A DIFICULDADE PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS ANTE A IMPRECISÃO NORMATIVA NO CASO DE AVISO PRÉVIO NAS DEMISSÕES VOLUNTÁRIA E IMOTIVADA NOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE

THE DIFFICULTY OF CONFLICT RESOLUTION BECAUSE OF IMPRECISE RULES IN THE CASE OF PRIOR NOTICE IN INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACTS

Thiago Gonçalves Coriolano[1]
Camilo Onoda Caldas[2]

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar as disposições normativas que instituem o contrato intermitente e investigar se há compatibilidade da garantia ao direito social de recebimento do aviso prévio aos trabalhadores contratados na aludida modalidade contratual em caso de pedido de demissão voluntária por iniciativa do obreiro e do empregador. Por meio de uma revisão bibliográfica e exame das normas relacionadas ao tema objeto da análise, mostraremos como a impressão normativa cria dificuldades para prevenir e evitar conflitos no âmbito trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: aviso prévio; contrato intermitente; solução de conflitos; meios alternativos de solução de conflitos.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the rules that establish the intermittent contract and investigate whether there is compatibility between the guarantee of the social right to receive prior notice to workers hired under the aforementioned contractual modality in the event of a request for voluntary resignation on the initiative of the worker and the employer. Through a bibliographical review and an examination of the rules related to the subject under analysis, it will be shown how the rule impression creates difficulties in preventing and avoiding conflicts in the labor sphere.

KEYWORDS: prior notice; intermittent contract; conflict resolution; alternative means of conflict resolution.

SUMÁRIO: 1 O aviso prévio como direito fundamental do trabalhador e dever bilateral dos contraentes; 2 Do recorte lógico do direito ao aviso prévio nos contratos de trabalho

---

1 *Mestrando em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Mackenzie; graduado em Direito pela Universidade São Judas Tadeu. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8266530691128986. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-9110-3092. E-mail: thiago_coriolano@live.com.*

2 *Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; doutor em Filosofia e Teoria Geral do Direito ela Universidade de São Paulo (USP); pós-doutorado em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra; professor do Programa de Mestrado da Escola Paulista de Direito (EPD). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6584473320284037. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0591-9473. E-mail: camilo.onoda@gmail.com.*

Recebido em: 19/9/2024
Aprovado em: 25/9/2024

sujeitos a termo; 3 A rescisão contratual do trabalhador intermitente; 4 A imprecisão legislativa e as regras impostas na rescisão contratual imotivada; 5 O problema da atual normativa do aviso prévio vinculado ao contrato de trabalho intermitente nas demissões a pedido do trabalhador; 6 Conclusão; Referências.

1 O aviso prévio como direito fundamental do trabalhador e dever bilateral dos contraentes

Como se sabe, o aviso prévio fundamenta-se em um direito social – e fundamental (art. 5º, inciso XXI, da Constituição Federal). O aviso prévio é previsto na gama de direitos sociais garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais e foi regulamentado ordinariamente pela Lei nº 12.506/2011, sobretudo após o Supremo Tribunal Federal ser provocado a analisar a mora legislativa ordinária – identificada no julgamento dos Mandados de Injunção 943, 1010, 1074 e 1090 – e no ano de 2011 importou na aprovação em tempo recorde de um projeto de lei que havia sido apresentado no ano de 1989 (Souto Maior, 2013).

O aviso prévio, na forma que foi imaginado pelo legislador constituinte, funda-se em direito que busca garantir ao empregado sujeito a um contrato de trabalho de prazo indeterminado o pagamento de um salário equivalente a no mínimo um mês de trabalho (e proporcional no que exceder aos 30 dias ao tempo total do contrato de trabalho), após a informação inesperada pelo empregador de que o contrato será rescindido.

Assim, o aviso prévio tutela a dispensa não prevista pelo empregado e pelo empregador.

Historicamente, o aviso prévio constitui-se na ideia de um pré-aviso e tem surgimento no Brasil no Código Comercial de 1850, consistente na exigência de o contraente emitir um aviso antes da efetiva ruptura comercial em contratos não sujeitos a termo final (Ludwig, 2012). Já no campo do Direito do Trabalho – ainda em caráter *lato sensu* – encontramos passagens similares no Decreto nº 16.107/1923 (locação de serviços domésticos) e Lei nº 62/1935 (regulamenta o pagamento de uma indenização quando não houver notificação do término do contrato, quando não sujeito a termo), culminando posteriormente no regulamento existente, atualmente, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Ludwig, 2012) com a compatibilização com as normas editadas na Constituição.

O instituto em si está ligado à tutela de um contrato de trabalho que não possui prazo previsto (salvo a exceção prevista no art. 481 da CLT em relação aos contratos de prazos determinados), para salvaguardar os efeitos da rescisão não prevista.

Na regulamentação da CLT, há a constituição de um dever bilateral do obreiro e empregador e a interpretação se extrai a partir da interpretação do termo

parte (sujeito indeterminado) inserido no art. 487, que gera a conclusão interpretativa de não isolar de forma unilateral apenas uma das partes (Cassar, 2012).

Para a empresa, há a garantia de que o trabalhador, após apresentar um pedido voluntário de demissão ou ser demitido de forma imotivada pela empresa, possa permanecer no quadro de funcionários por um período (30 dias), período em que a empresa poderá encontrar um substituto para o posto de trabalho e, no caso do trabalhador, o funcionário poderá encontrar um novo posto de trabalho, com a garantia de receber um salário proporcional ao tempo de seu contrato de trabalho ao final do período (Ludwig, 2012).

Como se vê, há um direito que assiste a ambas as partes integrantes da relação de trabalho. Caso o aviso prévio não seja desejado pelas partes, para a empresa haverá o dever de indenizar o período equivalente aos dias que compõem o aviso prévio do colaborador, caso não precise contar com o empregado no período e, para o empregado, caso não seja cumprido o período requerido pela empresa, o obreiro terá o valor descontado de suas verbas resilitórias.

Assim, em vista da preservação dos contratos de trabalho por prazo indeterminado e da sua importância para preservação dos empregados e da atividade econômica capitalista, o aviso prévio atenua os efeitos da demissão repentina e da cessação de renda (Godinho, 2019).

De certo a tutela social do aviso prévio abarca os efeitos econômicos da involuntariedade do desejo de romper o contrato, de tal forma que se o empregado pede demissão e não possui interesse em cumprir o aviso prévio (situação interpretada como uma posição de hipersuficiência material) haverá relativização da garantia social e a empresa fica liberada da indenização proporcional ao tempo de trabalho, da mesma forma que, se a empresa não possui interesse na força de trabalho do empregado, a empresa indenizará o trabalhador em relação ao período proporcional ao seu contrato de trabalho, pois nessa situação o trabalhador estará em estado de hipossuficiência material (Godinho, 2019).

2 Do recorte lógico do direito ao aviso prévio nos contratos de trabalho sujeitos a termo

No caso dos contratos de trabalho por prazo determinado, a existência do aviso prévio depende, regra geral, da existência de convenção das partes acerca da aplicação da inserção no contrato das tutelas previstas aos contratos de prazo indeterminado, a teor do art. 481 da CLT; neste caso, há o pagamento proporcional dos salários devidos, caso o tempo contratual previsto fosse observado.

Neste intento, a imposição do direito ao aviso prévio nos contratos sujeitos a termo, quando não convencionado, corrompe a natureza do próprio aviso prévio, pois sendo o pré-aviso uma garantia jurídica – e histórica – dos

contratos sujeitos a prazos indeterminados (Ludwig, 2012), a ampliação da relação contratual para além dos 30 dias do tempo de duração do contrato, em um contrato de que se sabe quando termina, exigiria no mínimo a ampliação e ruptura do próprio termo contratual, para fazer caber no contrato o cumprimento do aviso prévio, o que poderia judicialmente converter o contrato para a modalidade de prazo indeterminado (Brasil, 2018).

O contrato por prazo determinado mantém uma expectativa da época em que atingirá o seu término, de tal forma que o não cumprimento de seu prazo previsto de forma culposa por opção do empregador gera a penalidade de pagamento proporcional aos salários que seriam devidos até o final do contrato (Brasil, 2018).

Seguindo a lógica, o contrato intermitente é um contrato, com períodos de prestação de serviço ativa (de trabalho efetivo) e outros períodos de inatividade (em que não há trabalho efetivo) (CLT, art. 443, § 3º), mas que a sua extensão, no tempo, isto é, o vínculo do obreiro com o empregado se mantém, até que seja requerida a sua rescisão. Contudo, somente no período em que há uma convocação ao contratado para empregar trabalho efetivo é que há um contrato ativo, portanto, não é correto afirmar que este contrato se faz em regra geral um contrato por tempo indeterminado (Alves, 2018). Até mesmo porque a CLT insere o contrato de trabalho intermitente em uma nova modalidade contratual, ao lado das demais modalidades contratuais tuteladas pelas garantias dos empregados urbanos e rurais (Alves, 2018).

O elemento tempo neste contrato não produz as mesmas garantias previstas no contrato de trabalho por prazo indeterminado. No contrato de trabalho por prazo indeterminado a prestação do trabalho atua de forma imprevisível no tempo e até que surja a sua rescisão contratual haverá trabalho efetivo. Já no contrato de trabalho intermitente, a necessidade do trabalho é imprevisível, contudo, o termo inicial da prestação de serviço, quando convocada, é sujeito a termo certo, a previsibilidade atua no tempo de convocação em que o trabalhador prestará o serviço, mas não em relação ao tempo em que ele ficará em inatividade – aguardando nova convocação. Portanto, *prima facie*, faz-se contraditório aplicar as garantias do contrato por prazo indeterminado, ou até mesmo do trabalho temporário (CLT, art. 443, § 1º) e do trabalho em tempo parcial (CLT, art. 58-A), em que a prestação de serviço é esperada e prevista (Amauri, 2018). É o que afirma o Professor Amauri Cesar Alves em artigo em que analisou a natureza jurídica do contrato intermitente e o diferencia dos demais contratos existentes:

> O contrato de trabalho em tempo parcial pressupõe necessidade de trabalho em número reduzido de horas, mas com previsibilidade e certeza em relação à necessidade imediata de trabalho, aos horários, à jornada e à duração semanal da prestação laborativa. Sendo assim, não é possível contratar

> trabalho intermitente para prestação laborativa previsível, em que há, por menor que seja a disponibilidade semanal de trabalho, certeza com relação aos horários e ao momento da necessidade de trabalho. O contrato de trabalho temporário, que pressupõe terceirização, presta-se à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Há aqui também previsibilidade e certeza em relação à imediata necessidade de trabalho, aos horários, à jornada e à duração semanal da prestação laborativa, exceção feita apenas à demanda complementar imprevisível. Sendo assim, não é possível contratar trabalho intermitente para prestação laborativa previsível, em que há certeza com relação aos horários e à necessidade imediata de trabalho. O contrato por tempo determinado celetista pressupõe serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório ou contrato de experiência. Há aqui, também, previsibilidade e certeza em relação ao momento da necessidade de trabalho, aos horários, à jornada e à duração semanal da prestação laborativa [...]. Em uma primeira ideia, intermitente é o trabalho que cessa e recomeça diversas vezes, alterando períodos de prestação de serviços e de inatividade, do que decorre que podem ser estabelecidos tais períodos em horas, dias, semanas ou meses. De todo o exposto é possível listar as principais características do contrato de trabalho intermitente, ainda que, para tanto, não colabore substancialmente o legislador ordinário da reforma. Trata-se, como explicitado, de uma modalidade contratual trabalhista. É uma nova modalidade contratual trabalhista prevista na CLT para regulamentar juridicamente situação até então não contemplada pelo ordenamento jurídico, embora razoavelmente presente no plano dos fatos (Alves, 2018, p. 18).

É importante realizar tais distinções, porque a ausência de respeito às regras jurídicas vinculadas ao contrato intermitente impõe a transformação do contrato em um contrato de prazo indeterminado e sujeito a todas as regras protetivas em relação à dispensa repentina (Brasil, 2018). Na própria exposição de motivos da Medida Provisória nº 808 de 2017 (MP nº 808/2017), a edição da espécie normativa se deu para não vincular o contrato intermitente às demais espécies contratuais já vigentes.

> Ainda, para evitar que o contrato intermitente seja confundido com outros tipos de contrato, no intermitente o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, restando

> descaracterizado o contrato como intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade (Brasil, 2017, p. 5).

Linguisticamente, o termo *transformar* significa alterar o estado anterior (Houaiss, 2009) e, se assumirmos que o não respeito à regra impõe a mudança da natureza jurídica e das regras vinculadas ao intermitente, notadamente, não há como afirmar de forma cega que o contrato intermitente é um contrato sujeito às regras do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3 A rescisão contratual do trabalhador intermitente

O contrato intermitente foi inserido pela denominada "reforma trabalhista", dentro do pacote instituído pelo então governo Michel Temer sob o pretexto de aumentar a empregabilidade formal no mercado de trabalho (não se busca nessa oportunidade analisar os controversos resultados econômicos dessa medida ou seus propósitos políticos).

A CLT, quando trata do tema, coloca o contrato de trabalho intermitente numa categoria de trabalho híbrida (relembramos a provocação feita nas linhas anteriores), já que o *caput* do art. 443 registra que o contrato de trabalho poderá se aperfeiçoar através de prazo determinado, indeterminado ou intermitente, urgindo na norma uma conjunção alternativa (Passos, 2020) e, por definição, a conjunção "ou" liga orações independentes, ou seja, situações distintas (Azeredo, 2021).

Nos períodos de prestação de serviços imprevistos e descontínuos, de antemão, o empregado é convocado pela empresa e define a remuneração e a extensão da prestação de serviços, que pode ser de dias, horas ou meses (CLT, art. 443, § 3º) e neste período há contagem de tempo de serviço.

Ao término do prazo (previsto) são pagas pelo empregador as verbas rescisórias correspondentes ao período do serviço prestado. A CLT menciona o pagamento da remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional e demais adicionais legais e, neste momento da rescisão paga ao final do período de atividade contratual, não se inclui o pagamento do aviso prévio, que é projetado para o momento da rescisão contratual futura.

Não se busca aqui analisar as variadas críticas impostas à modalidade contratual intermitente, sobretudo, ante à flexibilização e redução de garantias trabalhistas (Godinho, 2019), mas analisar o contexto normativo da norma reformista e, em uma interpretação literal e sistemática do texto constitucional, chegar à hipótese vinculada aos objetivos deste trabalho.

Neste contrato o trabalhador recebe, ao final do período de atividade, as verbas rescisórias correspondentes ao período e aguarda o reinício de uma nova convocação. As verbas de proteção ao rompimento contratual próprias do

trabalho por tempo indeterminado só são pagas no momento da efetiva rescisão contratual, hipótese em que o trabalhador receberá, por exemplo, o saldo do FGTS, o aviso prévio, etc.

4 A imprecisão legislativa e as regras impostas na rescisão contratual imotivada

As regras das formalidades a serem seguidas no momento da rescisão contratual do trabalho intermitente são retiradas inicialmente da Medida Provisória nº 808/2017 já sem efeito, pois não fora convertida em lei dentro do prazo constitucional (Passos, 2020), editada em seguida à promulgação da *reforma trabalhista*. A regulamentação da medida provisória tinha como objetivo criar parâmetros para melhor aplicação das regras vinculadas ao contrato intermitente (Alves, 2018).

O encerramento da vigência da norma resultou na ampliação do vazio normativo relacionado às regras deste contrato. Por exemplo, citamos a previsão sem efeito do art. 452-D da CLT, que garantia que, após ultrapassado um ano sem qualquer convocação do empregador, o contrato seria rescindido. Na dinâmica atual, a intermitência pode ser superior a um ano. Dada a ausência de efeito desta forma, *grosso modo*, podem existir trabalhadores intermitentes com contratos mantidos por vários anos, com poucos períodos de convocação, gerando um contrato de trabalho com pouca efetividade social.

A referida MP ainda registrava que, em casos de rescisão imotivada, deveria o aviso prévio ser pago sempre de forma indenizada, sendo devido sempre o pagamento pela metade. Mesmo que seja impossível nesta relação contratual cumprir o aviso prévio de forma trabalhada, falaremos adiante.

Pela leitura sistemática das normas vinculadas à aplicação do contrato intermitente, o aviso prévio não poderia ter o seu cumprimento exigido de forma trabalhada pela empresa ou pelo empregado e, na prática, a verba em si não seria devida (pela lógica da interpretação), contudo, em razão do que dispunha o § 2º do art. 453-E, § 1º, da CLT (na redação da MP n° 808/2017), impunha-se um aviso prévio indenizado (a ser pago pela empresa), independentemente se o empregado pediu ou não demissão.

Sobre o aviso prévio, a questão que se coloca como fundamento do direito social é a quebra da expectativa de trabalho e já se viu que a característica do trabalho intermitente é a imprevisão de quando o trabalhador irá efetivamente trabalhar. Ainda, estando o trabalho intermitente vinculado a períodos com prazo determinado pela convocação do empregado, note-se que, na dinâmica do trabalho intermitente, não há qualquer expectativa de trabalho contínuo em razão do tempo.

Até mesmo porque, a teor da Portaria nº 671/2021, que regulamenta o § 3º do art. 443 da CLT, no art. 36 o período de inatividade é definido como o

intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente tenha sido convocado para prestar serviço e tenha prestado o serviço (Brasil, 2021).

Há de ressaltar que, com a edição da MP nº 808/2017, o elemento tempo efetivamente se tornava relevante, pois a ausência de convocação pelo prazo de um ano poderia importar na rescisão contratual (por determinação legal) mediante aplicação das regras do distrato (item 10.17 da exposição de motivos).

Diferentemente da regra atual, na vigência da MP, a ausência de convocação do empregador, quando superior a um ano, gerava uma interpretação de desinteresse tácito de o empregador manter o contrato de trabalho intermitente com o empregado e, como a empresa esperou o interregno de 12 meses completos para sofrer os efeitos previstos na lei, deveria receber punição econômica, pelo atraso indevido no pagamento das verbas restantes a serem pagas ao empregado na rescisão (Brasil, 2017).

Com a MP n° 808/2017 não mais vigente, não foi editada nenhuma norma posterior buscando suplementar a omissão, portanto, como já mencionamos, a ausência de convocação superior a um ano, pela regra trabalhista atual, não gera penalidade pela leitura do texto.

Assim, a rescisão contratual apresentada a pedido do empregador ou do próprio empregado não pode ser interpretada como dispensa não prevista, pois, se o tempo de inatividade não é contado como tempo de trabalho, o efeito tempo – no contrato intermitente – é efetivamente nulo, até mesmo porque a lógica contratual do instituto é permitir que, no período da inatividade, o empregado firme contratos com outras empresas, em outros contratos intermitentes ou não, gerando primariamente situação de hipersuficiência. Ao menos, é o que se entende pela interpretação da norma editada.

5 O problema da atual normativa do aviso prévio vinculado ao contrato de trabalho intermitente nas demissões a pedido do trabalhador

Em função do que dispunha a aludida MP, não mais vigente, a questão do pagamento do aviso prévio de forma indenizada passou a ser tratada como devido nas rescisões dos trabalhadores intermitentes. Atualmente, o art. 37 da Portaria nº 671/2021 registra que "as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente" (Brasil, 2021, p. 13).

Assim, se o empregado pedir demissão (e praticar um ato incompatível com a tutela social que se busca propor aos contratos por prazo indeterminado) o empregador terá de pagar o aviso prévio, mesmo que o aviso prévio de forma trabalhada não possa ser exigido pela empresa, ou o próprio empregado possa renunciar ao direito ou requerer o trabalho no período.

A dinâmica intermitente registra que somente há trabalho efetivo quando há convocação, e a convocação por si deve registrar as horas, dias ou semanas que o empregador precisará do empregado. Assim, não há como aplicar nesta modalidade de contrato a ampliação do tempo de trabalho para gerar a projeção do aviso prévio trabalhado.

A imposição do aviso prévio no contrato intermitente de forma trabalhada geraria a nulidade do contrato, em função de a projeção do aviso prévio ser própria do contrato de trabalho de prazo indeterminado.

Logo, se o empregado não está em tempo de trabalho ativo (por ausência de convocação) e, portanto, o contrato está suspenso e, portanto, não há expectativa de trabalhar, a empresa também terá de arcar com o pagamento do aviso prévio, indenizado, sem qualquer possibilidade de exigir força de trabalho no período correspondente ao tempo de aviso, pois o aumento do tempo de contrato de trabalho, além da convocação do empregador ou sem a convocação do trabalhador, transforma o contrato intermitente em um contrato de tempo indeterminado (Brasil, 2023).

A CLT, atualmente, registra no art. 452-A, § 6º, que ao final do período de convocação será realizado o pagamento das verbas rescisórias equivalente ao período da convocação. Na norma é mencionado o dever de o empregador realizar o pagamento da remuneração, férias proporcionais – acrescidas de um terço, décimo terceiro proporcional e repouso semanal remunerado. A norma é silente em relação ao aviso prévio.

Assim, o art. 37 da Portaria nº 671/2021 acrescenta a necessidade de pagamento do aviso prévio, sem que exista, atualmente, uma norma primária que registre o dever de o empregador realizar o pagamento da verba, considerando o término da vigência da MP n° 808/2017, que registrava o comando obrigacional no art. 452-E, inciso I, alínea "a".

Na ausência de uma regulamentação normativa primária sobre o tema e considerando a existência da previsão e possibilidade de utilização do contrato intermitente pelas empresas, o cenário é de insegurança jurídica e redução da atratividade do contrato, que poderia – *prima facie* – atender a demandas esporádicas da empresa que pretende usar essa modalidade contratual.

Assim, há uma imprecisão jurídica que exige de forma pouco justificada a necessidade de a empresa arcar, em todas as hipóteses imotivadas de rescisão contratual, com o pagamento do aviso prévio de forma indenizada, em um contrato incompatível com o instituto. Admitir as regras atuais impõe que um funcionário que, tecnicamente, sempre cumpriu prazos intervalados e por tempo determinado receba um benefício previsto aos trabalhadores dispensados de forma imotivada de relações de períodos indeterminados.

Deve ser esclarecido que a intermitência e a possibilidade de o empregado recusar a convocação do empregador têm como justificativa a possibilidade de o empregado manter contratos de trabalhos – intermitentes ou não – com outros empregadores (ainda que de atividades econômicas distintas) e em cargos diferentes (art. 36 da Portaria nº 671/2021). De tal forma que a rescisão, igualmente, não tutelaria a perda repentina de emprego, mas a mesma situação de prevalência da autonomia do empregado quando apresenta pedido de demissão voluntária e não deseja cumprir o aviso prévio, já que no contrato intermitente não há como cumprir ou exigir o aviso prévio de forma trabalhada.

Destarte, em tempos de revisitação das normas protetivas vinculadas ao contrato de trabalho, a resolução de incongruências legislativas vinculadas às relações de trabalho, sobretudo em relação ao novel contrato de trabalho intermitente, poderá tornar mais pragmática e segura a contratação do trabalhador nesta modalidade – atualmente utilizada por apenas 2,8% dos contratos de trabalho ativos, segundo levantamento do IPEA no ano de 2022 (IPEA, 2023).

6 Conclusão

As atuais regras vigentes em relação ao contrato intermitente apresentam dinâmica contraditória e incompleta em sua estrutura, face ao direito ao recebimento do aviso prévio, sempre de forma indenizada.

Considerando a impossibilidade de aumento do tempo da convocação de trabalho, face ao risco de converter o contrato intermitente em contrato por prazo indeterminado, é contraditório exigir o pagamento de forma indiscriminada do aviso prévio, sobretudo quando se analisam as imprecisões normativas deixadas após o término da vigência e não conversão em lei da MP n° 808/2017.

Existindo a imprecisão normativa descrita, existe a possibilidade de instaurarem-se conflitos entre empregados e empregadores, sobretudo, diante do potencial de uso do contrato intermitente, notadamente por empresas. Nos casos em que não existe um regramento preciso, aumenta-se a margem para que as empresas adotem determinada posição em função da hipossuficiência do trabalhador. Porém, isso aumenta a possibilidade de litigiosidade futura e dificulta a prevenção e solução de litígios no âmbito extrajudicial, pois, diante de um cenário de imprecisão, as partes tendem a se apegar à interpretação que lhe seja mais favorável.

Conclui-se, assim, pela necessidade de reforma legislativa a fim de conferir maior segurança jurídica em relação às regras vinculadas à modalidade contratual, para tornar mais segura e atraente a utilização pelo mercado de trabalho, a fim de aumentar os níveis de empregabilidade, sem necessariamente criar novos passivos judicial-trabalhistas.

Referências

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, n. 82, 2018. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/2019/artigo-amauri-cesar-alves-trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Exposição de Motivos 00023/2017 do Ministério do Trabalho.* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. *Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 671, de 8 de novembro de 2021.* Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. *Recurso Ordinário nº 0017051-08.2021.5.16.0005*. Relator James Magno Araújo Farias, 2ª Turma – OJ de Análises de Recurso, Brasília, DF, 09 de agosto de 2018. Disponível em: https://pje.trt16.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. *Recurso Ordinário nº 0010156-52.2018.5.18.0014/GO*. Relator Mario Sergio Bottazzo, Tribunal Pleno, Brasília, DF, 09 de agosto de 2018. Disponível em: https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em: 22 maio 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. *Revista de Direito da Unigranrio*, v. 5, n. 1, p. 11, 2012. Disponível em: https://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/view/1794/0. Acesso em: 18 maio 2024.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Abordagem constitucional do aviso-prévio proporcional. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, v. 76, p. 65-71, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Aviso prévio desproporcional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, v. 46, p. 115-117, 2013. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_90.pdf. Acesso em: 20 maio 2024.

Como citar este texto:
CORIOLANO, Thiago Gonçalves; CALDAS, Camilo Onoda. A dificuldade para solução de conflitos ante a imprecisão normativa no caso de aviso prévio nas demissões voluntária e imotivada nos contratos de trabalho intermitente. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 50-60, out./dez. 2024.