

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?**  
*INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT: JOB CREATION OR JOB INSECURITY?*

**Julia Oliveira Damasceno**

Pós-graduanda em Direito do Trabalho no Centro de Estudos em Direito e Negócios - CEDIN. Especialista em Direito Público. Advogada. Minas Gerais (Brasil).  
E-mail: juliadamasceno@hotmail.com.  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5367423996331373>.

**Ana Maria Caldeira Oliveira**

Doutora e Mestre em Saúde Pública pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo - FSP/USP. Fiscal Sanitário da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte. Minas Gerais (Brasil).  
E-mail: amcoliveira@bol.com.br.  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8537795005840748>.

Submissão: 17.08.2020.

Aprovação: 01.06.2022.

**RESUMO**

A Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, criou uma nova forma de contrato de trabalho, até então inédita no país: o Contrato de Trabalho Intermitente. Esse novo instituto foi idealizado pelo governo federal como solução para o desemprego e para a informalidade nas relações de trabalho. O presente artigo visa analisar a situação do Contrato de Trabalho Intermitente dois anos após a sua instituição pela Reforma Trabalhista de 2017. Utilizou-se a metodologia qualitativa com adoção da técnica de pesquisa de análise de conteúdo de documentos para verificar no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) os dados referentes à geração de empregos nesse período, bem como as primeiras decisões dos tribunais a respeito da matéria. Como resultado, o estudo demonstra que a criação do Contrato de Trabalho Intermitente não cumpriu com o que prometeu, pois, além de criar uma nova forma de precarizar as relações de trabalho, não gerou o aumento de empregos esperado, tampouco reduziu os níveis de trabalho informal.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma trabalhista. Flexibilização. Trabalho intermitente.

**ABSTRACT**

*The law 13.467/17, known as Labor Reform, created a new form of employment contract, which was previously unheard of in the country: the Intermittent Employment Contract. This new institute was conceived by the federal government as a solution to unemployment and informality in labor relations. This article aims to analyze the situation of the Intermittent Employment Contract two years after its establishment by the 2017 Labor Reform. The qualitative methodology was used with the adoption of the research technique of document content analysis to verify in the General Register of Employees and Unemployed (CAGED) data referring to the generation of jobs in that period, as well as the first decisions of the courts regarding the matter. As a result, the study demonstrates that the creation of the*

*Intermittent Employment Contract did not deliver on what it promised, because in addition to creating a new way of precarious working relationships, it did not generate the expected job increase, nor did it reduce the levels of informal work.*

**KEYWORDS:** *Labor reform. Flexibilization. Intermittent work.*

---

## INTRODUÇÃO

No cenário mundial, observa-se um jogo de forças que convergem para a formulação de modelos de atuação estatal na mediação de interesses entre o capital e o trabalho. Entretanto, observa-se também que essa mediação ainda não foi capaz de proporcionar uma estabilidade de longo prazo, pois as reformas na regulação do trabalho, pequenas e grandes, se sucedem sem que atendam aos vários interesses antagônicos (ARRUDA; BEZERRA, 2019).

No Brasil, a agenda da Reforma Trabalhista é análoga à existente em vários países que conheceram um padrão de regulação pública das relações de emprego e alguma proteção social com base no assalariamento, embora existam algumas particularidades. As reformas visam harmonizar as relações de emprego com a ordem política e econômica vigente (KREIN, 2018).

Nesse contexto, a Lei nº 13.147 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, foi aprovada no Brasil em um momento em que o país passava por uma grave crise econômica e política. O governo precisava lidar com um alto índice de desemprego e uma economia estagnada, o que dificultava a criação de novas vagas. Assim, o objetivo da Reforma Trabalhista era modernizar a legislação, possibilitando a flexibilização das relações de trabalho.

Como bem explica Pimenta e Zambonini (2017, p. 68), a reforma, visando a modernização das relações trabalhistas, “foi responsável pela maior flexibilização de direitos de que a seara trabalhista já foi alvo, manejada com o declarado fim de estimular a economia nacional, por meio da desregulamentação das relações laborais [...]” Com isso, esperava-se que a redução de direitos dos trabalhadores incentivasse a geração de empregos.

De acordo com Martins (2012, p. 71), a flexibilidade, especificamente aquela da vertente de ampliação da tipologia contratual:

[...] surge como uma possibilidade de intervir estrategicamente no mercado de trabalho, aumentando o número de pessoas que podem obter um emprego, quer pela criação de novos postos de trabalho, quer pela repartição dos já existentes, surgindo assim como benefício dos próprios trabalhadores, que se

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

viriam integrados na vida laboral, ainda que não nas desejadas condições de uma relação laboral típica [...].

Dessa maneira, o governo brasileiro vislumbrou a criação de novos postos de trabalho através da implantação do Contrato de Trabalho Intermitente. Originário da reforma, esse instituto consiste na prestação de serviços sem continuidade, embora preencha todos os outros requisitos das relações de emprego. Assim, o empregador apenas paga ao empregado pelo serviço prestado, não havendo qualquer garantia de trabalho ou renda.

Todavia, esse instituto não chega a ser uma novidade. O Contrato de Trabalho Intermitente já faz parte das relações jurídico-laborais de vários países europeus. Amado (2009, p. 133) o nomeia como “trabalho à chamada, uma das mais flexíveis formas de emprego que o Direito do Trabalho conhece”.

No Brasil, o trabalho intermitente foi, e ainda é, objeto de muita controvérsia. De um lado, os apoiadores da reforma, como o Ministro do Trabalho à época, Ronaldo Nogueira, defendiam que seriam gerados 2 milhões de empregos apenas pela regulamentação dos contratos de trabalho, permitindo que as pessoas saíssem da informalidade e passassem a ter empregos formais, facilitados pelo Contrato de Trabalho Intermitente.<sup>1</sup>

Desse modo, a reforma, ou contrarreforma - denominação dada em função do retrocesso na regulação social do trabalho - permitiria a legalização de práticas já existentes no mercado de trabalho, além de oferecer um novo leque de opções aos empregadores visando manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades (KREIN, 2018).

Críticos da reforma, como Cassar (2017), acreditam que o trabalho intermitente é uma forma de precarização das relações de trabalho, pois sujeita o trabalhador à imprevisibilidade da prestação de serviço e da remuneração a ser recebida no final do mês. A flexibilidade em que está baseada o trabalho intermitente vem de alguma maneira fragilizar o vínculo contratual, pois amplia as margens de manobra do empregador na definição das condições de trabalho, principalmente, no que diz respeito a estabilidade, desencadeando um processo de erosão do emprego tradicional (MARTINS, 2012).

Ademais, não existem evidências demonstrando uma relação de causa e efeito, entre a flexibilização e a neoliberalização das relações laborais e do Direito do Trabalho e possíveis impactos significativos no crescimento do emprego (FERREIRA, 2012; AMADO, 2014).

Este artigo visa analisar a situação do Contrato de Trabalho Intermitente dois anos após a sua instituição pela Reforma Trabalhista de 2017. Primeiramente, será apresentado

---

<sup>1</sup> Mais informações disponíveis em: <https://exame.abril.com.br/economia/ministro-espera-2-milhoes-de-empregos-com-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 28 jan. 2020.

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

uma explanação acerca da previsão legal e conceituação sobre os contratos de trabalho e os requisitos de emprego, para em seguida, analisar o Contrato de Trabalho Intermitente.

Por fim, será elaborado um panorama sobre o Contrato de Trabalho Intermitente hoje, dois anos após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, para verificar os resultados práticos, levando em consideração tanto os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), divulgados no final de 2019, quanto as primeiras decisões de tribunais acerca da matéria.

Para tanto, utilizou-se a metodologia qualitativa com adoção da técnica de pesquisa de análise de conteúdo de documentos. Segundo Bardin (1997, p. 42), a análise de conteúdo pode ser conceituada como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

### 1 O CONTRATO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Previsto no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Contrato Individual de Trabalho pode ser acordado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado, indeterminado, ou para trabalho intermitente.

Um contrato é, em outras palavras, um acordo. No âmbito do Direito do Trabalho, é o negócio jurídico “pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador” (DELGADO, 2017, p. 574). Para Melgar citado por Amado (2012, p. 21) “o contrato de trabalho é a figura central e a razão de ser do Direito do Trabalho”.

Desta forma, o contrato de trabalho, de acordo com o art. 442, CLT, corresponde à relação de emprego. Para tanto, a relação entre trabalhador e empresa objeto do contrato deverá preencher os requisitos da relação de emprego, dispostos no art. 3º da CLT: ser prestado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e habitualidade ou não eventualidade.

O Direito do Trabalho tutela bens jurídicos fundamentais à pessoa natural, como a vida, saúde e integridade moral (DELGADO, 2017). Por tal motivo, para que se caracterize como uma relação de emprego, o empregado deve ser uma pessoa física. Nada impede, contudo, que o empregador seja uma pessoa jurídica – a restrição se aplica apenas à figura do empregado.

Em relação à pessoalidade, o contrato de trabalho é considerado *intuitu personae*, já que o empregado é contratado em razão das suas características pessoais. Assim, em regra, o

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

serviço deverá ser prestado pessoalmente por ele. Isso implica dizer que o contrato entre um empregado e o seu empregador é intransmissível (CASSAR, 2017).

A onerosidade diz respeito ao direito do empregado de receber uma contraprestação pelo serviço prestado, que deve ser paga diretamente pelo empregador por meio de um salário fixo, comissões ou gratificações legais.

Outro requisito da relação de emprego é a não eventualidade ou habitualidade. Assim, é “necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2017, p. 317).

Por fim, a subordinação jurídica diz respeito ao dever do empregado de obedecer às determinações do empregador; este, por sua vez, possui poderes de controlar e fiscalizar a prestação dos serviços, podendo punir o empregado no caso de ilegalidades (CASSAR, 2017).

Até a Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho poderia ser por prazo determinado ou indeterminado, sendo esse último a regra. Dessa forma, o contrato de trabalho por prazo determinado apenas pode ser utilizado quando a natureza ou transitoriedade do serviço o justifique, quando se tratar de atividades de caráter transitório ou no caso do contrato de experiência.

Todavia, a partir de novembro de 2017, com a entrada em vigor da Lei 13.147/17, a CLT passou a prever mais um tipo de contrato de trabalho: o Contrato de Trabalho Intermitente. Esse instituto não existia no Brasil e foi criado pela Reforma Trabalhista, gerando algumas controvérsias que serão analisadas no próximo capítulo.

## 2 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

No Brasil, assim como em outros países, verifica-se mudanças quantitativas e qualitativas no trabalho, alterações na produtividade, o surgimento de novas ocupações e o desaparecimento de outras, além de insatisfações com a regulação trabalhista, tanto pelo segmento dos trabalhadores quanto pelo segmento empresarial (Arruda e Bezerra, 2019).

Nesse mesmo sentido, Cassar (2016) observa o cenário de crises mundiais, o desenvolvimento dos meios de comunicação e a divisão mundial do comércio como fatores que tem contribuído para um novo Direito do Trabalho, com regras mais flexíveis e menos rígidas.

Na verdade, desde os anos 70 do século passado, o Direito do Trabalho atravessa uma crise, na qual é acusado de “monolitismo, garantismo e rigidez das normas jurídico-laborais”

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

(AMADO, 2014, p. 30). Seria responsável por produzir consequências nocivas, em especial, no campo econômico e empresarial. Dessa maneira, seus valores fundantes como a igualdade, a dignidade, a solidariedade passam a ser abertamente questionados (AMADO, 2014). Sob a égide da flexibilização, passa a ser concebido como instrumento a serviço da promoção do emprego e do investimento (AMADO, 2014).

Nesse contexto de flexibilização das leis trabalhistas, a Lei 13.147/17 – mais conhecida como Reforma Trabalhista – criou o instituto do Contrato de Trabalho Intermitente, ao alterar o artigo 443, caput, e inserir o §3º deste mesmo artigo, bem como o art. 452-A, na CLT.

O Contrato de Trabalho Intermitente consiste num contrato de trabalho escrito, que deverá, obrigatoriamente, especificar o valor da hora de trabalho – que não poderá ser inferior ao valor que os outros funcionários da empresa recebem, intermitentes ou não, bem como não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora.

O grande diferencial do Contrato de Trabalho Intermitente é que, embora haja subordinação entre o empregador e o empregado, a relação de trabalho não é contínua. Isso quer dizer que, independentemente da atividade que o empregado executa, para que se caracterize como trabalho intermitente, é necessário que haja uma alternância entre períodos de prestação de serviço e de inatividade.

Dessa forma, o empregador deverá convocar o empregado para a prestação de serviços com antecedência de, pelo menos, três dias corridos; o empregado, por sua vez, deverá responder se aceita ou não o serviço no prazo de um dia útil. Cabe ressaltar que a possibilidade de o empregado recusar o serviço não descaracteriza a subordinação, por expressa previsão legal.

A convocação para a prestação de serviços pode ser feita por qualquer meio de comunicação eficaz, como um telefonema, e-mail ou até mesmo uma mensagem no *Whatsapp* (SERAU JUNIOR, 2018). Ao final da prestação do serviço, o empregador deverá quitar de forma imediata, nos termos do art. 452-A, § 6º, CLT, a remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e os demais adicionais legais.

Mas talvez a previsão mais impactante desse novo instituto criado pela Reforma Trabalhista seja a de que o tempo em que o empregado não está prestando serviço para o empregador não será considerado tempo à sua disposição. Em outras palavras, isso significa que o empregado, enquanto não for convocado pelo empregador para executar uma tarefa, não

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

tem direito a remuneração ou qualquer outro benefício decorrente de uma relação de emprego.

Dessa forma, o Contrato de Trabalho Intermitente nada mais é do que uma forma de oficializar o “bico” (SILVA, 2017; p. 8), ferindo o princípio da segurança jurídica e o princípio da proteção ao trabalhador (CASSAR, 2017).

Nesse sentido, Delgado e Delgado (2017) afirmam que o Contrato de Trabalho Intermitente, da forma proposta pela Reforma Trabalhista, vai de encontro a duas garantias fundamentais do Direito do Trabalho: a noção de duração da jornada e a noção de salário.

Isso porque o contrato intermitente tira qualquer previsibilidade acerca da remuneração e da jornada de trabalho, uma vez que o empregado não tem como saber se será convocado para trabalhar ou não, ou por quanto tempo trabalhará, na hipótese de ser convocado. Não há qualquer garantia expressa de remuneração mínima no caso da não-convocação, o que deixa o empregado completamente desamparado.

Além disso, nos demais contratos de trabalho, o tempo em que o empregado está aguardando ordens é considerado tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º, CLT (DELGADO; DELGADO, 2017). Assim, o trabalho intermitente tenta burlar a proteção trabalhista ao criar um conceito que leva em consideração “a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154).

Por tais razões, o Contrato de Trabalho Intermitente demonstra a “radicalização extrema da subsunção do trabalho ao capital” (FILGUEIRAS et al., 2018; p. 130), e, pois, de nada adianta criar uma forma de emprego no qual o empregado fique totalmente vulnerável ao depender de convocações incertas para trabalhar e obter algum rendimento.

## **2 O PANORAMA ATUAL DO CONTRATO INTERMITENTE 2 ANOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

As últimas reformas legislativas na área do trabalho, no Brasil, foram realizadas sem uma ampla discussão, o que suscitou mais dúvidas e incertezas quanto a sua eficácia e adequação às novas necessidades (ARRUDA; BEZERRA, 2019).

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017 foi proposta num momento em que o Brasil vivenciava um período de recessão e aumento no nível de desemprego. Baseando-se no argumento de que a legislação trabalhista em voga protegia em excesso os empregados e dificultava as contratações por gerar um custo muito alto às empresas, a Lei 13.467/2017 foi

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

aprovada em pouquíssimo tempo e sem promover o devido debate com a sociedade (SOUZA JUNIOR, 2018).

De acordo com os defensores da reforma, “a flexibilização do mercado de trabalho não só seria uma alternativa para o problema do desemprego, mas também um elemento importante para a superação da crise macroeconômica e a retomada dos investimentos produtivos” (TEIXEIRA, 2019, p. 56).

Dessa forma, grande parte das mudanças promovidas pela Lei 13.467/2017 tinham como objetivo resolver o problema do desemprego no Brasil e fomentar a economia, alterando a legislação de forma a torná-la menos burocrática e menos onerosa para o empregador.

Esse contexto era perfeito para a implementação do Contrato de Trabalho Intermitente, visto que este nada mais é que, em termos mais simples, “a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado” (SILVA, 2017, p. 49). Logo, as empresas podem dispor da mão de obra quando necessário, sem a obrigação de pagar um funcionário integralmente, como num contrato de trabalho tradicional.

Assim, “a instituição do trabalho intermitente foi realizada com o argumento de que traria um aumento no emprego formal, com maior número de trabalhadores registrados e diminuição da economia informal” (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 330).

O problema, contudo, reside no fato de que esse tipo de contrato de trabalho não garante sequer o mínimo existencial para o trabalhador, que fica numa posição de vulnerabilidade por inexistir uma garantia de salário ou jornada de trabalho.

Isso permite a existência de situações em que uma pessoa, apesar de ter celebrado o Contrato de Trabalho Intermitente, não é chamada para trabalhar e, por isso, nada receberá da empresa que a contratou. É o caso, por exemplo, de uma funcionária contratada para a função de gerente de loja, que nunca chegou a ser chamada para trabalhar.<sup>2</sup>

Silva (2017, p. 49) aduz que é certo que quem não trabalhou, não deve receber nada por isso, porém, ressalta que “o espantoso nesta norma, repita-se, é autorizar a existência de um contrato de trabalho zerado, quando isso, na verdade, não é um contrato de trabalho.”

Após dois anos da criação deste instituto, começaram a surgir os primeiros julgados sobre o assunto. A primeira decisão em segunda instância acerca do trabalho intermitente no

---

<sup>2</sup> Mais informações sobre o julgado disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-justica-do-trabalho-de-minas-valida-contrato-de-trabalho-intermitente-sem-contraprestacao>. Acesso em: 23 jan. 2020.



## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

país ocorreu em 2018, quando o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT) anulou o contrato de um funcionário da empresa Magazine Luiza. Na ocasião, o relator entendeu que o trabalho intermitente, embora a lei não faça essa exigência, deve apenas ser utilizado de forma excepcional, e não para atender a demanda de atividades permanentes e regulares da empresa. Assim, a Magazine Luiza foi condenada a pagar o reclamante como se este houvesse firmado um contrato tradicional de trabalho.<sup>3</sup>

Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2019, reformou a decisão do TRT e decidiu que o Contrato de Trabalho Intermitente pode ser acordado para qualquer atividade, ressalvados os aeronautas por expressa previsão legal. Desta forma, uma vez que o contrato estava de acordo com os moldes da lei, não houve qualquer ilegalidade na contratação do funcionário pela Magazine Luiza, validando a aplicação do contrato intermitente.<sup>4</sup>

Apesar da decisão do TST ter sido favorável ao trabalho intermitente, existe uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) em curso no Supremo Tribunal Federal (STF), questionando a constitucionalidade dos artigos que tratam do assunto na CLT. A entidade que ajuizou a ação afirma que o regime intermitente é uma afronta aos princípios do valor social do trabalho e da dignidade humana.

No mesmo sentido, de acordo com parecer publicado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o Contrato de Trabalho Intermitente é inconstitucional por transferir ao empregado os riscos do negócio, uma vez que não há garantia de recebimento do salário mínimo mensal (BRASIL, 2017).

Ademais, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), em seu enunciado de número 73 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, também defende a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente:

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. (FELICIANO; MIZIARA, 2018, p. 12).

<sup>3</sup> Mais informações sobre o julgado disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-13/trt-mg-anula-contrato-intermitente-magazine-luiza>. Acesso em: 23 jan. 2020.

<sup>4</sup> Mais informações sobre o julgado disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/tst-derruba-decisao-de-minas-gerais-e-libera-magazine-luiza-para-contratar-intermitente.shtml>. Acesso em: 23 jan. 2020.

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Diante da relevância da matéria, o processo segue em rito abreviado, mas ainda está pendente de julgamento no STF.<sup>5</sup>

No aspecto prático, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério da Economia, apontam que de novembro de 2017 - data em que a Reforma Trabalhista entrou em vigor - até novembro de 2019, apenas 11,3% das vagas criadas foram intermitentes (ANTUNES, 2019).

Apesar desses números ainda serem muito baixos, é notável o crescimento do Contrato de Trabalho Intermitente de pouco em pouco. A título de exemplo, em novembro de 2019, a criação de vagas na categoria foi 45% maior em relação a novembro de 2018 (ANTUNES, 2019). Isso demonstra que, uma vez que as primeiras decisões sobre o assunto foram favoráveis, o instituto tem sido usado com menos receio pelas empresas.

Contudo, ainda que se leve em consideração o pequeno crescimento das vagas criadas para o trabalho intermitente, a Reforma Trabalhista foi aprovada com a estimativa do governo de que criaria 2 milhões de empregos formais em 2 anos, somente em razão da flexibilização das normas trabalhistas (AZEVEDO, 2017). Na prática, nem mesmo 10% dessa estimativa foi alcançada: foram criados 173.340 postos de trabalho em dois anos (até novembro de 2019), sendo 129.229 intermitentes e 44.111 parciais (ANTUNES, 2019).

Há que se destacar que, embora a contratação para empregos formais tenha crescido nesse período, as vagas para intermitentes podem dar a falsa impressão de redução do desemprego. Silva (p. 51) explica que “vários estudiosos enxergaram cenários terríveis, em que a taxa de desemprego pode cair drasticamente, mas de maneira artificial, com várias pessoas tendo vários contratos zerados.”

Outro aspecto importante que deve ser levado em consideração é o fato de o trabalho informal, ou seja, o trabalho por conta própria, sem a proteção da lei trabalhista, ter batido um recorde histórico na última pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), totalizando quase 39 milhões de brasileiros na informalidade.<sup>6</sup>

O crescimento contínuo do trabalho informal coloca em dúvida a eficácia do Contrato de Trabalho Intermitente e a formalização de empregos que essa modalidade de contratação promete (ANTUNES, 2019).

---

<sup>5</sup> ADI que questiona trabalho intermitente tramita em rito abreviado. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045>. Acesso em: 23 jan. 2020.

<sup>6</sup> Mais informações sobre os dados da pesquisa disponíveis em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/com-informalidade-em-alta-taxa-de-desemprego-desacelera-para-11-2-em-novembro,70003137442>. Acesso em: 24 jan. 2020.

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Cabe destacar que o avanço do trabalho informal reflete a falta de dinamismo da economia, sendo o trabalho por conta própria uma das poucas alternativas para a sobrevivência diante da ausência de empregos formais (KREIN; OLIVEIRA, 2019).

Nesse sentido, o Presidente do TST, João Batista Brito Pereira, afirmou: "foi um equívoco alguém um dia dizer que essa lei ia criar empregos. Foi um equívoco. Sabidamente ela não consegue criar empregos"<sup>7</sup>.

Dessa forma, ao contrário do que foi divulgado como motivo principal para justificar as alterações na legislação, Vitor Filgueiras (2019, p. 48) aduz que:

Hipoteticamente, custos trabalhistas podem incentivar, dificultar ou terem impacto irrelevante na geração de empregos, a depender de inúmeras variáveis. No caso do Brasil, contudo, as evidências empíricas não sugerem que direitos tenham prejudicado o emprego nos últimos 30 anos. Pelo contrário.

Portanto, “a reforma não entregou o que prometeu, e nem poderia, pois não parece contribuir como variável que incentive a produção e, por conseguinte, o emprego” (FILGUEIRAS, 2019; p. 49).

Há de se ressaltar que, ainda que ao longo dos anos o trabalho intermitente passe a ocupar uma parcela significativa do número de vagas criadas, “certamente redundará em uma modalidade de formalização sob condições rebaixadas” (KREIN; OLIVEIRA, 2019; p. 122).

Na direção contrária da lógica utilizada pela reforma, o próprio Banco Mundial passou a reconhecer que as normas de proteção ao trabalhador são fundamentais para que a relação entre capital e trabalho seja equilibrada, além de garantir a eficiência das contratações (TEIXEIRA, 2019).

Assim, nesses dois anos de existência jurídica, o contrato de trabalho intermitente, por si só, demonstrou não ser capaz de resolver os problemas do desemprego e da informalidade no país.

## CONCLUSÃO

Decorridos dois anos da Reforma Trabalhista, após a análise dos dados do CAGED, fica claro que o prometido pela reforma não foi alcançado. Isso porque o número de contratados por meio do Contrato de Trabalho Intermitente é muito pequeno perto do que era

---

<sup>7</sup> PEREIRA, João Batista Brito. Reforma trabalhista: 'Foi um equívoco alguém um dia dizer que lei ia criar empregos', diz presidente do TST. Entrevista concedida a Laís Alegretti. *BBC News*, 3 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48839718>. Acesso em 24 jan. 2020.

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

esperado – representantes do governo, à época, chegaram a afirmar que, em dois anos, seriam gerados 2 milhões de empregos apenas pela regulamentação dos contratos de trabalho.<sup>8</sup>

Além disso, os níveis de trabalho informal estão cada vez mais altos<sup>9</sup>, o que comprova a falácia de que a Reforma Trabalhista iria gerar empregos formais e reduzir a informalidade no mercado de trabalho.

Muito pelo contrário, o que se vê é um número cada vez maior de trabalhadores informais, como os motoristas de bicicletas e motos nas portas de restaurantes, aguardando serem chamados via aplicativos para uma única entrega, sem que exista qualquer garantia de trabalho ou renda (FILGUEIRAS, 2019).

Assim, como bem explica Vitor Filgueiras (2019; p. 16), “a redução de direitos e da renda do trabalho, ao menos no Brasil, não contribuíram, não estão contribuindo e tendem a não contribuir para a ampliação do emprego”.

Na verdade, o Contrato de Trabalho Intermitente, da forma que foi idealizado pelo legislador reformista, contribui para a precarização dos direitos do trabalho, ao submeter o empregado à imprevisibilidade tanto da remuneração, quanto da jornada de trabalho. Não é à toa que Ferreira (2012, p. 108) apresenta a seguinte questão: “Quem protege os trabalhadores deste Direito do Trabalho?” Constata-se o que Amado (2014, p. 31) chamou de “colonização economicista” desse ramo do direito.

Nesse sentido, Silva (2017, p. 8) reforça que “reformas desse gênero não têm a capacidade de produzir renda, muito menos gerar empregos e menos ainda de gerar trabalho decente – o trabalho suficiente, digno e envolvido no diálogo social [...]”

E é justamente por não representar uma forma de trabalho decente, uma vez que não garante sequer os direitos básicos de um empregado, como o salário mínimo, que o trabalho intermitente deveria ser considerado inconstitucional. Contudo, levando em consideração a posição adotada pelo TRT da 3ª região e do TST, que validaram os Contratos de Trabalho Intermitente nos casos que julgaram, parece pouco provável que o STF declare a inconstitucionalidade do tema.

## REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. 14. ed. Coimbra: Coimbra, 2014.

---

<sup>8</sup> Mais informações disponíveis em: <https://exame.abril.com.br/economia/ministro-espera-2-milhoes-de-empregos-com-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 28 jan. 2020.

<sup>9</sup> Mais informações disponíveis em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/25/informalidade-bateu-recorde-em-2019-veja-historias-de-quem-trabalha-por-conta-propria.ghtml>. Acesso em: 28 jan. 2020.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

ANTUNES, Leda. Sem jornada e sem salários fixos. *UOL Economia*, 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista/#sem-jornada-e-salario-fixos>. Acesso em: 24 jan. 2020.

ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Flexibilização das relações de trabalho no Brasil: uma reflexão à luz da incerteza da modernidade complexa. *Revista Argumentum*, Marília, v. 20, n. 2, p. 539-562, mai. - ago. 2019.

AZEVEDO, Alessandra. Governo prevê criação de 2 milhões de empregos com nova lei trabalhista. *Estado de Minas*, 2017. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/11/12/internas\\_economia,916076/governo-preve-criacao-de-2-milhoes-de-empregos-com-lei-trabalhista.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/11/12/internas_economia,916076/governo-preve-criacao-de-2-milhoes-de-empregos-com-lei-trabalhista.shtml). Acesso em: 24 jan. 2020.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1997.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 28 set. 2018.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 20 jan. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota Técnica n. 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), subscrita pelo Dr. Ronaldo Curado Fleury, Procurador Geral do Trabalho*. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@/@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@/@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 30 jan. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14. Ee. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Tendências do Direito do Trabalho e flexibilização de suas regras*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/10/03/tendencias-do-direito-do-trabalho-e-flexibilizacao-de-suas-regras/>. Acesso em: 5 fev. 2020.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. 1. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael. *Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho organizados por assunto*. Disponível em:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

[https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view). Acesso em: 03 fev. 2020.

FERREIRA, António Casimiro. *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica, 2012.

FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Marcelo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Verás de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo de (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. *Revista Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n. 1, p.77-104, jan. 2018.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Verás de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Verás de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo de (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

MARTINS, André Almeida. *O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009*. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/772>. Acesso em: 29 mar. 2020.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; ZAMBONINI, Leonardo Evangelista de Souza. A reforma trabalhista e a desconsideração da personalidade jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, p. 67-96, nov. 2017.

PEREIRA, João Batista Brito. Reforma trabalhista: 'Foi um equívoco alguém um dia dizer que lei ia criar empregos', diz presidente do TST. Entrevista concedida a Laís Alegretti. *BBC News*, 3 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48839718>. Acesso em: 24 jan. 2020.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. *Contrato Intermitente: Meios Eficazes Para Convocação do Trabalhador*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2018/12/20/contrato-intermitente-meios-eficazes-para-convocacao-do-trabalhador/>. Acesso em: 20 jan. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários a Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1. ed. 2017 (e-book).

SOUZA JUNIOR, Ulisses Lopes. *Reflexão sobre a reforma trabalhista brasileira*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/65938/reflexao-sobre-a-reforma-trabalhista-brasileira>. Acesso em: 22 jan. 2020.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS OU  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Os efeitos econômicos da reforma trabalhista. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Verás de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo de (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.