

**FACULDADES INTEGRADAS RUI BARBOSA – FIRB**

**FERNANDO DOS SANTOS DA COSTA**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL PÓS-  
REGULAMENTAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA**

**Andradina – SP**

**Junho/2024**

**FERNANDO DOS SANTOS DA COSTA**

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL PÓS-  
REGULAMENTAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado nas Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, sob orientação da Professora Mestra Larissa Satie Fuzishima Komuro, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Andradina – SP

Junho/2024

FERNANDO DOS SANTOS DA COSTA

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL PÓS-  
REGULAMENTAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito parcial para obtenção do Bacharelado em Direito nas Faculdades Integradas Rui Barbosa- FIRB. Defendido e aprovado em 19 de junho de 2024, pela banca examinadora constituída por:

Prof(a).Orientador(a): *Larissa Satie F. Komuro*

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Assinatura: *Larissa*

Prof. *Antonio Ricardo Chiquito*

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Assinatura: *Antonio Ricardo Chiquito*

Prof. *Roberto Daniel Teixeira*

Instituição: Faculdades Integradas Rui Barbosa - FIRB

Assinatura: *Roberto Daniel Teixeira*

NOTA: 10,0 (dez)

Aprovado ( ) Reprovado

Andradina, 19 de junho de 2024.

*Dedico este trabalho a Deus, porque sem ele nada seria possível; a minha esposa e companheira de curso pelo incentivo de iniciar o curso e pelo imprescindível apoio durante toda essa jornada; aos meus familiares e, por fim, a minha professora orientadora pela sua atenção dedicada ao longo do desenvolvimento deste trabalho.*

## RESUMO

COSTA, F. S. **O Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil Pós-Regulamentação pela Reforma Trabalhista.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2024.

Nos últimos anos, as relações de trabalho têm passado por transformações significativas. No Brasil, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu uma nova modalidade contratual chamada contrato de trabalho intermitente. Esse tipo de contrato, regulamentado pelos artigos 443 e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é caracterizado pela não continuidade da prestação de serviços, com períodos de trabalho intercalados por períodos de inatividade, sem uma regularidade fixa. Aplica-se a qualquer tipo de atividade, exceto para os aeronautas, que possuem legislação específica. O contrato intermitente deve ser formalizado por escrito e especificar o valor da hora de trabalho, o qual não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou ao valor pago aos demais empregados que desempenham a mesma função no estabelecimento, independentemente do tipo de contrato. Entretanto, a constitucionalidade do contrato intermitente tem sido objeto de debate no Supremo Tribunal Federal (STF), através de três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs). Estas questionam a compatibilidade do contrato intermitente com os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. Até o momento, o julgamento foi interrompido e conta com dois votos pela inconstitucionalidade e outros dois pela constitucionalidade. Desde sua implementação, o contrato intermitente tem ganhado espaço no mercado de trabalho brasileiro, porém de forma tímida, haja vista que representa apenas cerca de 1% das vagas de emprego existentes.

**Palavras-chave:** Contrato intermitente; Reforma trabalhista; Constitucionalidade; Contrato de trabalho.

## ABSTRACT

COSTA, F. S. **The Intermittent Employment Contract in Brazil Post-Labour Reform Regulation.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdades Integradas Rui Barbosa – FIRB, 2024.

In recent years, labor relations have undergone significant transformations. In Brazil, Law No. 13,467/2017, known as the Labor Reform, introduced a new contractual modality called intermittent work contract. This type of contract, regulated by articles 443 and 452-A of the Consolidation of Labor Laws (CLT), is characterized by the non-continuity of service provision, with periods of work interspersed with periods of inactivity, without a fixed regularity. It applies to any type of activity, except for aeronauts, who are subject to specific legislation. The intermittent contract must be formalized in writing and specify the hourly wage, which cannot be lower than the minimum wage per hour or the amount paid to other employees performing the same function in the establishment, regardless of the type of contract. However, the constitutionality of the intermittent contract has been subject to debate in the Supreme Federal Court (STF), through three Direct Actions of Unconstitutionality (ADIs). These question the compatibility of the intermittent contract with the fundamental rights provided for in the 1988 Federal Constitution. So far, the trial has been interrupted and has two votes against its constitutionality and two in favor. Since its implementation, the intermittent contract has gained ground in the Brazilian labor market, albeit timidly, as it represents only about 1% of existing job vacancies.

**Keywords:** Intermittent contract; Labor reform; Constitutionality; Employment contract.

## LISTA DE QUADROS

Tabela 1 - Estatísticas anuais relativas ao contrato intermitente .....	34
Tabela 2 - Porcentagem anual de intermitentes que não registraram renda .....	36
Tabela 3 - Remuneração dos contratados intermitentes em 2021 .....	37
Tabela 4 - Perfil do trabalhador intermitente por atributo (Em %) .....	37

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1	Conceituação e Base Legal.....	11
2.2	Elementos do Contrato de Trabalho .....	13
2.3	Tipos de Contrato de Trabalho .....	16
<b>3</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>18</b>
3.1	Surgimento do Trabalho Intermitente e o Modelo Inglês.....	18
3.2	Contrato de Trabalho Intermitente e a Reforma Trabalhista .....	20
3.3	Mudanças Pós-Reforma Trabalhista.....	24
<b>4</b>	<b>ASPECTOS JURÍDICOS DO CONTRATO INTERMITENTE .....</b>	<b>26</b>
4.1	Jurisprudência Relacionada ao Contrato Intermitente.....	26
4.2	A Constitucionalidade do Contrato Intermitente.....	30
<b>5</b>	<b>CONTRATO INTERMITENTE E O MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
5.1	Evolução do Trabalho Intermitente Desde a Regulamentação.....	33
5.2	Perfil do Trabalhador Intermitente Brasileiro .....	36
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>39</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Dentre as várias alterações trazidas pela Reforma Trabalhista aprovada em 2017 (Lei nº 13.467/2017), a introdução da nova modalidade de contratação denominada intermitente pode ser considerada uma de suas mais relevantes inovações. Essa modalidade segue em consonância com as tendências globais de flexibilização das relações entre capital e trabalho, a exemplo do *zero hour contract* na Inglaterra, configurando uma espécie de contrato sem a pactuação de horas pré-estabelecidas de prestação de serviço, no qual o empregado recebe alguma remuneração somente quando há demanda por parte do empregador, devendo estar disponível sempre que for convocado.

O contrato de trabalho intermitente é figura adotada, a partir do final do Século XX, em diversos países, marcada pela remuneração do trabalho efetivamente prestado, em substituição ao pagamento de remuneração por tempo à disposição do empregador. Em 2017, no Brasil, com a vigência da Lei n. 13.467/2017, inseriu-se o contrato de trabalho intermitente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e, desde então, a interpretação jurisprudencial e doutrinária do termo vem sendo discutida, inclusive em relação à sua constitucionalidade e à sua convencionalidade, as quais, se não verificadas, implicam a nulidade dessa modalidade.

Em síntese, o contrato de trabalho intermitente representa uma modalidade relativamente nova de acordo laboral, introduzida em algumas legislações trabalhistas para flexibilizar as relações entre empregadores e funcionários. Nesse arranjo, o trabalho é realizado de forma não contínua, ou seja, o funcionário é convocado para trabalhar apenas quando necessário, de acordo com a demanda do empregador. Esse tipo de contrato oferece maior flexibilidade tanto para empregadores quanto para empregados, mas, além das questões já mencionadas acerca de sua constitucionalidade e à sua convencionalidade, também traz desafios em termos de estabilidade financeira e segurança no emprego.

Nesse contexto, o presente estudo pretende demonstrar a atual situação do contrato intermitente no Brasil diante da sua regulamentação no ano de 2017. Seu desenvolvimento se mostra relevante para demonstrar a evolução e as problemáticas jurídicas do contrato intermitente pós-regulamentação da reforma trabalhista brasileira. Sabe-se que as alterações na lei trabalhista foram significativas e trouxeram controvérsias quanto à constitucionalidade e aplicabilidade das novas regras.

Em âmbito geral, o objetivo desta pesquisa é analisar as controvérsias geradas e evolução do contrato intermitente desde a sua regulamentação pela reforma trabalhista. De maneira mais específica, serão analisadas as questões evolutivas acerca do contrato de trabalho intermitente até o período pós-reforma trabalhista, bem como, buscará se discutir as problemáticas jurídicas existentes e a evolução dessa modalidade de contratação dentro do mercado de trabalho brasileiro. Para tanto, serão expostos conceitos e características que envolvem essa espécie de contrato, aspectos jurídicos inerentes ao tipo de contrato e os impactos no mercado de trabalho brasileiro.

O estudo foi elaborado com base no método de análise de legislação (constitucional e trabalhista), jurisprudência dos tribunais superiores, doutrina e estudos realizados por órgãos como Ministério do Trabalho e, também, por pesquisadores da área trabalhista.

No primeiro capítulo, estão demonstrados, inicialmente, os conceitos relativos à contrato. Após, descreve-se conceitos inerentes ao contrato de trabalho, seus elementos e tipos. Em seguida, são estabelecidas as bases legais do contrato de trabalho e de suas espécies.

No segundo capítulo, adentra-se de fato ao tema central do trabalho. Em primeiro momento, reflete-se sobre o surgimento do trabalho intermitente e sobre suas especificidades em outros países, tais como: Inglaterra, Alemanha, Espanha, Estados Unidos e Itália. Em continuidade, está relatada a linha temporal do surgimento do contrato intermitente no Brasil, iniciando-se pela crise econômica observada desde o ano de 2014, passando-se pelo Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 e por suas alterações durante as discussões no Congresso Nacional, até chegar à promulgação e publicação da Lei nº 13.467/2017 pelo então Presidente da República Michel Temer. Na sequência, são apresentados os conceitos relativos ao trabalho intermitente definidos por doutrinadores e pesquisadores, bem como as bases legais deste tipo de contrato. Ao final, descreve-se as alterações legislativas e propostas de regulamentação observadas após a entrada em vigor da nova lei trabalhista.

No terceiro capítulo, debate-se as implicações jurídicas relativas ao contrato intermitente, passando-se pela jurisprudência dos tribunais superiores e a discussão acerca de sua constitucionalidade no Supremo Tribunal Federal.

E, por fim, no quatro e último capítulo, são demonstradas a evolução do contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro e o perfil do trabalhador.

## 2 CONTRATO DE TRABALHO

### 2.1 Conceituação e Base Legal

O contrato é o compromisso de vontade assumido entre as partes com o objetivo de assegurar direitos e contrair obrigações. Na visão do notável mestre Clóvis Beviláqua (1916, p. 245) o contrato é "acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito".

Nas lições do professor Roberto Senise Lisboa (2012, p 29), o contrato é tratado como um dos negócios jurídicos mais relevantes:

O contrato é, indiscutivelmente, a categoria mais importante dentre os negócios jurídicos possíveis. Como acordo de vontades que possui por finalidade a constituição, a modificação ou extinção dos direitos, dele advém um conjunto de obrigações a serem cumpridas pelas partes.

Na perspectiva trabalhista, podemos dizer que o contrato de trabalho é um instrumento jurídico pelo qual se expõe e esclarece a relação empregatícia bilateral que será criada entre empregado (ou trabalhador) e empregador. O contrato formaliza o vínculo entre as partes, inserindo e regulamentando direitos e obrigações.

De acordo com os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado a definição de contrato de trabalho pode ser construída partindo-se dos elementos fático-jurídicos objetos da relação empregatícia, desencadeada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.

Define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. (DELGADO, 2019, p. 613).

Delgado (2019, p. 613), ainda, define e qualifica o contrato empregatício como o “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”.

Na mesma linha intelecção, Délio Maranhão (1991, p. 231) apresenta um conceito *stricto sensu* para o contrato de trabalho:

Contrato de trabalho *stricto sensu* é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a

prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado.

De acordo com Sergio Pinto Martins (2022, p. 159) "o contrato de trabalho é o tronco da árvore. De um lado, há os galhos que são direitos. De outro, há os galhos que são as obrigações. As raízes são a Constituição, as leis, os tratados e as convenções internacionais".

Em que pese as grandiosas definições descritas acima, as quais em sua maioria são uníssonas, o que se observa na realidade é que não há uniformidade quanto a denominação utilizada na doutrina para expressar o vínculo jurídico entre empregado e empregador. Alguns utilizam “contrato de emprego”, enquanto outros preferem “contrato individual de trabalho” ou, ainda, simplesmente, “contrato de trabalho”.

Cabe observar que a Constituição Federal (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) utilizam as denominações “relação de trabalho”, “relação de emprego”, “contrato de trabalho” e “contrato individual de trabalho”.

Nesse ponto, insta salientar que o professor Amauri Mascaro Nascimento (1992, p. 269) considera que inexistente distinção entre relação de emprego, relação de trabalho, contrato de emprego e contrato de trabalho.

No entanto, tomando como base os ensinamentos do professor Carlos Henrique Bezerra Leite, temos que a doutrina majoritária optou por utilizar, com mais frequência, a expressão “contrato de trabalho”.

A expressão “contrato de trabalho”, entretanto, parece ser a preferida, sendo adotada majoritariamente pela doutrina, embora empregada no sentido restrito do termo, isto é, de contrato individual de trabalho, que não se confunde com o contrato coletivo de trabalho, uma vez que este, no sistema jurídico brasileiro, ostenta natureza jurídica semelhante a convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, como se infere da interpretação sistemática dos arts. 59, 442, 462 e 611, § 1º, todos da CLT, e, também, do art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da CF de 1988, bem como do art. 36 da Lei 12.815/2013. (LEITE, 2023, p. 589).

Sob a perspectiva da legislação, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apresenta em seu artigo 442, de forma extremamente simples, a definição de contrato de trabalho: "Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego".

Retomando a discussão acerca das denominações, como se observa, ainda que a relação de trabalho seja o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie, temos que o

conceito de “contrato de trabalho” refere-se à relação de emprego. Logo, quando a lei menciona a expressão “contrato de trabalho” está se referindo ao “contrato de emprego”.

Para fins de esclarecimento, neste trabalho, utilizaremos a denominação “contrato de trabalho” como sinônimo de contrato individual de trabalho.

## 2.2 Elementos do Contrato de Trabalho

Os elementos do contrato de trabalho são considerados componentes fundamentais para sua própria existência, validade e eficácia e, na espécie, são semelhantes os elementos observados no Direito Civil.

Nessa perspectiva, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2007, p. 19-20) sustentam que nos contratos em geral devem ser observados três planos: da existência, da validade e da eficácia dos contratos.

Em princípio, o plano da existência se refere aos elementos constitutivos do contrato, quais sejam: manifestação da vontade, presença de um agente, objeto e forma de exteriorização da vontade e do objeto. Esses elementos qualificam o plano de existência e podem ser subdivididos em essenciais, naturais e acidentais.

Nos contratos de trabalho, os elementos essenciais representam requisitos obrigatórios para a sua validade e até mesmo para sua existência.

Por não haver na CLT descrição pormenorizada em relação a validade dos negócios jurídicos (contratos de trabalho), aplicamos, no que couber, os conceitos fundamentais previstos no Código Civil (CC) ou, ainda, na doutrina da área civil. De acordo com o art. 104 do CC/2002: "Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei".

De início, verificamos que a validade do contrato requer capacidade dos agentes, que na visão trabalhista serão o empregador e o empregado.

No tocante ao empregador, aplicam-se as regras do Direito Civil, devendo a parte contratante ser pessoa física ou jurídica, ou ainda, ente despersonalizado que possua aptidão jurídica para responsabilizar-se por direitos e obrigações trabalhistas.

Por outro lado, o empregado será agente capaz quando preencher os requisitos previstos na CLT. Nesse ponto, cabe destacar que a capacidade representa a aptidão da pessoa para adquirir direito e contrair obrigações. Especificamente, a capacidade civil se dá a partir da maioridade, que é atingida aos 18 anos completos, porém, existem hipóteses de cessação da incapacidade para menores previstas no art. 5º, parágrafo único, V, do CC. No entanto, na esfera trabalhista, mesmo atingida a capacidade civil, certas profissões exigem que o trabalhador tenha idade superior a 18 anos, como é o caso do vigilante, cuja idade mínima para o trabalho é 21 anos (Lei 7.102/83, art. 16, II).

Em relação ao objeto lícito, possível, determinado ou determinável cabe ressaltar que se a atividade laborativa prestada for ilícita não haverá proteção ou repercussão compatíveis com o direito trabalhista e, por consequência, não poderá haver contrato de trabalho válido.

Exemplificando, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), editou Orientação Jurisprudencial (OJ) em que considerou o jogo do bicho como objeto ilícito, vejamos:

199. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) – DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Sendo o objeto ilícito, o contrato de trabalho é nulo e, portanto, o empregado não está acobertado pelos direitos trabalhistas.

Quanto a forma prescrita ou não defesa em lei, podemos afirmar que, em regra, os contratos de trabalho não dependem de forma solene, sendo válido inclusive os celebrados verbalmente. Contudo, em certos casos a lei exige expressamente a forma do instrumento contratual, sob pena de invalidade, como no caso do contrato de aprendizagem previsto artigo 428 da CLT em que há exigência de contrato escrito, vejamos:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Os elementos naturais não são imprescindíveis à existência do contrato, mas são observados em sua estrutura. De acordo com Delgado (2019, p. 629), “são aqueles que, embora não se caracterizando como imprescindíveis à própria formação do tipo contratual

examinado, tendem a comparecer recorrentemente em sua estrutura e dinâmica concretas”. Já para Cassar (2017, p. 587), os elementos naturais são aqueles derivados da natureza do contrato, se sua razão de ser, não havendo obrigação de constarem no contrato.

O exemplo clássico de elemento natural é a jornada de trabalho que, via de regra, está presente nos contratos trabalhistas. Há, porém, três situações contratuais excludentes das regras relativas à jornada de trabalho, todas previstas no art. 62 da CLT, quais sejam: os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, os exercentes de cargos de gestão e os em regime de teletrabalho.

Delgado (2019, p. 630), ao discorrer sobre os elementos naturais, notadamente a jornada de trabalho e o salário, menciona o contrato intermitente:

A Lei n. 13.467/17 também instituiu contrato em que a jornada (e o próprio salário) podem ser sumamente imprecisos e voláteis, até mesmo não se concretizando em certos meses. Trata-se do contrato de trabalho intermitente, regulado pelos novos arts. 443, caput e § 3º, e 452-A, caput e §§ 1º até 9º, da CLT.

Os elementos acidentais são facultativos ou dispensáveis, visto que são cláusulas que podem existir ou não nos contratos. Segundo DINIZ (2018, p. 585), elementos acidentais são cláusulas que são acrescentadas ao negócio jurídico com o objetivo de modificar um ou algum dos seus efeitos naturais ou explícitos que se agregam a contratos e testamentos.

Apesar de serem elementos costumeiramente observados na esfera cível a condição e o termo são exemplos de elementos acidentais trabalhistas.

Conforme o art. 121, do Código Civil, condição é cláusula oriunda exclusivamente da vontade das partes e subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto. Na seara trabalhista, temos que o art. 475, §2º da CLT fixa possibilidade de haver cláusula resolutiva em contrato de empregado admitido exclusivamente para substituir outro que esteja afastado por razões previdenciária.

Quanto ao termo, em geral, não é observado nos contratos trabalhistas, seja certo ou incerto, visto que se presume que os vínculos são por tempo indeterminado. Porém, o art. 443, da CLT, prevê o contrato individual de trabalho por prazo determinado como exceção à regra.

### 2.3 Tipos de Contrato de Trabalho

Nos contratos de trabalho por prazo indeterminado há expressa previsão de início, porém, não há estipulação para encerramento, podendo ser findado a qualquer tempo. Para Delgado (2020, p. 662) os "contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo a duração indefinida ao longo do tempo".

O consagrado princípio da continuidade da relação de emprego pressupõe que o vínculo empregatício seja mantido, garantindo assim ao empregado certa estabilidade. Nesse sentido, Castro (2020, p. 29) define que:

O princípio da continuidade da relação de emprego, já citado por estar relacionado ao prazo indeterminado do contrato de trabalho, visa à integração do trabalhador na estrutura empresarial, além de garantir um patamar mínimo de estabilidade e renda ao empregado, tendo seus fundamentos legais na não eventualidade da prestação de serviços, requisito da condição de empregado, conforme art. 3º, da CLT (BRASIL, 1943), e na proteção constitucional da relação de emprego, em face da dispensa arbitrária ou sem justa causa, exposta no art. 7º, I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

No Brasil, observamos que este tipo de contrato é a regra. O prazo indeterminando, em tese, garante vantagens profissionais e financeiras ao empregado, haja vista que no decorrer do tempo de vigência contratual pode receber capacitação, evoluir na carreira, receber aumentos salariais, além de ver seus índices rescisórios, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) por exemplo, aumentando mês a mês.

O contrato por prazo determinado, em síntese, é celebrado definindo-se previsão certa para o seu encerramento. Esse tipo contratual está expressamente previsto na lei trabalhista brasileira (CLT) no art. 443, § 1º:

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.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Na legislação brasileira existem vários vínculos por prazo determinado, dentre os quais podemos citar os contratos de: aprendizagem (art. 428 da CLT), artistas (art. 9º da Lei nº 6.533/1978), atletas profissionais (art. 30 da Lei nº 9.615/1998), obra certa (Lei nº 2.959/1956), de safra (art. 14, parágrafo único, da Lei nº 5.889/1973) e contrato de experiência (art. 445, parágrafo único, da CLT).

Conforme os ensinamentos de Delgado (2020, p. 500), os contratos a termo (prazo determinado) distinguem-se dos contratos por prazo indeterminado por estarem submetidos a lapsos temporais estreitos e rígidos; por se pautarem por normas rigorosas no que tange à sua sucessividade e à sua prorrogação; por produzirem direitos rescisórios mais restritos; por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias de emprego que incidem nos contratos por prazo indeterminado.

Ainda em relação a distinção entre contratos, cabe destacar recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região que determinou a conversão de um contrato por prazo determinado em indeterminado por reconhecer que atividades desempenhadas pelo empregado não tinham caráter eventual ou transitório:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. CONVERSÃO EM CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO. A reiteração de contratos por prazo determinado em atividades que não têm caráter eventual ou transitório configura fraude ao ordenamento jurídico e importa na conversão dessa modalidade para a de contrato por prazo indeterminado. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-13 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000564-82.2023.5.13.0002, Julgamento: 02/04/2024, 1ª Turma, Publicação: 05/04/2024)

No tocante ao prazo de duração do contrato por termo determinado, via de regra, a CLT em seus artigos 445 e 451 estabelece que não poderão ultrapassar dois anos, vejamos:

Art. 445. O contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, observada a regra do art. 451.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

### 3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

#### 3.1 Surgimento do Trabalho Intermitente e o Modelo Inglês

Insta salientar que, inicialmente, é importante apresentar as evoluções do trabalho intermitente no mundo para entender como esse tipo de espécie laborativa chegou ao Brasil e quais ideias foram “importadas” para o atual modelo brasileiro.

Por meio de análise histórica, se observa que o contrato por demanda, ou simplesmente trabalho intermitente, surge por volta da década de 1970, na Inglaterra. Neste período, o país buscou flexibilizar as relações de trabalho com o fim de reverter o declínio econômico vivenciado (CAVALCANTE, 2019).

Com a influência do modelo inglês, outros países da Europa implementaram em suas respectivas legislações trabalhistas o contrato intermitente.

Na Espanha, o contrato de trabalho intermitente é regulamentado no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores sendo denominado como “fixo-descontínuo”. Em síntese, se caracteriza como vínculo por tempo indeterminado sendo utilizado para a realização de trabalhos de caráter fixo e descontínuo e que não repetíveis em datas certas. Em outras palavras, é atividade laborativa desenvolvida em ciclos e de forma intermitente que não se confunde com o trabalho eventual ou, ainda, os exercidos por obra ou tempo determinado. Além do mais, o esse modelo de contratação é restrito a empresas com atividades sazonais de caráter cíclico (ALVES, 2019, p. 2).

Segundo o portal Symee Tecnologia, na Alemanha, o “contrato de plantão” foi criado a partir da Lei de Promoção do Emprego, de 2003, que promoveu diversas alterações nas relações trabalhistas alemãs. No país, empregadores e colaboradores fazem um acordo de prestação de serviço baseado na carga de trabalho, que deve conter a duração de horas semanais e diárias.

Na Itália, o trabalho intermitente foi concebido em 2003, sendo conhecido por “lavoro intermitente” ou “lavoro a chiamata” (trabalho por chamada). O primordial aspecto desse tipo de contrato é também a prestação de serviços de forma descontínua, mediante chamamento do empregador. No ano de 2015, os italianos, por meio de decreto legislativo, criaram novas regras possibilitando a contratação do trabalhador intermitente com garantia de

disponibilidade. Diante da inovação, restou assegurado ao empregado uma quantia mínima, nunca inferior ao salário-mínimo, como forma compensação por essa disponibilidade. Cabe pontuar, ainda, que a contratação intermitente italiana é permitida apenas para empresas efetivamente descontínuas (BETTI, 2020, p. 156).

Nos Estados Unidos, foi criado o modelo de trabalho descontínuo chamado “*just-in-time scheduling*”. Este sistema é fundamentado no título 5º do Código de Regulamentos Federais (5 CFR 340.403) e é especialmente aplicado em redes varejistas e de alimentação, como o McDonald's, que preenche 90% de suas vagas de emprego por meio dessa modalidade de jornadas variáveis. Neste modelo, não há momento certo para chamada, bem como não há previsão certa de horas de trabalho, ou seja, o empregado pode ser chamado a qualquer momento e também pode laborar por apenas uma hora ou, ainda, por oito ou mais horas (LARAIA, 2018, p. 194).

Na atualidade, na Inglaterra, vigora chamado o “contrato zero hora” (*zero hour contract*). Como sugere a tradução literal, não está assegurado ao trabalhador um número mínimo de horas a serem laboradas. Por conseguinte, os “*zero-hour workers*”, como são conhecidos, somente são requisitados conforme há demanda (CASTRO, 2020, p. 74).

Importante pontuar que o modelo inglês de trabalho intermitente serviu de referência para os modelos que surgiram posteriormente na Europa e, inclusive, também é muito semelhante ao implementado no Brasil.

Dados do Office for Nation Statistics (ONS), o que pode se comparar ao nosso Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que sua aplicação contribuiu para reduzir drasticamente as taxas de desemprego em solo inglês. Em oposição, Castro (2023, p. 75), faz críticas ao modelo surgido na Inglaterra destacando não está vinculado à Carta Comunitária de Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e, portanto, não há pagamento justo em comparação com empregados que trabalham em regime de tempo integral, não havendo respeito aos limites impostos pelos direitos fundamentais dos trabalhadores. O pesquisador prossegue tecendo o seguinte comentário:

Esse contrato também transfere ao trabalhador o risco de empreendimento, pois a legislação é expressa ao dispor que somente haverá prestação de serviços, quando o empregador fizer a oferta de trabalho aos empregados, sendo explícita na norma a incerteza em relação a esta disponibilidade (CASTRO, 2023, p. 75)

Seguindo no contexto internacional, se observa nos países em que o contrato intermitente foi implementado, a existência de comparações entre esse modelo ao conceito de trabalho decente definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Essa definição foi concebida durante a 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1999, tomando-se por referência quatro os seguintes objetivos estratégicos: promoção dos direitos no trabalho, geração de empregos produtivos e de qualidade, extensão da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Vejamos:

Trata-se, portanto, do trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (ABRAMO, 2015, p. 27)

### 3.2 Contrato de Trabalho Intermitente e a Reforma Trabalhista

No Brasil, o surgimento do contrato de trabalho intermitente ocorreu em meio a um cenário de crise econômica que se estendia desde meados do ano de 2014. Nesse contexto, o aquecimento do mercado e a flexibilização das relações trabalhistas, sob influência internacional, ganham força, promovendo medidas para reduzir os gastos empresariais e ampliar o poder dos empregadores.

Como mencionado, o trabalho intermitente surge como resultado de uma tendência de flexibilização das relações trabalhistas. Por um lado, as empresas estão adotando contratos de trabalho mais adaptáveis, com algumas garantias trabalhistas reduzidas em comparação com as relações empregatícias convencionais. Por outro lado, há categorias de trabalhadores que estão na informalidade e enxergam no contrato de trabalho intermitente uma forma de estarem protegidos pelos direitos trabalhistas fundamentais.

Em que pese haver mobilizações anteriores de empresários e políticos, o trabalho intermitente de fato é concebido na legislação trabalhista do Brasil com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista.

Indiscutivelmente, a Reforma Trabalhista alterou diversos institutos jurídicos no âmbito do Direito do Trabalho, bem como trouxe inovações legislativas advindas, principalmente, da contemporânea flexibilização das relações de emprego.

Antes de adentrar as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, notadamente com enfoque no trabalho intermitente, necessário discorrer acerca do surgimento e da dinâmica de aprovação da proposta de alteração na legislação trabalhista brasileira.

Preliminarmente, o governo do então Presidente da República Michel Temer apresentou o Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016 propondo a alteração de aproximadamente dez artigos da CLT e de outras legislações esparsas. Quando idealizado, o projeto ficou conhecido como “Minirreforma Trabalhista”.

Em 26 de abril de 2017, o PL nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados, entretanto, diferentemente da proposta inicial que previa a alteração de poucos artigos, o projeto aprovado pela casa legislativa alterava aproximadamente cem dispositivos da CLT, da Lei do FGTS e de outras legislações com teor trabalhista.

Após, o projeto seguiu para o Senado Federal, passando-se a ser denominado como Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 38/2017. Votado em regime de urgência, o projeto foi aprovado pelos senadores em 11 de julho de 2017 pelo placar de 50 votos a favor e 26 contra. Apenas dois dias após a aprovação pelo Senado, em 13 de julho de 2017, foi sancionado sem vetos pelo Presidente da República.

Dessa forma, foi então promulgada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. A mencionada legislação, foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, sendo estabelecida *vacatio legis* pelo período de 120 dias após sua publicação, o que a fez entrar em vigor somente em 11 de novembro de 2017.

Dentre as inovações, foi criada a modalidade de trabalho intermitente, que se expressa por meio do contrato de trabalho por escrito no qual a prestação de serviços não é contínua. Nesse tipo de contrato, há alternância de períodos de trabalho e de inatividade, independentemente da espécie de atividade do empregador ou da função do empregado.

Para Cibele dos Santos Tadim Neves Spindola (2022, p. 24), o trabalho intermitente foi inserido na legislação trabalhista brasileira com o intuito de flexibilizar as normas, visando “modificar a diminuição do enfraquecimento econômico do país, com possibilidade de redução da carga tributária, já que esse trabalhador será convocado consoante a necessidade do empregador e remunerado somente quando realmente realizar o trabalho”.

Em obra publicada pós-reforma, o mestre Lucas Silva de Castro (2020, p. 52), tomando por base a diferenciação de contratos de trabalhos típicos e atípicos, em suma, define o contrato intermitente da seguinte forma:

Trata-se de exemplo de contrato de trabalho atípico, que flexibiliza os conceitos de salário e jornada. Afeta ainda o princípio da continuidade da relação de emprego, não sendo por acaso a localização da norma em um artigo cujas exceções tratam de contratos de trabalho por prazo determinado, que agora possui mais uma ressalva à regra do contrato sem prefixação de termo final.

Castro (2020, p. 52) segue seu raciocínio afirmando que o trabalho intermitente:

Caracteriza-se pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, influenciando diretamente na jornada de trabalho a ser cumprida pelos empregados e afetando o salário destes, não havendo mais a garantia de renda mínima, dependendo o trabalhador de haver demanda da empresa pelos serviços.

Na visão de Sérgio Pinto Martins (2022, p. 213) intermitente é o contrato:

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 (parágrafo 3º do art. 443 da CLT). É chamada de contrato de trabalho zero hora.

Na perspectiva da legislação do trabalho, os dispositivos 443, § 3º e 452-A, ambos da CLT, foram inseridos pela Reforma Trabalhista e regulamentam o trabalho intermitente, discorrendo acerca de suas especialidades e consequentes efeitos na relação de emprego:

Art. 443, § 3º, CLT: 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.

[...]

Art. 452-A, CLT: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Com base nas definições doutrinárias apresentadas e segundo o artigo 443, § 3º da CLT, se pode afirmar que o trabalho intermitente, em suma, compreende o contrato de trabalho cuja prestação dos serviços acontece com subordinação, porém de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação efetiva dos serviços e inatividade. Os serviços podem ser prestados por horas, dias ou meses, independentemente do tipo de obra desenvolvida pelo empregado ou mesmo do ramo de atividade do contratante.

Em continuidade, podemos afirmar, ainda, que o artigo 452-A define formalidades que devem ser observadas quando da celebração do contrato intermitente. Verifica-se que o contrato é solene, vez que deve ser necessariamente firmado por escrito, deve conter, entre outros dados, o valor da hora de trabalho.

Analisando de forma pormenorizada os parágrafos do artigo 452-A, observa-se a existência da dinâmica a ser adotada nas relações de trabalho intermitente, bem como os direitos e obrigações.

Os §§ 1º, 2º e 3º do artigo 452-A, expõem a forma de convocação do empregado e a possibilidade de recusa.

§ 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.

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

Por meio dos mencionados dispositivos, conclui-se que se o empregador necessitar dos serviços do empregado deverá convocá-lo, por meio de comunicação eficaz, todavia o empregado pode recusar o chamamento para o período desejado. Não havendo resposta no prazo de um dia útil, considera-se que houve recusa.

Contudo, uma vez aceita a convocação, caso uma das partes, seja o empregado ou empregador, não cumpra com a obrigação aceita, deverá adimplir com multa de 50% da remuneração que seria devida pelo período de trabalho, é o que dispõe o § 4º.

§ 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.

Sem prejuízo de outros(as) fixados(as) em normas coletivas, os §§ 6º e 9º destacam os direitos do empregado, inclusive a férias (§ 9º) e os §§ 7º e 8º preveem as obrigações do empregador.

§ 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; e

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.

§ 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.

Por fim, importante retomar ao § 5º para ressaltar que o empregado, durante o período de inatividade, poderá prestar serviços a outros empregadores, vejamos: “Art. 452-A, § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

### 3.3 Mudanças Pós-Reforma Trabalhista

Como já pontuado, após o período de *vacatio legis* de 120 dias, a Reforma Trabalhista entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

Ocorre que, após quatro dias de vigência da nova lei, em 14 de novembro de 2017, o Presidente da República editou a Medida Provisória de nº 808/2017, a qual ficou conhecida como “Reforma da Reforma”. A edição desta medida se justificou como forma de cumprir acordo anteriormente firmado entre o presidente Michel Temer e os senadores para que a Reforma Trabalhista fosse aprovada sem ressalvas. Negando eventual acordo entre Executivo e Legislativo, os agentes políticos da época justificavam que a medida se pautava em promover correções a possível exageros previstos na Reforma Trabalhista.

Como cediço, as Medidas Provisórias possuem vigência com limitação temporal e depende de conversão em lei pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, para que não percam sua vigência. No caso da MP nº 808/2017, para surpresa de muitos, o Congresso Nacional deixou escoar o prazo máximo de 120 dias e, dessa forma, após 23 de abril de 2018, a MP perdeu sua vigência passando a Reforma Trabalhista a vigorar consoante ao que fora aprovado na Lei nº 13.467/2017.

Diante da perda da vigência da MP nº 808/2017, como forma de regulamentar, ainda que de maneira parcial o que estava previsto na medida provisória, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349/2018, em 23 de maio de 2018.

Em sua maior parte, a Portaria nº 349/18 discorre acerca do contrato de trabalho intermitente que, após a perda da vigência da MP nº 808/17, estava apenas conceituado no artigo 443, caput e § 3º da CLT e com suas breves e simplificadas especificidades elencadas no artigo 452-A, lei maior trabalhista. Diante desse cenário, o Ministério do Trabalho à época, no âmbito de suas competências normativas estabeleceu por meio deste documento regras voltadas à execução da Reforma Trabalhista aprovada.

Contudo, no ano de 2021, o à época denominado Ministério do Trabalho e Previdência, editou a Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, visando regulamentar disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Esta nova portaria revogou a anterior, entretanto, manteve a integralidade dos dispositivos relacionados ao contrato intermitente.

Considerando que as portarias representam hipótese de norma infralegal, há discussão jurídica acerca de sua legalidade, haja vista que promovem nova regulamentação. Nesse ponto, segundo nosso ordenamento jurídico, cabe ressaltar que uma portaria não pode alterar um texto de lei, no entanto, se não criarem novos direitos e obrigações, podem ser editados para explicar de forma minuciosa as previsões legais existentes permitindo que seja melhor executada norma.

## 4 ASPECTOS JURÍDICOS DO CONTRATO INTERMITENTE

### 4.1 Jurisprudência Relacionada ao Contrato Intermitente

Mesmo antes de sua introdução na legislação trabalhista brasileira por meio da Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017, aspectos jurídicos do contrato intermitente vinham sendo analisados e debatidos.

No ano de 2012, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou ação civil pública contra a rede de *fast food* McDonald's, após constatar em fiscalização que trabalhadores da empresa não tinham jornada definida, muito semelhante a jornada intermitente. Vale lembrar que nessa época essa espécie de jornada de trabalho sequer era autorizada pela legislação trabalhista brasileira. Após anos de negociação, em 2018, o MPT e a empresa Arcos Dourados, operadora da McDonald's no Brasil, firmaram compromisso, o qual foi homologado pela Justiça do Trabalho em Pernambuco, prevendo que a proibida à empresa de contratar funcionários por meio de contrato intermitente pelo prazo de cinco anos, mesmo após a regulamentação desta modalidade pela Reforma Trabalhista. Em caso de descumprimento do acordo pactuado, a rede de lanchonetes ficará sujeita a multa de R\$ 5 mil por mês por trabalhador em situação irregular.

No período pós-regulamentação do trabalho intermitente, mais precisamente quatro dias seguidos da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, observa-se a instauração de discussão jurídica acerca da legalidade da Portaria nº 349/2018 editada pelo Ministério do Trabalho em 23 de maio de 2018. Como já explanado no capítulo anterior, a portaria foi utilizada como mecanismo regulamentador, contudo, certos pontos do documento são questionados por operadores do direito, visto que diante de sua natureza de norma infralegal não poderia criar novos direitos e obrigações, sob pena de exorbitar o poder normativo.

Em termos práticos, por exemplo, na visão do jurista Marcelo Palma de Brito (2018), o inciso III do caput do art. 2º Portaria nº 349/2018 viola o princípio da reserva legal ao definir prazo para pagamento da remuneração, em contrário do estabelecido no § 6º do art. 452-A da CLT, o qual preceitua o “pagamento imediato das seguintes parcelas” definindo-as.

[...], quanto ao inciso III do caput do art. 2º, parece ter havido violação à reserva legal ao se estabelecer que no contrato intermitente deve ser fixado o local e o prazo do pagamento das parcelas discriminadas no § 6º do art. 452-A da CLT. Ora, o referido § 6º diz que “ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado

receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas”. Em bom português a palavra “imediato” quer dizer algo que “não tarda”, “instantâneo”, que se segue (sem intervalo no tempo ou no espaço). O texto da Portaria do MTE parece inovar o texto legal ao dar a possibilidade de constar em contrato o pagamento “não imediato”, ou seja, pagamento das parcelas devidas em momento diverso do dia do término da prestação de serviços, visto que não fixa prazo curto para o pagamento que poderia ser enquadrado no conceito de imediato. (DE BRITO, 2018)

O jurista prossegue questionando a previsão encartada no § 3º do art. 2º da portaria em que se define que “não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado”. Entende o notável mestre que, embora vantajosa para o trabalhador intermitente, constitui novidade que fere a reserva de lei.

Ora, a não discriminação salarial entre empregados, intermitentes ou não, é preceito constitucional previsto no art. 7º, incisos XXX e XXXI. Mesmo se assim não fosse, a inovação deveria ter sido inserida por lei no artigo 461 da CLT (que trata da equiparação salarial) ou no artigo 452-A da CLT e não por simples portaria. O mesmo se considera quanto ao § 4º do art. 2º, visto que ao repetir o texto do caduco § 15 do art. 452-A da CLT, a portaria tenta transformar os prazos de convocação direcionado ao empregador (mínimo 3 dias corridos) e resposta do empregado (1 dia útil) em meras recomendações, o que é questionável, pois tais prazos tratam-se de garantias mínimas ao empregado intermitente. (DE BRITO, 2018)

As controvérsias em relação ao contrato intermitente seguiam recorrentes no período pós-regulamentação pela Reforma Trabalhista. Em outubro de 2017, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) organizou a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Nesta jornada, foi aprovado o Enunciado 73, pelo qual restou definida a inconstitucionalidade dos art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, haja vista que na visão dos participantes violava preceitos constitucionais relativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas (ANAMATRA, 2018)

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não existe ampla jurisprudência sobre o trabalho intermitente. Porém, em 2019, a 4ª Turma do TST, julgando Recurso de Revista nos autos de nº 10454-06.2018.5.03.0097 proferiu importante acórdão reforçando a validade do trabalho intermitente.

No mencionado caso, o TST decidiu que a rede varejista Magazine Luiza pode estabelecer contratos de trabalho intermitente, ao julgar improcedente o pedido de um assistente de loja para que seu contrato fosse reconhecido como por tempo indeterminado, com pagamento integral do salário por todo o período. O colegiado entendeu que a empresa atendeu aos requisitos legais para essa forma de contratação.

De forma mais específica, na demanda mencionada, havia em debate um contrato que possibilitava a prestação de serviços em períodos alternados, de acordo com a demanda da varejista. O auxiliar foi contratado em novembro de 2017, já durante a vigência da reforma trabalhista, e trabalhou por 98 dias em uma das lojas da rede em MG. Na reclamação trabalhista, ele solicitou que a contratação intermitente fosse considerada inválida, "por violar o regime de emprego, a dignidade humana, o compromisso com a profissionalização e o patamar mínimo de proteção devido às pessoas que dependem do seu trabalho para viver".

No juiz de primeiro grau da 4ª vara do Trabalho de Coronel Fabriciano/MG julgou improcedente a demanda. Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região interpretou que, após a reforma trabalhista, o regime intermitente é legal, porém "deve ser utilizado de forma excepcional", para evitar a precarização dos direitos do trabalhador.

No TST, o caso ganhou a relatoria do ministro Ives Granda Filho. No acórdão do julgado, reformando a decisão anterior do colegiado regional, o ministro destacou que consoante os critérios estabelecidos pela lei trabalhista, o contrato intermitente pode ser estabelecido para qualquer atividade, exceto para aeronautas, desde que seja respeitado o valor do salário por hora dos demais trabalhadores não intermitentes da empresa. Em sua ótica, o TRT estabeleceu parâmetros e limitações que não estão previstos na lei trabalhista. Não obstante ao julgamento do caso concreto, o ministro Ives destacou em seu voto que a implementação do contrato intermitente visa combater o desemprego, não gerando precarização, e sim, segurança jurídica aos envolvidos na relação de trabalho (empregados e empregadores), definindo regras claras, as quais estimulam a criação de novas vagas de emprego. Vejamos um trecho da decisão do eminente relator:

[...] 7. **Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica.** 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na

informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. **Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.** 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019) **(destaques do autor)**

Mesmo não tendo sido emanado pelo TST, cabe menção a um importante julgado oriundo da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). O destaque se justificar pelo fato de ter sido decidido que o trabalhador intermitente não deve ser indenizado por ficar longos períodos sem receber chamados para trabalhar.

No caso em questão, o operador de loja estava empregado por um supermercado, na modalidade de contrato intermitente, desde agosto de 2019. Durante o contrato, ele prestou serviços em períodos variáveis, com duração máxima de quinze dias por mês. O autor alegava ter sido contratado para ocupar uma vaga destinada a funcionário efetivo e afirmava que aguardava há três anos para ser chamado para trabalhar de forma contínua. Por não ter recebido informações claras sobre seu futuro na empresa, ele argumentava que estava enfrentando dificuldades para conseguir um novo emprego. Por isso, pleiteou a anulação do contrato de trabalho intermitente, com o pagamento de todos os salários do período, com base no salário-base da categoria, além de férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, décimos terceiros salários e FGTS, e uma indenização por danos morais.

O caso foi julgado improcedente em primeiro grau e a sentença foi mantida pelo TRT da 4ª Região, a relatora do caso no colegiado regional destacou que a ausência de convocação por longos períodos é inerente ao contrato de trabalho intermitente, "tanto que a legislação estabelece que tais períodos não são considerados como tempo à disposição do empregador, permitindo que o trabalhador preste serviços a outros contratantes".

EMENTA CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. Natureza do instituto a existência de períodos de inatividade, nos termos do § 3º, do art. 443, da CLT, tanto que a legislação aplicável dispõe que esses períodos não serão considerados tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (TRT-4 - ROT: 00202912020215040011, Relator: VANIA MARIA CUNHA MATTOS, Data de Julgamento: 07/08/2023, 11ª Turma)

## 4.2 A Constitucionalidade do Contrato Intermitente

A controvérsia acerca do contrato intermitente e a discussão relacionada a sua constitucionalidade chegou a Suprema Corte brasileira.

No STF foram propostas três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) as quais questionam a constitucionalidade do contrato intermitente por meio da análise de sua compatibilidade com os direitos fundamentais descritos nos artigos 7º e 8º da CF/88.

As ações tiveram início no ano de 2017 e foram distribuídas ao Ministro Edson Fachin, estando em curso no trâmite do rito abreviado, nos termos da Lei nº 9.868/1999.

A ADI nº 5.826 foi proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO), a ADI nº 6.154 possui como autor a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) e a ADI nº. 5.829 foi proposta pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL).

Em 27 de junho de 2018, o Ministério Público Federal, por meio da Procuradora-Geral da República (PGR) Raquel Dodge, manifestou-se pela constitucionalidade contrato de trabalho intermitente, pugnando pelo não conhecimento da ADI nº 5.826 e, no mérito, pela improcedência. Destaca a PGR em sua manifestação que a incorporação de espécie contratual que difere da convencional e o fato de os serviços serem realizados de forma descontínua “não acarretam a automática conclusão de que a modalidade redundante em fragilização das relações trabalhistas ou na diminuição da proteção social conferida aos trabalhadores”.

O julgamento das ações foi iniciado, na modalidade virtual, em 02 de dezembro de 2020. Na oportunidade, o Ministro Relator, Edson Fachin, votou pelo conhecimento parcialmente as ações nº 5.826, 5.829 e 6.154 e, na parte conhecida, julgou procedentes os pedidos formulados para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e § 3º; artigo 452-A, § 1º ao § 9º, e artigo 611-A, VIII, todos da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017. O relator destaca em seu voto que:

[...] por não observar garantias fundamentais mínimas do trabalhador, não concretiza, como seria seu dever, o princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo, na verdade, a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna. [...] Por essa razão, ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda

que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Nesse sentido, o voto proferido por Fachin se relaciona com parte do pensamento dos operadores do direito que entende o trabalho intermitente, na forma como fora concebido na lei trabalhista brasileira, representa precarização dos direitos trabalhistas. Na visão de Cibele dos Santos Tadin Neves Spindola (2022, p. 30), a principal problemática relacionada ao contrato intermitente de trabalho está no fato de “não garantir um número mínimo de horas a serem laboradas pelos empregados, o que poderá representar uma precarização dos direitos trabalhistas do empregado, mesmo que ele tenha registro formal em sua carteira de trabalho”.

Na mesma perspectiva, Del’ Arco, Coluna e Polzato (2019, p.119) destacam que:

[...] ao colacionar as determinações constitucionais insculpidas na CF/88 e voltadas às relações de trabalho, é inegável que o contrato de trabalho intermitente no modelo que está posto, colide diretamente com determinações constitucionais. Nossa Carta Magna tem como fundamentos: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Art. 1º, incisos III, e IV). O núcleo essencial do inciso IV são os valores sociais, independentemente, da ideologia de trabalho e da livre iniciativa. (OLVIDO, 2018). O art. 7º da CF/88 assegura que são direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, e, entre outras coisas, a garantia de salário mínimo capaz de atender suas necessidades básicas sendo ainda garantido salário nunca inferior ao mínimo.

Voltando ao julgamento do STF, após o voto do relator, o julgamento foi interrompido, tendo sido encerrada a sessão. Retomado no dia seguinte (03/12/2020), os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, votaram acompanhando o parecer do relator no tocante ao conhecimento parcial das ações diretas, mas divergindo no mérito, pugnano pela improcedência dos pedidos, declarando-se a constitucionalidade dos dispositivos impugnados. Em sua manifestação, o Ministro Nunes Marques pontua que:

[...] o novo tipo contratual, eleva a proteção social em relação aos trabalhadores informais que executam serviços sem nenhum tipo de contrato. Nos termos do parecer da Procuradoria-Geral da República, a figura laboral pode ser fator de elevação do padrão de proteção social aplicável àqueles que anteriormente encontravam-se na informalidade, executando-se serviços sem regular contrato de trabalho, mediante prestações de serviços em caráter eventual. [...] Quase 50% da força de trabalho do país vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica à trabalhadores e empregadores, com regras claras que estimulam a criação de novos postos de trabalho.

Antes de prosseguir com a dinâmica do julgamento no STF, necessário ressaltar que o voto proferido por Nunes Marques e acompanhado por Alexandre de Moraes, reflete o

entendimento majoritário dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. No capítulo anterior deste estudo, foi apresentado julgado proferido pelo TST de Relatoria do Ministro Ives Gandra (TST - RR: 104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019) cujo conteúdo e termos são semelhantes aos utilizados por Nunes Marques. Veja-se que o Ministro Ives (2019) declara que o contrato intermitente: **“Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho [...]”** (destaques do autor), enquanto que o Nunes Marques (2020) expõe que: **“Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica à trabalhadores e empregadores [...]”** (destaques do autor).

Em seguida, a Ministra Rosa Weber pediu vista dos autos.

Retomado o julgamento em 22 de novembro de 2022, Weber, acompanhando o relator com ressalvas, votou sentido de julgar extintas as ADIs 5.826 e 5.829, por ausência de legitimidade ativa e, ainda, por conhecer parte da ADI 6.154, julgando-se procedente o pedido de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Na ocasião, o Ministro André Mendonça interrompeu o julgamento virtual com um destaque e, com isso, o julgamento será retomado em plenário físico, porém, até a data de encerramento deste trabalho, não houve a inclusão na pauta ordinário do Supremo.

Na visão das advogadas Nadine Henn e Cristiane Vieira de Oliveira, em artigo publicado no site Migalhas, a tendência é que o julgamento das ações no STF resulta na constitucionalidade do contrato intermitente.

Da atual composição do STF, verifica-se que a maior parte dos Ministros tem adotado posturas voltadas à valorização da livre iniciativa, como forma de fomento da atividade empresarial e desenvolvimento econômico do país, proferindo decisões que repercutem nas relações de trabalho, o que tende a levar à constitucionalidade dos dispositivos celetistas inseridos ou alterados pela lei 13.467, sobretudo no que diz respeito ao contrato de trabalho intermitente e à questão da participação das entidades sindicais. (HENN e OLIVEIRA, 2024)

## 5 CONTRATO INTERMITENTE E O MERCADO DE TRABALHO

### 5.1 Evolução do Trabalho Intermitente Desde a Regulamentação

Como demonstrado, o contrato de trabalho intermitente foi introduzido na ordem jurídica brasileira no ano de 2017 por meio da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista e, portanto, desde meados de novembro de 2017 pode ser utilizado por empresas para contratação de qualquer profissional, em qualquer tipo de atividade, havendo apenas uma exceção, o aeronauta que é regido por legislação própria.

Os dados indicadores da evolução do contrato intermitente podem ser obtidos por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) que consiste em registro administrativo do Ministério do Trabalho do Brasil. O cadastro acompanha as contratações e demissões formais de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde a implementação do contrato de trabalho intermitente em novembro de 2017, os dados do Caged começaram a incluir informações sobre esse tipo específico de contrato.

Ademais, o Caged registra os empregos formais, incluindo aqueles sob o contrato intermitente, o que permite acompanhar o número de contratações e demissões nessa modalidade. Isso é importante para análises estatísticas sobre o mercado de trabalho, permitindo entender como esse tipo de contrato está sendo utilizado pelos empregadores e como afeta o emprego e o desemprego.

Durante este estudo, foram revisadas as publicações do Caged relativas às estatísticas anuais de vínculos intermitentes desde o ano de 2017. Diante dos dados obtidos, foi elaborada a seguinte tabela apresenta abaixo.

**Tabela 1 - Estatísticas anuais relativas ao contrato intermitente**

Ano	Admissões	Desligamento	Saldo	Trabalhadores com mais de uma admissão	Estabelecimentos com admissão
2017	2.851	277	2.574	Não informado	933
2018	69.984	19.951	50.033	Não informado	Não informado
2019	155.422	69.706	85.716	4.328	14.007
2020	182.767	109.603	73.164	7.426	17.949
2021	270.204	178.864	91.340	12.429	23.027
2022	301.464	217.235	84.229	11.560	24.262

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)  
Elaborado pelo autor com base nos dados extraídos do Caged

Inicialmente, importante ressaltar que os dados do ano 2023 não foram apresentados em razão do Ministério do Trabalho ter alterado a sistemática publicação dos dados incluindo os intermitentes na classe dos trabalhadores “Não Típicos” que englobam aprendizes, temporários, contratados por CAEPF e com carga horária até 30 horas. Sendo assim, optou-se, apenas nesta tabela, não incluir os dados do ano de 2023, evitando assim conclusões equivocadas dos números.

Os dados constantes na tabela acima destacam que, desde a introdução do contrato intermitente em novembro de 2017 até o final de 2022, houve aumento constante, ano a ano, em relação às admissões. No tocante ao saldo, observa-se reduções a partir de 2020 que podem ser justificadas pelo avanço dessa modalidade de contrato durante o período de pandemia de Covid-19. Diante das incertezas vivenciadas em tempos de pandemia, o contrato intermitente se mostrou como alternativa para empresas que precisavam contratar trabalhadores conforme a demanda que se apresentava no momento.

No tocante à pandemia, cabe destacar que o artigo 18, bem como seus parágrafos subsequentes, da Lei nº 14.020/20, estipulou que o empregado contratado na modalidade intermitente, formalizado até 1º de abril de 2020, data de publicação da Medida Provisória nº 936/2020, teria direito ao benefício emergencial mensal no valor fixo de R\$ 600,00, por um período de três meses, independentemente da suspensão contratual ou da redução de salário e jornada, como previsto para os demais empregados. No entanto, importante observar que a existência de mais de um vínculo empregatício não daria direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal, e também não seria possível acumulá-lo com o auxílio emergencial, mesmo que justificados por motivos distintos.

Contemporizando os números mais recentes do trabalho intermitente, ressalte-se que conforme estudo realizado pela LCA Consultores e publicado no jornal Valor Econômico, até novembro de 2023, os contratos intermitentes correspondiam a 5% da média das novas vagas geradas mensalmente e aproximadamente 0,6% do estoque total, conforme indicado pelos dados do Caged. Conforme as informações compiladas, observa-se que o labor intermitente, apesar de evoluir em números ano a ano, ainda apresenta evolução tímida se comparado ao total de vagas de emprego criadas, estando no patamar aproximado de 5%.

À título exemplificativo, não obstante as controvérsias entre juristas e operadores do direito já apresentadas neste trabalho, observamos durante o levantamento teórico a existência

de visões contrárias à aplicabilidade do contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro. Na visão do economista da LCA Consultores, Bruno Imaizumi (2023) o empregado laborava como intermitente de maneira informal, “não recebia benefícios previdenciários, férias proporcionais, 13º salário ou hora extras. [...] Conseguiu-se, portanto, formalizar empregados que não teriam muitas chances de serem contratados em regime de de carteira assinada”. De outro lado, na ótica Lucas Assis, economista da Tendências Consultoria, em que pese o saldo das contratações intermitentes se mostrar positivo desde sua criação, a modalidade demonstra “reduzida participação no estoque de emprego total, sendo inferior a 1%. [...] Portanto, a contratação intermitente não teve um impacto significativo na geração de novos postos de trabalho no país”.

Retomando a análise dos indicadores, mesmo somando-se os números desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, não se obtém sequer um patamar próximo ao previsto pelo Ministro do Trabalho à época. Em reportagem publicada na revista Exame, então Ministro, Ronaldo Nogueira, declarou que esperava a criação de 2 milhões de empregos em 2018 e 2019 por meio da regulamentação de contratos de teletrabalho, jornada intermitente e jornada parcial. Como já mencionado, os números esperados não foram atingidos e, especificamente em relação ao contrato intermitente, se observa uma evolução crescente e contínua, porém de forma tímida, com números inferiores ao previsto.

Na perspectiva dos resultados do avanço do trabalho intermitente, a questão mais preocupante do ponto de vista de sua aplicação como forma de contratação no mercado de trabalho brasileiro é a renda do trabalhador. Verifica-se no mercado de trabalho de nosso país a existência de contratos de labor intermitente ativos, mas, em certos destes, não há o efetivo trabalho, ou seja, nota-se que existem contratos vigentes, porém, na prática, o trabalhador é chamado com rara, raríssima frequência. Essa constatação, preocupa na medida em que o trabalhador deixa de auferir renda durante o período de inatividade e, portanto, deixa de propiciar o devido sustento familiar.

Diante do cenário descrito, cabe apresentar os dados publicados em 25 de maio de 2023 no Boletim nº 25 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Segundo a entidade, por meio de análise dos dados divulgados pelo à época denominado Ministério do Trabalho e Emprego, em 2021, do total de trabalhadores intermitentes ativos durante o ano, exatamente 35% não tinham registrado

nenhum rendimento ao longo do ano, isto é, de fato não foram chamados para trabalhar durante o período destacado. Vejamos a tabela abaixo:

**Tabela 2 - Porcentagem anual de intermitentes que não registraram renda**

Ano	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Trabalhadores intermitente que não registraram rendimento no ano (%)</b>	56%	13%	28%	34%	35%

Fonte: Ministério do Trabalho – Relação Anual de Informações Sociais – RAIS  
Elaborado pelo autor com base no Boletim Dieese nº 25

Noutro giro, ainda na perspectiva da renda do trabalhador, há outro fator que preocupa. Novamente sob o enfoque do boletim Dieese já descrito anteriormente, constata-se que em análise de 244 mil contratos intermitentes ativos no mês de dezembro de 2021, observou-se que em 44% deles os trabalhadores receberam renda inferior a um salário mínimo, que à época era de R\$ 1.100,00. Além disso, conforme tabela apresentada a seguir, somente 17% dos contratos intermitentes registraram remunerações equivalentes a dois salários mínimos ou superiores (R\$ 2.200) naquele mês.

**Tabela 3 - Remuneração dos contratados intermitentes em 2021**

Intervalo de remuneração	%
Menos de um salário mínimo	44%
De um salário mínimo a um salário mínimo e meio	26%
De um salário mínimo e meio a dois salários mínimos	14%
Mais de dois salários mínimos	17%

Fonte: Ministério do Trabalho – Relação Anual de Informações Sociais – RAIS  
Elaborado pelo autor com base no Boletim Dieese nº 25

Diante dos números apresentados, muitos operadores do direito rechaçam o modelo de contratação intermitente pelo fato de violar os princípios fundamentais do direito do trabalho, notadamente, os da valorização do trabalho e da justiça social. Também contraria os princípios da proibição do retrocesso social, da igualdade e da dignidade da pessoa humana, bem como as disposições estabelecidas no artigo 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal.

## 5.2 Perfil do Trabalhador Intermitente Brasileiro

No intuito de analisar o perfil do trabalhador intermitente, apresentamos abaixo tabela baseada no estudo publicado pelos notáveis pesquisadores Alanna Santos de Oliveira e Sandro Pereira Silva (2023, p. 27/28), com referência aos números descritos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) durante o período compreendido entre os anos de 2017 a 2021. Ressalta-se que a tabela abaixo, como já mencionado, foi elaborada baseando-se no

estudo citado e contemplou dados percentuais, destacando os seguintes atributos do trabalhador intermitente brasileiro: faixa etária, sexo, etnia (raça/cor), escolaridade e região.

**Tabela 4 – Perfil do trabalhador intermitente por atributo (Em %)**

Atributo	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Faixa etária</b>					
Até 17	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2
18 a 29	59,4	45	45,6	43	40,5
30 a 39	24	28,5	27,8	28,5	28,2
40 a 49	10,7	16,1	16,3	17,6	18,9
50 ou mais	5,4	10	10	10,7	16
<b>Sexo</b>					
Feminino	45,8	37,7	38,5	35,8	37,2
Masculino	54,2	62,3	61,5	64,2	62,8
<b>Raça/cor</b>					
Branca	42,2	46,1	39,4	39	37,2
Não branca	55,8	53,9	60,6	61	62,8
<b>Escolaridade</b>					
Analfabeto	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Até 5ª série incompleta	0,7	1,4	1,2	1,2	1,1
5ª a 9ª fundamental	3,4	5	4,6	4,6	4,4
Fundamental completo	5,8	9,7	7,5	7,3	7,7
Médio incompleto	8	7	6,4	6,1	6,4
Médio completo	74	67,5	70,2	70,7	69,8
Superior incompleto	3,3	2,8	3,1	2,6	2,4
Superior completo	4,7	6,3	6,7	7,3	8
<b>Região</b>					
Norte	2	4,4	4,1	4,4	4,3
Nordeste	29,4	17,2	17,5	19	18,5
Sudeste	46,8	57,1	55,3	55,1	56,3
Sul	17,6	15,6	15,4	14,8	14,2
Centro-Oeste	4,2	5,8	7,7	6,8	6,7

Fonte: Alanna Santos de Oliveira e Sandro Pereira Silva (2023, p. 27/28)

Elaborado pelo autor com base no estudo de Alanna Santos de Oliveira e Sandro Pereira Silva (2023, p. 27/28)

Analisando o primeiro atributo, quanto a faixa etária, observamos que a maioria dos trabalhadores intermitentes possuem idade entre 18 a 29 anos. Entretanto, no período mensurado, se verifica que a faixa etária de 18 a 29 vem demonstrando queda considerável, cerca de 19%, cuja a explicação pode estar no fato do avançando em outras faixas etárias, notadamente todas acima de 30 anos de idade. Pode-se concluir que nos primeiros anos o

contrato intermitente era celebrado, majoritariamente, pela população mais jovem, na faixa dos 18 a 29 anos de idade, contudo, nos últimos anos houve uma distribuição dos números representado pelo crescimento em todas as faixas acima dos 30 anos.

No tocante aos números ligados ao gênero, verifica-se que os homens são maioria entre os trabalhadores em regime de intermitência. Apesar de no primeiro ano do levantamento (2017) a diferença entre os gêneros ter se mostrado menor, nos anos seguintes, manteve-se estável em patamar acima dos 60%.

Relativamente à etnia, a população que se autodeclara “não branca” represente maioria dos trabalhadores intermitentes se comparada com a autodeclara “branca”. Pelos dados apresentados, se constata evolução constante, ano a ano, no número de “não brancos” em relação aos “brancos”, passando-se o percentual de 55,8 em 2017 para 62,8 em 2021.

Em relação à escolaridade, a maioria esmagadora dos contratos intermitentes são celebrados com trabalhadores que possuem ensino médio completo. O percentual desta espécie de trabalhador representa cerca de 70% dos contratados. As demais espécies não apresentam significativas reduções ou evoluções nos números. O resultado demonstra que a maioria dos contratados desempenha funções de nível médio, em cargos que não exigem formação em nível superior ou especialização.

Por fim, são apresentados dados levando-se em consideração as regiões do Brasil. Tomando-se como referência os dados do ano de 2021, observa-se que a região Sudeste possui a maioria dos contratos intermitentes, seguida das regiões Nordeste, Sul, Centro-Oeste e Norte. Durante o período mensurado, as regiões Centro-Oeste, Norte e Sul, apresentaram pequenas variações percentuais. Por sua vez, a região Nordeste apresentou queda de aproximadamente 10 pontos percentuais entre 2017 e 2021 e, em contrapartida, a região Sudeste elevou seus números em cerca de 10 pontos percentuais. Somados os dados das regiões Nordeste e Sudeste, temos que 75% dos trabalhadores intermitentes brasileiros desempenham suas atividades nos estados localizados nestas regiões.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Postos os elementos teóricos e as questões atinentes ao contrato intermitente no âmbito jurídico e em sua aplicabilidade no mercado de trabalho brasileiro, inicialmente, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente é aquele em que o trabalhador e a empresa estabelecem uma relação de emprego, independentemente de o trabalhador ser convocado para o serviço ou não. Quando o empregador faz uma convocação, o intermitente decide se atende ou não ao chamado. Se prestar o serviço, é remunerado pelo período trabalhado, recebendo também uma remuneração proporcional de diversos direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, além do depósito do FGTS e contribuição para a Previdência Social.

Incorporada à CLT pela Lei 13.467/17, essa inovação foi implementada com o intuito de simplificar a formalização de contratos de trabalho destinados à prestação de serviços eventuais. Na mesma perspectiva, observou-se que embora o mercado de trabalho tenha visto uma evolução gradual no número de contratos nessa modalidade desde 2017, que inclusive perdurou no período de pandemia de Covid-19, os números ainda estão longe dos estimados quando da elaboração da proposta de alteração legislativa. Portanto, é inegável que as expectativas não foram atingidas, haja vista a criação de novas vagas de emprego não se concretizou da forma como esperavam os idealizados da reforma.

Como restou demonstrado, o contrato intermitente muitas vezes não garante uma renda estável aos trabalhadores, uma vez que estes são remunerados apenas pelas horas efetivamente trabalhadas e que verbas trabalhistas são pagas ao final do período de atividade, de forma pulverizada. Isso pode resultar em uma falta de previsibilidade financeira e em dificuldades para atender às necessidades básicas, como moradia, alimentação e saúde e, na prática, representa a precarização das relações de trabalho.

Além do mais, os trabalhadores intermitentes podem enfrentar uma maior vulnerabilidade no que diz respeito aos direitos trabalhistas, uma vez que seus contratos frequentemente não garantem benefícios como férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego e contribuições previdenciárias em períodos de inatividade.

Outra questão é a falta de garantias em relação à convocação para o trabalho. Os trabalhadores intermitentes dependem das demandas do empregador para serem convocados, o que pode resultar em períodos prolongados sem trabalho e, conseqüentemente, sem renda.

Os dados revelados neste estudo, demonstro que parte significativa dos trabalhadores intermitentes que possuíam contrato ativo passaram longos períodos sem receber chamados para trabalhar e, conseqüentemente, sem auferir renda alguma. Diante desse cenário, cabe uma reflexão no tocante a aplicabilidade do contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro e, notadamente, na vida do trabalhador brasileiro, vejamos: “De fato estamos diante de uma modalidade que foi concebida para gerar mais vagas de emprego ou estamos apenas de faculdade concedido ao empregador visando a criação de uma espécie de “cadastro de trabalhadores”, o que nesse contexto, torna o intermitente um “empregado de cadastro”, retirando-o da informalidade e inserindo em uma posição de incerteza”.

À vista da relação empregador-empregado, conclui-se que isentar o empregador da responsabilidade pelos períodos de inatividade, os quais são inerentes ao próprio negócio e dependentes da demanda, o contrato intermitente transfere uma parcela do risco do empreendimento para o empregado.

Noutro giro, não obstante ao julgamento em curso no STF, o qual tende a resultar na constitucionalidade do contrato intermitente, por meio desse estudo depreende-se que, na forma como foi posto na legislação trabalhista brasileira, o trabalho intermitente viola o artigo 7º da Constituição Federal na medida em que a ausência de proteção e renda nos períodos de inatividade conflitam com o objetivo buscar a melhoria de sua condição social do trabalhador. Por via de consequência, outros direitos fundamentais são violados, dentre os quais destaco a dignidade da pessoa humana, presente no artigo 1º da Lei Maior brasileira.

Não se desconhece a previsão legal de pagamento de salário proporcional ao número de horas trabalhadas, como ocorre no trabalho em regime de tempo parcial, todavia, nessa modalidade o trabalhador tem pleno conhecimento anterior de seus horários de labor e do número de horas contratadas, o que não ocorre no contrato intermitente. Ademais, no regime de intermitência não está assegurado o direito constitucional a limitação da jornada de trabalho e, ainda, a estabilidade dos horários de trabalho.

Como forma de contribuir para solução das problemáticas observadas, sugere-se que, se houver decisão da Suprema Corte pela constitucionalidade do contrato intermitente, seja providenciada alteração legislativa na lei trabalhista brasileira no sentido de garantir direitos ao trabalhador intermitente nos períodos de inatividade e de restringir essa modalidade de contrato à determinados setores da economia, e não a todos como ocorre atualmente.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma trabalhista: Enunciados aprovados.** Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf)>. Acesso: 06 abr. 2024.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica.** JusLaboris, 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150638>>. Acesso: 06 abr. 2024.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Código civil anotado.** Vol. 4, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916.

BETTI, Leonardo Aliaga. **Análise crítica do contrato de trabalho intermitente, à luz da evolução do direito do trabalho brasileiro.** Universidade de São Paulo. São Paulo/SP, 2020. Disponível em: <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30042021-200338/publico/10670042\\_Dissertacao\\_Corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30042021-200338/publico/10670042_Dissertacao_Corrigida.pdf)>. Acesso: 06 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso: 06 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso: 06 abr. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm)>. Acesso: 06 abr. 2024.

BRASIL. **Portaria Nº 349, de 23 de maio de 2018.** Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/legislacao/portaria-no-349-de-23-de-maio-de-2018/>>. Acesso: 06 abr. 2024.

BRASIL. **Portaria/MTP Nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>>. Acesso: 06 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1. 199. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010.** Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SD1\\_1/n\\_s1\\_181.htm](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_181.htm)>. Acesso: 06 abr. 2024.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Lucas Silva de. **Dimensionamento constitucional do contrato para prestação de trabalho intermitente.** Dissertação de Mestrado. Universidade de Fortaleza. Fortaleza, 2020.

CAVALCANTE, Ana Carolina Ávila. **O Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil: uma análise crítica a partir da Constituição e do Direito Comparado.** Faculdade Mineira de Direito. Serro/MG, 2019. Artigo publicado no portal Jusbrasil: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil-uma-analise-critica-a-partir-da-constituicao-e-do-direito-comparado/939119591>>. Acesso: 06 abr. 2024.

DE BRITO, Marcelo de Palma. **REFORMA TRABALHISTA: A PORTARIA MTE Nº 349/18 E A RESERVA LEGAL.** Artigo publicado no sítio eletrônico Empório do Direito. Disponível em: <<https://emporiiodireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-a-portaria-mte-n-349-18-e-a-reserva-legal>>. Acesso: 06 abr. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DE BRITO, Marcelo de Palma. **REFORMA TRABALHISTA: A PORTARIA MTE Nº 349/18 E A RESERVA LEGAL.** Artigo publicado no sítio eletrônico Empório do Direito. Disponível em: <<https://emporiiodireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-a-portaria-mte-n-349-18-e-a-reserva-legal>>. Acesso: 06 abr. 2024.

DIEESE. **Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo.** Boletim Emprego em Pauta nº 25, maio de 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>>. Acesso: 06 abr. 2024.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil.** 35. ed. Saraiva, 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: contratos.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. IV, p. 19-20.

GOMBATA, Marsílea; e GARCIA, Ívina. **Sem ‘decolar’, contrato intermitente divide opiniões entre especialistas.** Disponível em: <[https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/01/16/sem-decolar-contrato-intermitente-divide-opinioes-entre-especialistas.ghtml?li\\_source=LI&li\\_medium=news-page-widget](https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/01/16/sem-decolar-contrato-intermitente-divide-opinioes-entre-especialistas.ghtml?li_source=LI&li_medium=news-page-widget)>. Acesso: 06 abr. 2024.

HENN, Nadine; e OLIVEIRA, Cristiane Vieira. **O STF e os desafios da reforma trabalhista em 2024.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/401539/o-stf-e-os-desafios-da-reforma-trabalhista-em-2024>>. Acesso: 06 abr. 2024.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente.** Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). São Paulo/SP, 2018. Doutorado em Direito. Disponível em: <<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/21767/2/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>>. Acesso: 06 abr. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. Ed. Saraiva, São Paulo, 2012, 6ª edição.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 1, 12. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. 1992, p. 269.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Por que a nova modalidade de regime de trabalho é tão criticada?** Exame. São Paulo, p. 1-2. 7 jun. 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/por-que-a-nova-modalidade-de-regime-de-trabalho-e-tao-criticada/>. Acesso: 06 abr. 2024.

OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017**. Brasília, DF: Ipea, julho 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898).

SPINDOLA, Cibele dos Santos Tadin Neves. **Questões relevantes e aspectos controversos em torno do contrato de trabalho intermitente**. São Paulo, 2022. 104p.

Symee Tecnologia. **De onde veio o trabalho intermitente e como ele chegou no Brasil?**. Disponível em: <https://symee.com.br/blog/posts/symee-como-trabalho-intermitente-chegou-brasil>. Acesso: 06 abr. 2024.