao trabalhador. Nesses casos de nulidade parcial, as cláusulas contratuais continuam válidas, exceto a cláusula temporal. O contrato a termo é válido apenas em hipóteses restritas, como serviço transitório, atividade empresarial transitória ou contrato de experiência (art. 443, § 2º, CLT).

O contrato por tempo determinado será objeto de análise específica em tópico próprio adiante deste livro; por ora, examinam-se apenas as hipóteses em que contratos inicialmente firmados sob a modalidade a termo podem ser convertidos em contratos por prazo indeterminado.

Assim, de acordo a doutrina, há diversas situações que conduzem à conversão automática do contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado:

(i) Contratação fora das Hipóteses Legais

Se a contratação for ajustada por prazo determinado sem que exista norma legal que preveja a situação, o negócio jurídico será parcialmente invalidado, e a cláusula de duração será atingida *ab initio*, resultando em um contrato por tempo indeterminado.

(ii) Extrapolação do Prazo Máximo Legal

O contrato por tempo determinado não pode ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando houver legislação especial ou previsão celetista diversa, como se verá com detalhe no tópico 8.3.6.1 desta obra. O contrato de experiência, por exemplo, não pode exceder noventa dias, incluindo-se aqui qualquer prorrogação.

(iii) Prorrogações Indevidas

O contrato por tempo determinado, pela regra geral, pode ser prorrogado apenas uma única vez, desde que respeitado o limite máximo total de vigência. Caso os contratantes promovam mais de uma prorrogação, o ajuste será considerado por tempo indeterminado a partir do início da segunda prorrogação. Este entendimento se baseia no art. 451 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.” Exceção Notável: O contrato por tempo determinado regido pela Lei nº

9.601/98 (Lei do Contrato por Prazo Determinado por Negociação Coletiva) não está submetido ao art. 451 da CLT, permitindo múltiplas prorrogações, desde que respeitado o prazo máximo de dois anos.

(iv) Continuidade Executiva

A prestação de serviços continuada além do limite temporal estabelecido, como após o término de um contrato de experiência, transforma o ajuste a termo em contrato por tempo indeterminado.

(v) Sucessão Contratual Fraudulenta (Presunção Legal)

O art. 452 da CLT estabelece uma presunção *iure et iure* (não comporta prova em sentido contrário) de fraude quando um novo contrato por tempo determinado sucede um anterior dentro de seis meses:

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

As exceções a essa regra são quando a expiração do contrato anterior dependeu da execução de serviços especializados (não coincidentes com a atividade-fim do tomador) ou da realização de certos acontecimentos (como o fim da safra).

21.1.2. Fundamentos doutrinários: os princípios da continuidade e da norma mais favorável

A primazia do contrato por prazo indeterminado fundamenta-se em dois pilares essenciais do Direito do Trabalho. Primeiramente, ele confere concretude ao princípio da continuidade da relação de emprego, ao garantir ao trabalhador uma expectativa de permanência do vínculo e de manutenção da subsistência, já que não fixa uma data extintiva prévia e atribui à relação a maior duração possível, ao contrário dos pactos a termo, que já nascem com sua extinção pré-anunciada.

Ademais, essa modalidade contratual realiza de forma mais plena o princípio da norma mais favorável, uma vez que, intrinsecamente, possibilita ao empregado uma maior potencialidade de aquisição de direitos ao longo do tempo, além de assegurar um plexo mais robusto de verbas rescisórias na hipótese de ruptura contratual.

21.1.3. Efeitos jurídicos no curso do vínculo: interrupção, suspensão e garantias de emprego

Sob tal perspectiva, os efeitos jurídicos do contrato por prazo indeterminado são sensivelmente mais benéficos ao trabalhador. As causas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, como os afastamentos por motivo de saúde, incidem plenamente, preservando o vínculo empregatício. Igualmente, as garantias especiais de emprego e estabilidade encontram seu campo de aplicação por excelência nesses contratos, limitando o poder potestativo de rescisão do empregador.

Nesse particular, destacam-se a estabilidade da gestante, cuja proteção é objetiva e independe do conhecimento do estado gravídico pelo empregador (Tema 497 do STF); a estabilidade do membro da CIPA, ainda que suplente (IRR 284 do TST); e a estabilidade acidentária, que subsiste mesmo quando o nexo causal com a doença ocupacional é reconhecido após a cessação do contrato (IRR 125 do TST).

21.1.4. Extinção contratual e os limites do poder potestativo do empregador

Finalmente, deve-se ressaltar que a indeterminação do prazo não significa perpetuidade. O contrato pode ser extinto por iniciativa de qualquer das partes, sendo que a terminação por iniciativa do empregador, sem justa causa, confere ao empregado um conjunto de direitos rescisórios específicos, como o aviso prévio, nos termos do art. 7º, XXI, da Constituição Federal e do art. 487, § 1º, da CLT, e a indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Destarte, embora haja a prerrogativa de rescisão unilateral do empregador, imotivada, tal é temperada tanto pelas garantias de emprego quanto pelo sistema de proteções rescisórias, que visam a desestimular a dispensa arbitrária e a tutelar a continuidade da relação de emprego. Além disso, esse direito potestativo do empregador de dispensa imotivada ou à denúncia vazia do contrato também encontra limites nos direitos fundamentais. Exemplo notório dessa limitação é a presunção de dispensa discriminatória do empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, conforme o entendimento pacificado na Súmula 443 do TST e reafirmado no IRR 254 TST, o que assegura ao trabalhador o direito à reintegração.

Na mais, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é categórica ao firmar que o ônus probatório da cessação do vínculo incumbe ao empregador, caso este negue a prestação de serviço e o despedimento. Este entendimento está pacificado e reafirmado em Incidente de Recurso Repetitivo nº 278 do TST.

Adicionalmente, o princípio da continuidade está intimamente ligado ao mandato constitucional que garante a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, como se depreende do artigo 7º, I, da Constituição Federal que assegura o direito a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

21.2. Contrato intermitente

21.2.1. O novo paradigma da descontinuidade laboral e a estrutura normativa

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, aprovada e sancionada durante o governo de Michel Temer, promoveu uma significativa alteração no *caput* do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inaugurando uma modalidade de pacto laboral até então inexistente no ordenamento jurídico brasileiro: o contrato de trabalho intermitente (CTI). Este instituto, um dos mais polêmicos da reforma e que modificou a estrutura clássica do Direito do Trabalho brasileiro, caracteriza-se pela ausência de continuidade na prestação de serviços, que ocorre com subordinação e mediante convocação, havendo, pois, alternância de períodos de atividade e inatividade, sem que isso descaracterize o vínculo empregatício.

A concepção rompe com a tradição protetiva do Direito do Trabalho, fundada na continuidade da relação de emprego e na contraprestação estável da força de trabalho. Trata-se, assim, de um tipo contratual que, embora inserido no âmbito dos contratos por tempo indeterminado, subverte a lógica do tempo à disposição do empregador, instaurando uma dinâmica de ativação eventual da mão de obra sob demanda, o que caracteriza a expressão máxima da precarização, um verdadeiro “tiro de misericórdia” na classe trabalhadora, por representar a normatização da instabilidade e da ausência de renda contínua, afrontando princípios constitucionais e internacionais do trabalho.

A definição legal encontra-se no § 3º do art. 443 da CLT (introduzido pela Reforma Trabalhista):

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.

Dessa forma, a lei celetista permite que o contrato em análise subsista mesmo na ausência de trabalho efetivo. O traço distintivo do instituto é a licitude da oscilação entre períodos de trabalho e de inatividade, sem que haja ruptura do vínculo. Como se dirá adiante, o contrato se caracteriza como de tempo indeterminado, que se diferencia pela intermitência da execução da prestação laboral, e não pela existência de prazos contratuais fixos.

A doutrina estrangeira fornece paralelos úteis. No Reino Unido, o instituto aproxima-se do *zero-hour contract* (contrato de zero hora), e na Itália, do *lavoro a chiamata* (trabalho por chamada), modalidades nas quais o trabalhador permanece à disposição do empregador para convocações eventuais. A prestação dos serviços subordinados é, portanto, oferecida de maneira fracionada, consumindo-se apenas o número exato de horas, dias ou meses necessários para satisfazer os interesses patronais momentâneos. Todavia, a transposição desses modelos ao Brasil ocorreu de forma acrítica, sem a adaptação necessária ao sistema constitucional que tutela a dignidade e a continuidade do emprego.

21.2.2. Natureza jurídica

Um ponto fundamental para a correta compreensão do instituto é a sua natureza jurídica. Apesar da alternância entre atividade e inatividade, o contrato de trabalho intermitente é, em sua essência, uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado. Não se trata de um aglomerado de múltiplos e sucessivos contratos de prazo determinado, mas sim de um único vínculo contratual que permanece vigente, mesmo durante os períodos de inatividade do trabalhador.

Desse modo, embora o contrato por tempo indeterminado tradicional seja marcado pela regularidade e previsibilidade da prestação de serviços, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) introduziu um novo modelo de contratação no âmbito da indeterminação temporal: o contrato de trabalho intermitente, que é considerado um tipo de contrato por tempo indeterminado, pois não possui termo final. Ele se caracteriza pela

licitude da conduta patronal de contratar um empregado e remunerá-lo apenas quando os serviços se mostrarem necessários, sem estipulação de uma jornada mínima fixa.

Como ressaltam Pamplona e Fernandez (2020, p. 60),

o fato de a prestação de serviços no trabalho intermitente ocorrer apenas em períodos delimitados, nos termos do convite formulado pelo empregador, não deve conduzir ao equívoco de enquadrá-lo como um contrato por tempo determinado, visto que o contrato de trabalho intermitente continuará vigente mesmo nos períodos de inatividade.

Contudo, a legislação não veda, de forma expressa, que um contrato por tempo determinado seja ajustado para ser cumprido sob a lógica da intermitência. Assim, embora a regra geral seja a sua indeterminação, admite-se, excepcionalmente, que as partes o celebrem por tempo determinado, desde que observadas as hipóteses legais para tal.

21.2.3. Constitucionalidade e críticas doutrinárias

A introdução do trabalho intermitente, embora sob o pretexto de potencializar a empregabilidade formal no mercado de trabalho ou de formalizar trabalhadores conhecidos como *biscateiros* ou *freelancers*, desencadeou intenso debate jurídico e social, culminando no ajuizamento de três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5.826, 5.829 e 6.154) perante o Supremo Tribunal Federal (STF). As ações questionavam a compatibilidade do instituto com os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição de 1988, notadamente porque a essência do instituto reside em permitir a contratação de trabalhadores sem fixação prévia de jornada mínima, remunerando-se exclusivamente o período efetivamente trabalhado. Trata-se, portanto, de modelo que desarticula o tradicional conceito de tempo à disposição do empregador e rompe com a presunção de continuidade da prestação laboral.

Assim, as ações no STF apontavam violação a princípios como os da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); do valor social do trabalho (art. 1º, IV); da busca do pleno emprego (art. 170, VIII); da função social da empresa (art. 170, III); da proteção ao salário e do salário mínimo (art. 7º, IV); da igualdade e isonomia e da proibição de retrocesso social.

A corrente crítica, capitaneada pelo voto do Ministro Edson Fachin na condição de relator, sustentava que a criação de uma modalidade contratual sem a garantia de uma prestação de serviços e remuneração previsíveis representava uma “ruptura com o atual sistema constitucional de relações do trabalho” e se configurava como uma “norma impeditiva da consecução de uma vida digna”.

Então, a polêmica nasce exatamente desse afastamento de características estruturantes da relação de emprego, especialmente a não eventualidade e a assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador (arts. 2º e 3º da CLT). Ainda que formalmente reconhecido como contrato de trabalho, o regime intermitente transfere ao empregado parcela significativa da vulnerabilidade econômica inerente ao negócio empresarial, obscurecendo a fronteira entre subordinação jurídica e autonomia prática.

Contudo, a posição que prevaleceu no plenário do STF foi a oposta. Em dezembro de 2024, a Corte, por maioria, declarou a constitucionalidade das normas que regem o contrato de trabalho intermitente, validando sua inserção na legislação trabalhista,

entendendo o Tribunal que a legislação buscou formalizar relações informais de trabalho, a Constituição não impede modelos de contratação mais flexíveis e a proteção mínima ao trabalhador estaria preservada.

Nesse compasso, embora válida, a decisão não elimina os desafios práticos e hermenêuticos da modalidade, nem dissipa as tensões constitucionais que continuam a marcar os debates jurídicos.

Logo, apesar da chancela do STF, a doutrina majoritária mantém robustas críticas ao modelo, que podem ser sintetizadas nos seguintes pontos:

- (i) – Transferência do Risco do Negócio: A principal crítica reside no fato de que o contrato intermitente transfere para o trabalhador, a parte hipossuficiente da relação, os riscos da atividade econômica, que, por força do art. 2º da CLT, pertencem exclusivamente ao empregador. O trabalhador passa a arcar com as oscilações da demanda sem a contrapartida de participar dos lucros.
- (ii) – Violação ao Princípio da Não Eventualidade: A própria definição legal de intermitência parece colidir frontalmente com o requisito da não eventualidade, previsto no art. 3º da CLT. Questiona-se como um contrato cuja frequência e duração da prestação de serviços são incertas pode ser considerado não eventual.
- (iii) – Precarização e Insegurança: A ausência de uma jornada mínima e, consequentemente, de um patamar remuneratório previsível, insere o trabalhador em um estado de permanente insegurança financeira, dificultando o planejamento de suas despesas fixas e violando os princípios da dignidade da pessoa humana (pela instabilidade estrutural do modelo) e do valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV, da Constituição Federal de 1988) e o princípio da irredutibilidade salarial (pela ausência de renda mínima).
- (iv) – Invalidação da Jornada Móvel e Variável pela Jurisprudência Anterior: Antes da positivação do contrato intermitente com a reforma trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possuía jurisprudência consolidada no sentido de invalidar a chamada jornada de trabalho móvel e variável, por entender que tal prática transferia os riscos do negócio ao empregado, impossibilitava a prévia ciência da remuneração mínima mensal e o deixava à mercê do arbítrio patronal, como se observa nos seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL – ABUSO DE DIREITO – SÚMULAS NºS 23, 221, II, E 296 DO TST. Conforme notícia a decisão recorrida consta do contrato de trabalho cláusula estipulando jornada móvel e variável, recebendo o empregado apenas por aquelas horas trabalhadas. O respectivo modelo de jornada incorpora benefícios à empresa, atendendo, todavia, apenas as suas necessidades e preterindo, os interesses dos empregados. A possibilidade de contratação para jornada inferior ao limite legal com salário proporcional obviamente resta autorizada, mas não se admite a ausência da prefixação daquela jornada, ainda que reduzida, porquanto é direito do empregado ter a efetiva ciência prévia de sua jornada diária de trabalho e, consequentemente, do seu salário mensal. Na hipótese dos autos a contratação previa a possibilidade de jornada diária de até oito horas, razão pela qual ficava o empregado vinculado a todo aquele período, não lhe cabendo ativar-se em outra atividade. No mesmo diapasão, não tinha conhecimento prévio do valor de seu salário mensal, pois percebia pelas

horas efetivamente trabalhadas, apenas com a garantia mínima de duas horas diárias. Dessume-se desse contexto que o benefício do referido regime de contratação dirigia-se única e exclusivamente ao interesse do empregador, sabedor de que contaria com o empregado pela jornada integral de oito horas diárias conforme lhe aprouvesse e, ainda, podendo estender as jornadas com o pagamento de horas extraordinárias. Assim, a empregadora geria um regime de otimização das horas de trabalho de seus empregados e de escalas conforme a movimentação e a necessidade dos serviços em seu estabelecimento. Nos períodos de pequena frequência de clientes o empregado trabalharia por poucas horas, e a reclamada não necessitaria pagar pelo tempo no qual o trabalhador, embora não se ativasse na função, fosse obrigado a reservar o seu dia para atender à possível convocação para a jornada de oito horas. Dessa fixação da jornada, ainda que proporcional e inferior ao limite legal, deve atender às exigências de ambas as partes, com método fixo e não aleatório, como fez a empresa, focada que estava tão somente na diminuição de seus custos operacionais, infringindo, inequivocamente, os princípios basilares de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, e sujeitando o empregado tão somente ao livre arbítrio patronal, sem a menor segurança quanto aos aspectos mínimos e formais da relação contratual, com execrável transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-137000-70.2008.5.01.0014, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 06/06/2014).

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, *caput*, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-9891900-16.2005.5.09.0004, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 25/02/2011).

(v) – Potencial de Fraude: Há o receio de que o instituto seja utilizado de forma fraudulenta para substituir postos de trabalho efetivos e contínuos, em violação ao art. 9º da CLT, que estabelece: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

(vi) – Comprometimento da organização sindical: o trabalhador atua para múltiplos tomadores, em atividades díspares.

Nota-se, pois, a duplicidade intrínseca do contrato de trabalho intermitente. Sob o ponto de vista normativo, o instituto encontra respaldo legal e foi validado pelo

Supremo Tribunal Federal. Todavia, sob o enfoque principiológico e social, representa uma reconfiguração do paradigma protetivo do Direito do Trabalho, deslocando o risco econômico da empresa para o trabalhador.

A intermitência, concebida como expressão da flexibilidade contemporânea, converte-se em instrumento de precarização quando desprovida de garantias mínimas de continuidade e renda. O modelo fragiliza a função social do emprego e desafia a própria noção de trabalho digno consagrada pela Constituição e pela OIT.

Pode-se dizer, pois, que o contrato intermitente afronta não apenas a Constituição, mas também as Convenções nº 98, 151 e 154 da OIT, que consagram o direito à negociação coletiva e à melhoria progressiva das condições de trabalho. A ausência de diálogo tripartite na elaboração da lei reforça a ilegitimidade social do instituto.

Sob a justificativa de modernização, a reforma consagrou a flexibilização unilateral em favor do capital, reduzindo a proteção jurídica do trabalho a uma lógica mercantil. Embora o contrato intermitente se insira formalmente no ordenamento, o custo social da sua aplicação poderá ser maior que o benefício da formalização aparente.

Assim, a despeito da sua validade formal, o contrato de trabalho intermitente evidencia um paradoxo jurídico: atribui caráter jurídico à informalidade, mas institucionaliza a insegurança. A tarefa doutrinária e jurisprudencial que se impõe é a de compatibilizar essa forma contratual com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, sob pena de que a promessa de inclusão se converta em mero simulacro de proteção, pois esse regime confere ao contrato traços de flexibilidade extrema, permitindo ao empregador convocar apenas quando houver necessidade, o que desnatura o equilíbrio entre trabalho e capital.

A hermenêutica trabalhista contemporânea deverá, portanto, equilibrar a liberdade contratual legitimada pela Reforma com a necessidade constitucional de assegurar condições mínimas de existência digna ao trabalhador, que continua sendo o sujeito mais vulnerável na relação de emprego.

O contrato intermitente é, assim, legal e constitucional, mas sua aplicação deve ser contida, interpretada com rigor teleológico e jamais utilizada como estratégia de substituição indiscriminada de contratos contínuos – sob pena de descaracterização da própria lógica da relação de emprego no Brasil.

21.2.4. O regime jurídico do contrato intermitente: evolução, lacunas e desafios normativos

Como visto em linhas pretéritas, a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu sensíveis mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre as quais a criação do contrato de trabalho intermitente, modalidade que rompeu com o paradigma tradicional de continuidade da prestação laboral. Ao lado das inovações, surgiram importantes lacunas regulatórias. Assim, a trajetória normativa desse modelo contratual revela uma dinâmica de tentativas de avanços legislativos, retrocessos provisórios e buscas infralegais de estabilização, que geraram discussões sobre hierarquias de normas e os limites do poder regulamentar, como se verá à frente.

Nesse contexto, a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017 tentou suplementar e modificar pontos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)

relativamente ao contrato intermitente, mas as alterações (vistas adiante) vigoraram apenas no período de 14/11/2027 a 22/04/2018, pois a dita MP perdeu eficácia em 23/04/2018, por não ter sido convertida em lei (art. 62, § 3º, da Constituição Federal de 1988). Portanto, as redações originais dos artigos da CLT, conforme alterados pela Lei 13.467/2017, voltaram a prevalecer, porém todos os atos e contratos firmados durante sua curta vigência são considerados válidos e possuem amparo jurídico, com base no princípio da segurança jurídica.

À vista disso, o contrato intermitente encontra-se hoje positivado nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, conteúdos primitivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017. No entanto, a MP nº 808/2017 não se tornou irrelevante após o fim de sua vigência, tanto que alguns operadores do direito consideram que os preceitos nela contidos, ainda que caducos, podem, em certos casos, ser usados como subsídio argumentativo ou referência de bom senso para preencher lacunas ou dirimir conflitos interpretativos remanescentes da Lei 13.467/2017.

Isso não significa utilizar a medida revogada com força normativa, mas compreender que ela pode indicar uma solução razoável ou já considerada pelo legislador, isto é, pode servir como parâmetro sugestivo de interpretação, influenciando discussões doutrinárias e, ocasionalmente, decisões judiciais em hipóteses de lacunas ou ambiguidades da lei vigente. Desse modo, a título ilustrativo, destacam-se importantes artigos da CLT incluídos ou alterados pela MP nº 808/2017, que disciplinavam aspectos processuais e materiais do contrato de trabalho intermitente (repita-se, todos com vigência encerrada desde 23/4/2018):

- (i) – Art. 452-B: facultava que empregador e empregado, por meio de um contrato de trabalho, estabelecessem acordos específicos sobre diversos aspectos da prestação de serviço intermitente. Estabelecia, então, possibilidades negociais (locais, turnos, instrumentos de convocação, reparação recíproca por cancelamento de serviços previamente agendados).
- (ii) – Art. 452-C: definia o período de inatividade como o tempo entre as convocações para prestar serviços, distinto do período de trabalho efetivo, permitindo ao trabalhador intermitente atuar para outros empregadores (inclusive na mesma área), com qualquer tipo de contrato, sem descaracterizar o vínculo, e afirmando que essa inatividade não conta como tempo à disposição do empregador nem gera remuneração e que o pagamento por esse tempo inativo descaracterizaria o contrato, convertendo-o para outra modalidade (como contrato por tempo indeterminado).
- (iii) – Art. 452-D: previa hipótese de rescisão automática ou de pleno direito se o empregado não for convocado por um período de 1 (um) ano, contado a partir da data de assinatura do contrato, da última convocação feita pelo empregador, ou do último dia efetivo de trabalho, o que ocorresse por último.
- (iv) – Art. 452-E: trazia disciplina específica das verbas rescisórias (prevendo, entre outros, o aviso prévio indenizado pela metade) do contrato de trabalho intermitente no caso de demissão sem justa causa, excluindo as hipóteses de justa causa do empregado (art. 482) ou rescisão indireta pelo empregador (art. 483). O dispositivo determinava um tratamento diferenciado para a rescisão desse tipo de contrato: Pela metade (50%): O valor do aviso prévio indenizado; e a indenização