

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DOUTORADO**

**CAMILA ESCORSIN SCHEIFER**

**FORMALIDADE OU PRECARIZAÇÃO? UMA ANÁLISE DO CONTRATO DE  
TRABALHO INTERMITENTE NA DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO**

**PONTA GROSSA**

**2024**

**CAMILA ESCORSIN SCHEIFER**

**FORMALIDADE OU PRECARIZAÇÃO? UMA ANÁLISE DO CONTRATO DE  
TRABALHO INTERMITENTE NA DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO**

Tese apresentada como requisito para obtenção do título de Doutora em Ciências Sociais Aplicadas, pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Área de concentração: Cidadania e Políticas Públicas. Linha de Pesquisa: História, cultura e cidadania.

Orientador: Prof. Dr. João Irineu de Resende Miranda.

**PONTA GROSSA**

**2024**

Scheifer, Camila Escorsin

S319        Formalidade ou precarização? Uma análise do contrato de trabalho intermitente na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro / Camila Escorsin Scheifer. Ponta Grossa, 2024.

261 f.

Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientador: Prof. Dr. João Irineu de Resende Miranda.

1. Flexibilização do trabalho. 2. Trabalho decente. 3. Contrato trabalho intermitente. 4. Trabalho intermitente. 5. Precarização - trabalho I. Miranda, João Irineu de Resende. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. III.T.

CDD: 341.6

# TERMO DE APROVAÇÃO

**CAMILA ESCORSIN SCHEIFER**

**“Formalidade ou precarização? Uma análise do contrato intermitente na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro”.**

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor(a) no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Assinatura pelos Membros da Banca:

  
Prof. Dr. João Irineu de Resende Miranda - UEPG-PR - Presidente

Prof. Dr. Jorge Caldemeyer - UNPA-ARG - Membro Externo



Documento assinado digitalmente

MARCIO RONALDO SANTOS FERNANDES

Data: 19/04/2024 18:01:21-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Márcio Ronaldo Santos Ferna.....



Documento assinado digitalmente

LISLEI TERESINHA PREUSS

Data: 23/04/2024 17:00:29-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Lislei Teresinha Preuss - UEPG-PR - Membro Interno



Prof. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo - UEPG-PR - Membro Interno

Prof. Dr. Décio Franco David - UENP-PR - Suplente Externo

Prof. Dr. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo - UEPG-PR - Suplente Interno

Ponta Grossa, 05 de abril de 2024.



Documento assinado digitalmente

LISLEI TERESINHA PREUSS

Data: 23/04/2024 16:58:23-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dedico esta conquista à minha mãe Cristine, minha melhor amiga e maior incentivadora, minha cúmplice e confidente. Amo você!

À minha avó Alcina (*in memoriam*), com todo meu amor e gratidão! Sei que de algum lugar olha por mim. Saudades!

Às minhas irmãs, Ignêz e Pietra, por todo o amor e apoio ao longo do tempo. Amo vocês mais que tudo!

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar à Deus, pela minha vida, por me permitir ultrapassar os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho; por me mostrar o caminho nos momentos em que pensei em desistir e me proporcionar perseverança durante toda a minha vida!

À minha mãe Cristine, que assumiu tantos papéis na minha vida: amiga, conselheira; protetora, mas o meu favorito é o de mãe! Agradeço em especial pela compreensão nos últimos meses, em que me deu apoio para vencer essa etapa da vida acadêmica. Obrigada por suportar as crises e a minha ausência em diversos momentos. Amo você!

Às minhas irmãs Ignêz e Pietra, por compreenderem minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. Este marco em minha vida acadêmica é também um tributo à nossa união e laços familiares que transcendem qualquer obstáculo. Amo muito vocês!

À minha avó Alcina (*in memoriam*), meu maior exemplo de vida, que me ensinou a sorrir mesmo nos momentos de dificuldade! Este trabalho é também fruto do amor e suporte que recebi de você ao longo dos anos! Te amo para todo sempre!

Ao meu padrasto Pedro, por todo apoio, ajuda e carinho externado ao longo dos anos! Tenho muita admiração pelo homem que você é, seu caráter e amor que tem pela nossa família! Gosto muito de você!

Ao meu orientador, professor Dr. João Irineu de Resende Miranda, por ter aceitado o desafio da orientação deste trabalho e por toda valiosa contribuição para o desenvolvimento do mesmo. Sem o seu apoio e confiança, nada disso seria possível. Minha eterna gratidão!

Ao professor Dr. Jorge Kulemeyer, pelo aceite em integrar a banca de defesa deste trabalho. Sua presença em minha banca não apenas enriqueceu a discussão, mas também enalteceu o valor desta conquista acadêmica!

Ao professor Dr. Marcio Fernandes, pelas valiosas contribuições neste trabalho! Seu feedback construtivo durante a banca de qualificação contribuiu significativamente para o aprimoramento deste trabalho. Agradeço por integrar a banca de defesa deste trabalho!

À professora Dra. Lislei Teresinha Preuss, pelos pertinentes apontamentos que engrandeceram esse estudo. Agradeço por suas críticas construtivas e sugestões, que me ajudaram a refinar minhas ideias e aperfeiçoar minha pesquisa.

À professora Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo, por disponibilizar um tempo em sua agenda para a leitura e contribuição a esta pesquisa. Grata pela oportunidade de contar com sua expertise e sabedoria durante este importante momento da minha carreira.

Aos colegas de curso, em especial às belas amigas esta jornada me trouxe Christiane, Maria Luiza, Silvia, por toda ajuda, conselhos e contribuições, mas principalmente pelas horas de muita conversa boa e risadas que nos permitiram seguir em frente.

À coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas (PPGCSA), em especial ao coordenador do programa, professor João Irineu de Rezende Miranda, a oportunidade e a confiança depositada em mim e no meu trabalho. Agradeço pelos sete anos, entre Mestrado e Doutorado, em pude fazer parte deste valoroso Programa.

A todos os ilustres professores que contribuíram para a minha formação acadêmica. Sua paixão pelo ensino e pela pesquisa continuamente inspira-me a buscar a excelência acadêmica.

À Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) pelas oportunidades acadêmicas excepcionais que me foram oferecidas ao longo deste período. Sou imensamente grata por fazer parte desta instituição inspiradora.

A todos os amigos, familiares e professores que contribuíram, de alguma forma, para a conclusão desta pesquisa e para meu amadurecimento pessoal e profissional. Obrigado por fazerem parte desta jornada e por tornarem este momento possível.

O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens.

Karl Marx

## RESUMO

SCHEIFER, Camila Escorsin. **Formalidade ou precarização? Uma análise do contrato de trabalho intermitente na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro**. Orientador: João Irineu de Resende Miranda. Ponta Grossa, 2024. 261f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2024.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os impactos da regulamentação e os desafios para implementação do contrato de trabalho intermitente, introduzido no Brasil mediante a aprovação da reforma trabalhista em 2017 (Lei 13.467/2017). O trabalho intermitente existe em diferentes países como França, Itália, Portugal, Estados Unidos e Inglaterra; no entanto, apresenta diferenças significativas com o modelo implementado no Brasil. A proposta surge com a premissa de ampliar direitos trabalhistas de categorias como garçons e músicos, buscando regularizar um tipo de trabalho informal denominado de “bico”, utilizado nos setores de serviços, tais como eventos, bares, restaurantes e hotéis. Entretanto, ao analisar os dados observa-se que esta forma de contratação, que não garante horas mínimas de trabalho nem remuneração mínima, vem sendo adotada indiscriminadamente nas mais diversas profissões. Apesar de ainda apresentar baixa adesão no mercado nacional, seu uso cresce exponencialmente ano a ano desde a sua implementação. A imprevisibilidade é característica marcante desta modalidade contratual e a presente pesquisa investiga os reflexos disso na vida de empregadores e trabalhadores, aliada a reflexões sobre trabalho digno e precarização das condições de trabalho, temas de suma importância nas últimas décadas no capitalismo mundial, marcado pelo neoliberalismo que promove desregulamentação e flexibilização constantes nos direitos dos trabalhadores, especialmente em momentos de crise. A discussão envolvendo a correlação de forças capital x trabalho permeará toda a Tese, que será dividida cronologicamente em quatro momentos de análise: os anos de crise institucional, econômica e política anteriores à aprovação da reforma trabalhista (crise utilizada como justificativa para a reforma), entre 2014 e 2016; em segundo momento, o cenário do período pós-reforma e anterior a pandemia do Coronavírus (2017-2019), no qual se verifica uma tímida retomada da economia nacional; uma análise da conjuntura decorrente do isolamento social e da crise sanitária e econômica ocasionada pela pandemia da Covid-19 (2020-2022); e, por fim, uma breve análise do cenário pós-Covid, de retomada da economia (2023). A pesquisa tem caráter interdisciplinar, não se restringindo aos domínios do Direito do Trabalho, buscando analisar o contexto econômico, social e político do momento, bem como os reflexos de tudo isso na vida dos trabalhadores e empregadores intermitentes. Deste modo, a pergunta de pesquisa é: “apresentado como uma das possíveis soluções para a crise do desemprego na qual o país estava em 2017, o trabalho intermitente gerou empregos e crescimento econômico pela flexibilização das relações trabalhistas?” Para alcançar o objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa de caráter quanti-qualitativo, mediante pesquisa bibliográfica e documental, com análise de documentos, dados e estatísticas de órgãos oficiais, notícias, legislação nacional e internacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contrato de Trabalho Intermitente; Trabalho Intermitente; Precarização do Trabalho; Flexibilização do Trabalho; Trabalho Decente.

## ABSTRACT

SCHEIFER, Camila Escorsin. **Formality or precariousness? An analysis of the intermittent employment contract in the dynamics of the brazilian labor market.** Advisor: João Irineu de Resende Miranda. Ponta Grossa, 2024. 261f. Thesis (Doctorate in Applied Social Sciences) – State University of Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2024.

The present research aims to analyze the impacts of regulation and the challenges for implementing the intermittent employment contract introduced in Brazil through the approval of labor reform in 2017 (Law 13,467/2017). Intermittent work exists in different countries such as France, Italy, Portugal, the United States, and England; however, it presents significant differences from the model implemented in Brazil. The proposal arises with the premise of expanding labor rights for categories such as waiters and musicians, seeking to regularize a type of informal work called "gig," used in service sectors such as events, bars, restaurants, and hotels. However, upon analyzing the data, it is observed that this form of employment, which does not guarantee minimum hours of work or minimum remuneration, has been indiscriminately adopted in various professions. Despite still showing low adherence in the national market, its usage has been growing exponentially year by year since its implementation. The unpredictability is a striking characteristic of this contractual modality, and the present research investigates its reflections on the lives of employers and workers, coupled with reflections on decent work and the precarization of working conditions, topics of utmost importance in recent decades in global capitalism, marked by neoliberalism that promotes constant deregulation and flexibilization of workers' rights, especially in times of crisis. The discussion involving the correlation of capital vs. labor forces will permeate the entire thesis, which will be divided chronologically into four moments of analysis: the years of institutional, economic, and political crisis prior to the approval of labor reform (crisis used as justification for the reform), between 2014 and 2016; secondly, the scenario of the post-reform period and prior to the Coronavirus pandemic (2017-2019), in which a timid recovery of the national economy is observed; an analysis of the conjuncture resulting from social isolation and the health and economic crisis caused by the Covid-19 pandemic (2020-2022); and, finally, a brief analysis of the post-Covid scenario, of economic recovery (2023). The research is interdisciplinary in nature, not restricted to the domains of Labor Law, seeking to analyze the economic, social, and political context of the moment, as well as the reflections of all this on the lives of intermittent workers and employers. Thus, the research question is: "Presented as one of the possible solutions to the unemployment crisis the country faced in 2017, did intermittent work generate jobs and economic growth through the flexibilization of labor relations?" To achieve the proposed objective, a quantitative-qualitative research was conducted, through bibliographical and documentary research, with the analysis of documents, data, and statistics from official bodies, news, national and international legislation.

**KEYWORDS:** Intermittent Employment Contract; Intermittent Work; Precarious Work; Work Flexibility; Decent Work.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Representação do Tripalium.....	22
FIGURA 2 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018.....	215
FIGURA 3 – Convocações dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018.....	215
FIGURA 4 – Contratos intermitentes permanecem engavetados (2018-2019).....	216
FIGURA 5 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2019.....	217
FIGURA 6 – Trabalhadores intermitentes que não trabalharam no ano de 2021, em %.....	218
FIGURA 7 – Vínculos intermitentes que geraram renda em 2019 e em 2021.....	218
FIGURA 8 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021.....	219
FIGURA 9 – Tabela de valores do seguro-desemprego para 2024.....	225
FIGURA 10 – Taxa de Sindicalização no Brasil (2012-2022).....	232
FIGURA 11 – Fatores que impedem, dificultam ou reduzem as contratações de trabalhadores intermitentes, segundo pesquisa da CNI.....	239
FIGURA 12 – Principais desfechos por processo envolvendo o contrato de trabalho intermitente no Brasil.....	246
FIGURA 13 – 10 atividades econômicas mais demandadas na Justiça do Trabalho, em razão dos contratos de trabalho intermitentes.....	246

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Projetos de Lei apresentados no Congresso Nacional entre 2012 e 2017, que buscavam regulamentar o contrato de trabalho intermitente no Brasil.....	65
TABELA 2 – Principais semelhanças e diferenças na regulamentação do trabalho intermitente entre Brasil e demais países estudados .....	164
TABELA 3 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2014-2016).....	167
TABELA 4 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2014-2016) .....	169
TABELA 5 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2014-2016).....	171
TABELA 6 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2014-2016). .....	173
TABELA 7 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2014-2016). .....	174
TABELA 8 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2017-2019).....	175
TABELA 9 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2017-2019). .....	176
TABELA 10 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2017-2019).....	178
TABELA 11 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2017-2019).....	179
TABELA 12 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2017-2019).....	180
TABELA 13 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2020-2022)....	183
TABELA 14 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2020-2022).....	184
TABELA 15 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2020-2022).....	186
TABELA 16 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2020-2022).....	187
TABELA 17 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2023).....	188
TABELA 18 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2023).....	189

TABELA 19 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2023).....	190
TABELA 20 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2023).....	191
TABELA 21 – Saldo de movimentações dos contratos de trabalho intermitente no Brasil (2017-2019).....	193
TABELA 22 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2017-2019).....	194
TABELA 23 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2017-2019).....	195
TABELA 24 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2017-2019).....	195
TABELA 25 – Saldo de movimentações dos contratos de trabalho intermitente no Brasil (2020-2022).....	196
TABELA 26 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2020-2022).....	197
TABELA 27 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2020-2022).....	199
TABELA 28 – Saldo de movimentações dos contratos de trabalho intermitente no Brasil (2023).....	200
TABELA 29 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2023).....	201
TABELA 30 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2023).....	202
TABELA 31 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2023).....	202
TABELA 32 – Saldo de movimentações do mercado de trabalho como um todo e do contrato de trabalho intermitente no Brasil (2017-2023).....	204
TABELA 33 – Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas perante o STF referentes ao contrato de trabalho intermitente, em ordem cronológica.....	243

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Taxa de desocupação, por trimestre, entre 2014-2016 no Brasil .....	169
GRÁFICO 2 – Taxa de desocupação, por trimestre, entre 2017-2019 no Brasil .....	176
GRÁFICO 3 – Taxa de desocupação, por trimestre, entre 2020-2022, no Brasil .....	183
GRÁFICO 4 – Taxa de desocupação, por trimestre, em 2023, no Brasil .....	188
GRÁFICO 5 – Saldo de vagas do mercado de trabalho x contratos intermitentes (2017-2023) .....	205
GRÁFICO 6 – Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2017-2023) .....	206
GRÁFICO 7 – Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, por sexo (2017-2023).....	207
GRÁFICO 8 – Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, por faixa etária (2017-2023).....	208
GRÁFICO 9 – Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, por grau de instrução (2017-2023) .....	209
GRÁFICO 10 – Comparação do saldo de contratações do mercado formal x saldo de contratos intermitentes (2017-2023).....	210

## LISTA DE SIGLAS

ABRASEL	Associação Brasileira de Bares e Restaurantes
ADI/ADIn	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AGU	Advocacia-Geral da União
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ART./art.	Artigo
BC	Banco Central
BM	Banco Mundial
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONTRATUH	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EMC	Emenda na Comissão
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Medida Provisória
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PGR	Procuradoria-Geral da República
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios
PRL	Parecer do Relator
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>1 CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA COMPREENDER O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....</b>	<b>20</b>
1.1 TRABALHO, CAPITALISMO E A EXPANSÃO NEOLIBERAL.....	21
1.1.1 Evolução do conceito e das formas de trabalho .....	21
1.1.2 Conceito e evolução do modo de produção capitalista.....	28
1.1.3 Conceito, origens e evolução do Neoliberalismo .....	34
1.2 TRABALHO DECENTE, FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	43
1.2.1 Trabalho formal/informal .....	43
1.2.2 Trabalho decente.....	45
1.2.3 Trabalho flexível.....	50
1.2.4 Trabalho precário: precarização x precariado .....	55
<b>2 TRAJETÓRIA DA CONSTRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL.....</b>	<b>60</b>
2.1 TENTATIVAS ANTERIORES DE REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL (2012-2017).....	61
2.2 TRAMITAÇÃO DO PROJETO DE LEI 6.787/2016 NA CÂMARA DOS DEPUTADOS .....	66
2.2.1 Propostas de Emenda na Comissão apresentadas ao Texto oriundo do Poder Executivo .....	66
2.2.2 Audiência Pública na Câmara dos Deputados.....	73
2.2.3 Texto Substitutivo apresentado pelo Relator e sua aprovação na Câmara dos Deputados. ....	89
2.3 TRAMITAÇÃO E A APROVAÇÃO DO PROJETO DE LEI 6.787/2016 (PL 38/2017) NO SENADO FEDERAL.....	92
2.4 MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017 E A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....	95
<b>3 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL .....</b>	<b>98</b>
3.1 PERÍODOS DE ATIVIDADE/INATIVIDADE E O REQUISITO DA NÃO EVENTUALIDADE DO ART. 3º DA CLT.....	99

3.2	CONTRATO FIRMADO POR ESCRITO .....	102
3.3	CONVOCAÇÃO PRÉVIA, PRAZO PARA RESPOSTA E RECUSA DA OFERTA ...	105
3.4	SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A POSSIBILIDADE DE RECUSA DA CONVOCAÇÃO .....	109
3.5	MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO APÓS ACEITE DA OFERTA...	111
3.6	POSSIBILIDADE DE PRESTAR SERVIÇOS A OUTROS CONTRATANTES – AUSÊNCIA DE EXCLUSIVIDADE .....	115
3.7	REMUNERAÇÃO E SALÁRIO.....	116
3.8	DIREITO AO 13º SALÁRIO E ÀS FÉRIAS .....	121
3.9	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS) E CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	127
3.10	ISONOMIA E EQUIPARAÇÃO SALARIAL .....	130
3.11	CONVERSÃO E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....	133
<b>4</b>	<b>TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO DIREITO COMPARADO .....</b>	<b>137</b>
4.1	PORTUGAL ( <i>TRABALHO ALTERNADO/TRABALHO A CHAMADA</i> ).....	138
4.2	ITÁLIA ( <i>LAVORO INTERMITENTE/A CHIAMADA/JOB ON CALL</i> ).....	143
4.3	ESPANHA ( <i>FIJO-DISCONTÍNUO/SOB-CHAMADA</i> ).....	147
4.4	ALEMANHA ( <i>ARBEIT AUF ABRUF</i> ).....	149
4.5	REINO UNIDO ( <i>ZERO-HOUR CONTRACT</i> ).....	152
4.6	FRANÇA ( <i>CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) INTERMITTENT</i> ) .....	154
4.7	ESTADOS UNIDOS ( <i>JUST-IN-TIME SCHEDULING</i> ).....	157
4.8	CONTRASTES E SIMILARIDADES EVIDENCIADAS DA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS DIVERSOS CENÁRIOS APRESENTADOS .....	160
<b>5</b>	<b>CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E PERFIL DO TRABALHADOR INTERMITENTE NO BRASIL .....</b>	<b>165</b>
5.1	CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO (2014-2023) .....	166
5.1.2	Período antes da reforma (2014-2016) .....	167
5.1.2	Período após a reforma e antes da pandemia do Coronavírus (2017-2019).....	175
5.1.3	Período pandêmico (2020-2022) .....	181
5.1.4	Período pós-pandêmico (2023) – primeiras impressões.....	187
5.2	PERFIL DO TRABALHADOR INTERMITENTE A NÍVEL NACIONAL: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS E SOCIOECONÔMICOS (2017-2023).....	192

5.2.1 Período após a reforma e antes da pandemia do Coronavírus (2017-2019).....	192
5.2.2 Período pandêmico (2020-2022) .....	196
5.2.3 Período pós-pandêmico (2023) – primeiras impressões.....	199
5.3 IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO MERCADO NACIONAL .....	203
<b>6 DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL.....</b>	<b>212</b>
6.1 DIREITOS NEGADOS E DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS EMPREGADOS INTERMITENTES.....	212
6.1.1 Salário-mínimo, segurança e estabilidade no trabalho intermitente.....	213
6.1.2 Férias .....	220
6.1.3 Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Contribuição Previdenciária (INSS) e Seguro-desemprego .....	221
6.1.4 Descanso/Lazer/Tempo livre.....	226
6.1.5 Despedida sem justa causa .....	229
6.1.6 Conciliação com outras atividades e impacto na qualidade de vida.....	231
6.1.7 Sindicalização e representação dos trabalhadores intermitentes .....	232
6.2 DESAFIOS PARA OS EMPREGADORES NA ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL .....	234
6.2.1 Gestão da demanda de mão de obra intermitente e as características da atividade.....	235
6.2.2 Planejamento da produtividade e eficiência .....	236
6.2.3 Custos trabalhistas, impacto financeiro e insegurança jurídica.....	237
6.2.4 Relações laborais e construção de confiança.....	238
6.3 INCONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....	240
6.4 UMA NOVA REFORMA A CAMINHO? .....	247
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>250</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>250</b>

## INTRODUÇÃO

A presente tese por objetivo analisar os impactos e desafios resultantes da regulamentação do contrato trabalho intermitente no Brasil, tanto para os empregadores quanto para empregados regidos sob esta modalidade contratual introduzida no ordenamento jurídico nacional mediante a aprovação da reforma trabalhista em 2017 (Lei 13.467/2017). A análise dos dados abrange o âmbito social e econômico no cenário nacional, no período compreendido entre os anos de 2014 a 2023. Para otimizar a compreensão dos dados, esse período será dividido em quatro subperíodos com características distintas: o primeiro abrangendo os anos de 2014 a 2016, antes da regulamentação da referida modalidade contratual; o segundo de 2017 a 2019, após a sua regulamentação e antes do início da pandemia da Covid-19; o terceiro de 2020 a 2022, considerando os efeitos da pandemia; e, um último referente a 2023, em um cenário de retomada da economia nacional.

No período anterior à aprovação da lei, entre 2014 e 2017, ocorreu uma drástica transformação no cenário econômico e no mercado de trabalho do país. Em 2015, surgem os primeiros sinais da crise econômica que impactou o Brasil nos anos seguintes, resultando em elevados índices de desemprego. Esses elementos fundamentaram a discussão e a aprovação da reforma trabalhista, sendo inclusive mencionados no texto do Projeto de Lei (PL) que deu origem à reforma e à regulamentação do contrato de trabalho intermitente no país.

O período seguinte (2017-2019) permite verificar quais foram os impactos imediatos da aprovação dessa legislação. A conjuntura desse período é de lenta recuperação da economia, acompanhada pelo aumento da informalidade no país, o que freou o aumento dos índices de desemprego. Essa realidade contrasta com o cenário anterior, tornando-se de grande relevância para o estudo dos reflexos da legislação para os trabalhadores em análise.

O terceiro período (2020-2022) representa um momento singular na história da humanidade: a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), que causou impactos generalizados em todo o mundo, afetando todas as áreas da vida (isolamento social, *lockdown* em algumas regiões e fechamento de empresas e escolas). Esses eventos tiveram um forte impacto na questão do trabalho e sua regulamentação, inclusive por meio de alterações legislativas transitórias que visavam mitigar os efeitos das medidas de isolamento social. A lenta recuperação da economia e a elevação das taxas de desemprego, colocam a necessidade de se analisar tal período com mais atenção. Por fim, será examinado o momento referente ao ano de 2023, que representa o cenário pós-pandemia da Covid-19, após o término das medidas de isolamento social num cenário de recuperação da economia e do mercado de trabalho.

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contratação que se caracteriza pela prestação de serviços de forma não contínua. Nessa modalidade, o empregador tem a flexibilidade de convocar e remunerar o trabalhador apenas quando há demanda, permitindo a alternância entre períodos de atividade e inatividade. Sua implementação está intimamente ligada às mudanças na legislação trabalhista ocorridas nos últimos anos, em especial, a reforma trabalhista, que trouxe alterações significativas no ordenamento jurídico nacional, introduzindo a modalidade intermitente como uma opção de contrato de trabalho, ao lado dos contratos por prazo determinado e indeterminado.

Conforme destacado na exposição de motivos do PL 6.787/2017, que deu origem à reforma, o contrato de trabalho intermitente é um instrumento jurídico destinado a promover a “modernização” das relações de trabalho e impulsionar a economia. Aqueles que defenderam sua implementação argumentaram ser necessária uma maior flexibilidade nas relações laborais, considerando o contexto socioeconômico recente do Brasil. O modelo foi apresentado como sendo do interesse tanto dos empregadores que buscavam ajustar a mão de obra à demanda variável, quanto dos trabalhadores que desejavam conciliar diferentes atividades e obter mais autonomia sobre sua carga horária.

Contudo, a adoção do contrato de trabalho intermitente não tem estado isenta de controvérsias e desafios. Diversos aspectos legais e regulatórios precisam ser minuciosamente analisados e compreendidos para evitar potenciais abusos e a precarização das condições de trabalho. A delicada equação entre flexibilidade e proteção dos direitos trabalhistas torna essencial uma abordagem cuidadosa na implementação e fiscalização dessa modalidade contratual, visando o equilíbrio entre os interesses das partes envolvidas.

A definição precisa das condições de trabalho, remuneração, jornada, direitos e benefícios é fundamental para garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores intermitentes. Além disso, sua implementação também traz implicações para os empregadores, que precisam lidar com desafios relacionados à gestão da demanda de mão de obra, planejamento da produtividade, custos trabalhistas e construção de relações laborais baseadas na confiança mútua. Ressalta-se que tal modalidade não se adequa a todos os setores e atividades econômicas da mesma forma: algumas áreas podem se beneficiar mais dessa modalidade, enquanto outras podem enfrentar dificuldades adicionais em sua implementação.

No âmbito social e econômico, a adoção do trabalho intermitente traz implicações importantes: a flexibilização das condições de trabalho é capaz promover a geração de empregos formais, entretanto, indaga-se a respeito da qualidade dessas novas vagas geradas, capazes de promover, concomitantemente, a precarização das condições de trabalho e a

ampliação das desigualdades sociais. Nesse contexto, é fundamental a análise cuidadosa dos aspectos legais, trabalhistas, econômicos e sociais relacionados à implementação do trabalho intermitente no Brasil. A compreensão dos desafios enfrentados e dos possíveis impactos da sua adoção é crucial para a formulação de políticas públicas, o aprimoramento da legislação trabalhista, na busca por relações laborais mais equilibradas e justas. A relevância do estudo é evidente, considerando os desafios que sua implementação apresenta.

Por todo o exposto, coloca-se como pergunta de pesquisa norteadora da Tese a seguinte questão: apresentado como uma das possíveis soluções para a crise do desemprego na qual o país estava em 2017, o contrato de trabalho intermitente gerou empregos e crescimento econômico pela flexibilização das relações trabalhistas? Tem-se como hipótese de pesquisa que, embora prometido como uma reforma estrutural que traria desenvolvimento econômico e criação de empregos no país, diminuindo o "custo Brasil" e o "engessamento nas relações trabalhistas", o contrato de trabalho intermitente não criou o número de empregos esperado nem contribuição para o crescimento econômico com base na redução dos custos trabalhistas, embora tenha posicionado centenas de milhares de trabalhadores em uma relação de trabalho precarizada, contribuindo para o recrudescimento da desigualdade econômica no Brasil.

O objetivo geral da tese é analisar os efeitos da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no mercado de trabalho em duas vertentes: impactos na geração de vagas e na qualidade dessas vagas, ou seja, como tal modalidade contratual impacta o cotidiano dos trabalhadores e empregadores regidos por ela. Como objetivos específicos, tem-se: a) compreender os conceitos de: trabalho; capitalismo; neoliberalismo; precarização e flexibilização do trabalho e; trabalho decente (1º capítulo); b) desenvolver a história legislativa do instituto no Brasil (2º capítulo); c) discorrer sobre as características e requisitos do contrato de trabalho intermitente no Brasil (3º capítulo); d) apresentar um estudo comparado entre o trabalho intermitente no Brasil e outros países que o adotaram (4º capítulo); e) analisar o impacto do instituto no mercado de trabalho brasileiro (5º capítulo); f) analisar as ambiguidades, lacunas e desafios para a implementação da modalidade no Brasil (6º capítulo).

Trata-se de pesquisa de natureza quanti-qualitativa que consistiu em analisar bibliografias, documentos, legislação nacional e internacional, decisões judiciais, jurisprudência, pareceres proferidos durante a tramitação do Projeto de Lei no Congresso Nacional, dados estatísticos de órgãos oficiais, com o fim de realizar comparativos e estudos sobre a implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil. Utilizou-se, ainda, da análise de dados oriundos de bancos de dados de institutos e órgãos oficiais sobre mercado de trabalho.

## 1 CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA COMPREENDER O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A discussão sobre o contrato de trabalho intermitente<sup>1</sup> emerge no contexto da dinâmica entre trabalho e capital. Contudo, a flexibilização introduzida por ele está intrinsecamente ligada a um momento singular do desenvolvimento do capitalismo e do processo produtivo, especialmente a partir da década de 1970: o advento e a expansão do neoliberalismo. O neoliberalismo impulsionou diversas reformas ao longo dos últimos cinquenta anos. A crise enfrentada pelo capitalismo nesse período, bem como das alternativas propostas pelo neoliberalismo para reinventar e reestruturar o sistema econômico (reestruturação produtiva e a adoção do modelo toyotista de produção), estão associados à precarização das relações de trabalho, impactando fortemente sobre a classe trabalhadora.

O objetivo do presente capítulo é discorrer a respeito das principais categorias que norteiam a questão do trabalho intermitente, essa modalidade laboral cada vez mais relevante no contexto econômico atual. Para compreender como chegamos a essa configuração, é necessário explorar, entre outras questões, a evolução do conceito de trabalho e suas variadas formas ao longo da história: desde o trabalho livre (primitivo); passando pelo trabalho escravo e o trabalho servil; chegando ao modelo de trabalho no sistema capitalista (assalariado), contemplando desde o clássico modelo taylorista-fordista até o modelo toyotista, que introduziu novas práticas de flexibilidade. Abordam-se conceitos fundamentais como o próprio conceito de trabalho, capitalismo, neoliberalismo, reestruturação produtiva, trabalho flexível e precarização do trabalho, destacando também a relevância do conceito de trabalho decente.

O conceito de trabalho decente, promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), destaca a importância de garantir que este seja produtivo, livre de discriminação, seguro e com remuneração adequada, visando uma sociedade mais justa e equitativa. Crucial compreender esses conceitos para discutir meios de promover a qualidade das relações de trabalho na sociedade contemporânea, bem como auxiliar na elaboração de políticas e práticas que assegurem o respeito pelos direitos dos trabalhadores e a dignidade no trabalho, principalmente nos contratos de trabalho intermitentes.

---

<sup>1</sup> O presente trabalho, optou por adotar, em todos os momentos a expressão “contrato de trabalho intermitente” ou, apenas, “trabalho intermitente”, em detrimento do termo “contrato intermitente”. Justifica-se: tecnicamente não é o contrato de trabalho que é intermitente, visto que o contrato permanece inalterado, mesmo nos períodos de inatividade/não prestação de serviços. Trata-se de contrato de trabalho por prazo indeterminado, cuja intermitência se dá na prestação do serviço, ou seja, intermitente é o trabalho e não o contrato em si. Ainda que o termo “contrato intermitente” seja utilizado como sinônimo em diversos momentos, indistintamente, inclusive em citações trazidas ao longo do texto, optou-se por seguir pela tecnicidade e precisão do termo.

## 1.1 TRABALHO, CAPITALISMO E A EXPANSÃO NEOLIBERAL

No presente tópico, iremos analisar e discutir a evolução do conceito e das formas de trabalho ao longo da história da humanidade, delineando uma trajetória que perpassa diversas eras e contextos socioculturais. Este exame visa proporcionar uma compreensão mais clara das transformações fundamentais que moldaram as relações laborais desde os primórdios da civilização até os tempos contemporâneos.

Em paralelo, será explorada a intrincada teia que constitui o conceito e a evolução do modo de produção capitalista, cujas raízes históricas e transformações ao longo dos séculos desempenharam um papel preponderante na configuração das estruturas socioeconômicas modernas. A análise tem por objetivo lançar luz sobre as interconexões entre as diversas formas de trabalho e o sistema capitalista, contribuindo para uma compreensão abrangente das dinâmicas que moldaram as sociedades ao longo do tempo. Além disso, discorrer-se-á a respeito do conceito e da evolução do neoliberalismo, doutrina que se consolida a partir dos anos 1970, em escala global e que defende a liberdade de atuação dos agentes econômicos, intervenção mínima do Estado e abertura econômica dos territórios.

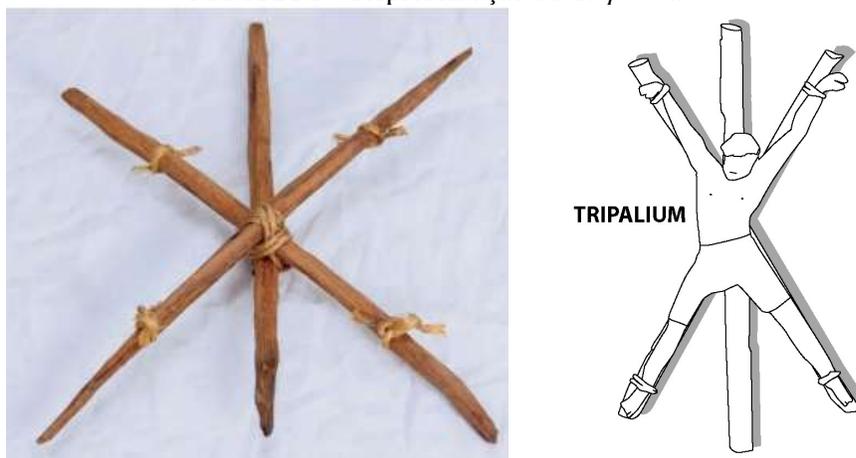
### 1.1.1 Evolução do conceito e das formas de trabalho

O conceito de trabalho está relacionado a atividade humana realizada com o objetivo de obter subsistência, isto é, o trabalho pode ser definido como a atividade sobre a qual o ser humano se empenha (física e mentalmente) para produzir os meios para o seu sustento, sendo uma condição para a vida humana. A origem etimológica da palavra remonta ao termo em latim “*tripalium*”, utilizado para designar um instrumento de tortura usado na Roma antiga, mais precisamente, “feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura” (Albornoz, 2012, p. 10). Não se sabe em qual momento histórico o significado e uso do *tripalium* foram ressignificados, passando a ser empregado para fins de tortura.

Por muito tempo o significado de trabalho foi associado a fardo e sacrifício, considerado uma atividade inferior e sem valor algum, ligado às classes mais baixas da sociedade: escravos, servos e operários. Sua conotação era negativa, utilizado para se referir a qualquer atividade cansativa ou penosa. Também era visto socialmente como tortura: “com o evoluir humano, o trabalho se converteu em *tripaliare* – originário de *tripalium*, instrumento

de tortura –, momento de punição e sofrimento. No contraponto, o ócio tornou-se parte do caminho para a realização humana” (Antunes, 2005, p. 11).

FIGURA 1 – Representação do *Tripalium*.



Fonte: Kardiasociologia.<sup>2</sup>

Na Grécia Antiga, o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres: Platão, por exemplo, considerava o exercício das profissões vil e degradante. Nos primeiros tempos do cristianismo, o trabalho era visto como tarefa penosa e humilhante, como punição para o pecado: ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto.

Na tradição judaico-cristã e em muitos dos mitos que referem à origem das sociedades humanas, o trabalho é sinônimo de uma labuta, sempre penosa para a qual o homem está fadado. O trabalho será então punição. [...]. Nesta mesma tradição, o trabalho é o castigo pelo pecado original, ou então pela transgressão de alguma proibição. Não é o ócio e o prazer, mas a atividade penosa que aumenta a glória de Deus. Adão e Eva são um exemplo (Zucchetti, 2005, p. 10).

O conceito de trabalho é discutido por Suzana Albornoz (2012, p. 8), segundo a qual “o trabalho não é apenas uma forma de produzir bens e serviços, mas também um meio de construção da identidade pessoal, de realização social e de transformação da própria vida em sociedade”. Também sobre o tema, discorrem José Paulo Netto e Marcelo Braz (2010, p. 34): “o trabalho não transforma apenas a matéria natural, pela ação dos seus sujeitos, numa interação que pode ser caracterizada como metabolismo da sociedade e natureza [...] implica uma interação no marco da própria sociedade, afetando seus sujeitos e sua organização”.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://kardiasociologia.org/2021/09/13/conceito-trabalho/>

Trabalho é a atividade física ou intelectual realizada por uma pessoa com o objetivo de produzir um bem ou serviço útil para a sociedade. Essa atividade, que pode envolver a utilização de habilidades manuais, mentais ou criativas, é realizada com a intenção de gerar um resultado concreto, seja ele uma mercadoria, um serviço ou um conhecimento. É categoria central na sociedade capitalista, pois “foi através do trabalho que a humanidade se constituiu como tal. Ou se se quiser: o trabalho é fundante do ser social, precisamente porque é de ser social que falamos quando falamos de humanidade (sociedade)” (Netto; Braz, 2010, p. 37). É através do trabalho que as pessoas podem adquirir meios de subsistência e atingir seus objetivos pessoais e profissionais.

Com o desenvolvimento da sociedade, o conceito de trabalho foi se transformando e ganhando novas nuances, deixando de ser associado apenas à ideia de cansaço ou tortura para se tornar uma atividade fundamental para a sociedade e para o desenvolvimento humano. No entanto, trabalho é uma variável que depende de um contexto histórico, embreado de diversos fatores como a ordem política, economia e social, ou seja, da forma como as sociedades se organizam. Nas sociedades pré-capitalistas existiram outros modos de produção e de organizar o trabalho, porém, nenhum modo de produção é único e, que embora haja essa ideia de evolução dos modos de produção, eles podem coexistir em uma mesma sociedade, ao mesmo tempo.

A forma como o trabalho se expressa concretamente na sociedade vai se alterando ao longo do tempo, dependendo: de como se organiza a economia; de quais são as forças políticas que estão hegemônicas ou as ideias visões de mundo que sejam hegemônicas; da correlação de forças existentes, ou seja, do próprio movimento dos trabalhadores e da capacidade de se contrapor; das mudanças que vão acontecendo na tecnologia (na forma como a própria tecnologia vai sendo utilizada no processo de produção e bens); e, também da organização do próprio trabalho (Krein, 2020).

Iniciaremos a análise a partir do modelo mais primitivo, considerado como primeiro modo de produção da história, denominado *modo de produção comunal primitivo ou comunidade primitiva*: “foi há cerca de uns quarenta mil anos – culminando uma evolução de milhares de anos – que os primeiros grupos propriamente humanos surgiram sobre a terra” (Netto; Braz, 2010, p. 55). As comunidades eram nômades, com “abrigos extremamente toscos, a alimentação obtinha-se a partir através da coleta de vegetais e da caça eventual e imperava o nomadismo” (Netto; Braz, 2010, p. 56). Esse modo de produção era baseado no uso coletivo dos meios de produção, nas relações familiares e no cooperativismo, logo, não havia propriedade privada, uma vez que todos os bens e modos de produção eram coletivos e a única repartição era a das atividades, sendo que aos homens cabia o papel de caçador e às mulheres a tarefa de coletar e preparar os alimentos: “nesse ‘comunismo primitivo’, em que imperavam a

igualdade resultante da carência generalizada e a distribuição equitativa do pouco que se produzia, a diferenciação social era mínima” (Netto; Braz, 2010, p. 56).

Essa configuração de comunidade perdurou por aproximadamente trinta mil anos, quando o homem deixa de ser nômade e passa a plantar e a caçar, sendo que, dois elementos foram fundamentais para esse processo: a domesticação dos animais e o surgimento da agricultura. No entanto, conforme advertem Netto e Braz (2010, p. 57) “a principal transformação, porém, residiu no fato de, nessas comunidades, os resultados da ação do homem sobre a natureza permitirem uma produção de bens que ultrapassava as necessidades imediatas da sobrevivência de seus membros”, gerando excedente econômico, que nada mais é do que a diferença entre o que a sociedade produz e os custos dessa produção. Esse fenômeno conduz a uma acumulação dos produtos do trabalho não utilizados no autoconsumo da comunidade, o que permite, a destinação desse excedente às primeiras formas de troca com outras comunidades (mercadoria-comércio) e possibilita a exploração do trabalho humano. Nesse sentido:

A possibilidade da acumulação abre a alternativa de *explorar* o trabalho humano; posta a exploração, a comunidade divide-se antagonicamente, entre aqueles que produzem o conjunto de bens (os *produtores diretos*) e aqueles que se apropriam dos bens excedentes (os *apropriadores* do fruto do trabalho dos produtores diretos. Quando essa possibilidade (de acumulação) e alternativa (de exploração) se tornam efetivas, a comunidade primitiva – com a propriedade e a apropriação coletivas que lhe eram inerentes – entra em dissolução, sendo substituída pelo escravismo (Netto; Braz, 2010, p. 57, grifo do autor).

Estavam postas as condições para a superação dessa comunidade primitiva e o surgimento do *modo de produção escravista*, que diferente do anterior, foi o primeiro a estabelecer o conceito de propriedade privada. Tal modo de produção estrutura-se por volta de três mil anos antes de Cristo e perdura até a queda do Império Romano. Portanto, “é a possibilidade de um homem produzir mais do que consome – isto é: de produzir um excedente – que torna compensador escravizá-lo; só vale a pena ter escravos se o seu proprietário puder extrair deles um produto excedente (ou *subproduto*)” (Netto; Braz, 2010, p. 65). Essa sociedade organizava-se em dois extremos: de um lado os senhores, proprietários dos escravos e das terras – a minoria – e de outro lado, a maioria esmagadora de pessoas que não tinham o direito de dispor da própria vida (escravos). Entre eles ficavam camponeses e artesãos livres.

As relações presentes neste contexto não se configuram como colaborativas, como no modo comunal primário; ao contrário, caracterizam-se por relações de subjugação e sujeição, visto que os indivíduos escravizados eram concebidos como instrumentos, objetos ou mesmo seres subalternos. Uma observação relevante acerca desse sistema está no fato de que a sua

instauração, concomitantemente ao advento da propriedade privada, ensejou a necessidade de estabelecer uma entidade destinada a assegurar o bem-estar, a justiça, a ordem e a proteção dos direitos dos proprietários de terras: o Estado.

Nesse modo de produção, o trabalho era realizado sob coerção aberta e o excedente produzido pelo produtor direto (o escravo) lhe era subtraído mediante a violência, real e potencial. Compreende-se, pois, que no escravismo, dividida a sociedade em duas *classes sociais fundamentais* e diferenciados os demais grupos sociais, tenham surgido as primeiras formas de poder político condensadas no que se denominará *Estado* (Netto; Braz, 2010, p. 67, grifo do autor).

O modo de produção escravista não foi o único modo dominante na antiguidade: “especialmente no Extremo Oriente, constituiu-se uma articulação social distinta, com a hipertrofia de um forte poder político central [...] que se responsabilizou pela construção de obras hidráulicas de grande porte e manteve em suas mãos o controle da terra e da agricultura” (Netto; Braz, 2010, p. 66), sendo denominado ***modo de produção asiático***. Tal modelo esteve presente principalmente nas civilizações antigas, tais como Egito, Mesopotâmia, Babilônia, China Antiga, etc. Embora o modo de produção asiático originalmente se refira a civilizações antigas do Oriente, ele é aplicável, também, a sociedades não asiáticas da África e da América.

Entre as principais características do modo de produção asiático estão a existência de um Estado forte, que utilizava de mecanismos burocráticos eficientes para submeter toda a sociedade ao seu poder. Além disso, todos os bens e meios de produção eram pertencentes ao Estado, sendo este encarnado pelo rei, imperador, etc.: “ali, formas políticas despóticas combinaram-se com uma estagnação social que acabou por garantir uma enorme perdurabilidade histórica àquela articulação” (Netto; Braz, 2010, p. 66). Eram sociedades dependentes dos rios e da agricultura irrigada e outras obras hidráulicas (diques, reservatórios, drenagem, aquedutos etc.). Em relação ao trabalho, existia uma subordinação coletiva de todos os trabalhadores ao Estado (servidão coletiva). Toda produção excedente era absorvida por este Estado, sendo utilizada sustentar sacerdotes, a corte, os burocratas e guerreiros, e para armazenar provisões para períodos de carência. Além disso, o Estado controlava a circulação interna de mercadorias e o comércio exterior.

Em um processo de transição lenta e gradual, estabelece-se o ***modo de produção feudal ou feudalismo***, predominante na Europa ocidental entre os séculos V e XVI, marcado pelas relações entre senhores e servos. Os senhores eram os donos da terra e do trabalho agrícola do servo, contudo, os servos não eram vistos como objetos, diferente do que ocorria no modo de produção escravista. O servo tinha o direito de cultivar um pedaço de terra cedido pelo senhor

e viver ali com sua família; em troca, ele pagava impostos, rendas, além de trabalhar para o senhor. Os senhores feudais tinham certa independência em relação ao sistema político presente, visto que possuíam seus próprios exércitos.

A centralização imperial foi substituída pela atomização dos *feudos*, unidades econômico-sociais desse modo de produção: base territorial de uma economia fundada no trato da terra, o feudo pertencia a um nobre (senhor), que sujeitava os produtores diretos (servos); a terra arável era dividida entre a parte do senhor e a parte que, em troca de tributos e prestações, era ocupada pelos servos (glebas) – pastos, prados, bosques e baldios eram usados em comum (Netto; Braz, 2010, p. 68, grifo do autor).

Apesar de diferente do sistema anterior, pois o servo não era escravo, o sistema não impedia que os servos fossem duramente explorados pelos senhores feudais; entretanto, a diferença residia no fato de existirem compromissos mútuos entre ele – a prestação dos serviços pelos servos e a proteção da vida do servo pelo senhor. A economia era essencialmente rural e autárquica: todo o excedente de produção era apropriado pelo senhor feudal. Portanto, tem-se como principais características do modo de produção feudal: “uma classe de produtores diretos, os servos, que já então gerava um excedente agrícola significativo, expropriado pelos senhores feudais, classe parasitária dedicada especialmente à caça e à guerra” (Netto; Braz, 2010, p. 69).

O sistema feudal teve início na Europa em meados do século V, esteve plenamente estruturado por volta do século XI e entrou em crise a partir do século XIV, em razão de diversos fatores, crise esta que se estende até o século XV, quando finalmente se estabelece *o modo de produção capitalista*. O desenvolvimento do comércio (economia de base mercantil) contribuiu para a crise do sistema feudal, após um longo período de transição: “a crise do feudalismo abre-se no século XIV, num processo extremamente complexo – e, até hoje, objeto de controvérsias e polêmicas – que só culminará, em termos históricos-universais, no final do século XVIII” (Netto; Braz, 2010, p. 70). O comércio estimulou o (res)surgimento das cidades (urbanização) e o nascimento de um novo grupo social, os comerciantes/mercadores, que mais tarde constituirão a burguesia.

Do esgotamento do modo de produção feudal, estabelece-se o cenário perfeito para o desenvolvimento do modo de produção capitalista, “gestado no ventre do feudalismo e no interior do qual a produção generalizada de mercadorias ocupa o centro da vida econômica” (Netto; Braz, 2010, p. 75). O trabalho no modo de produção capitalista é transformado em mercadoria: “a força de trabalho é dada como uma mercadoria. Do esforço do operário é extraído um valor que deixa uma sobra aos interesses do capital, pois o salário do operário fica

muito aquém do valor que ele cria para o mercado” (Albornoz, 2012, p. 40). Na intricada teia da sociedade capitalista, as relações humanas se entrelaçam com as mercadorias.

**O capitalismo é o único modo histórico de produção em que a força de trabalho é mercadoria.** Aliás, é transformação essencial da força de trabalho em mercadoria, através da instauração do trabalho livre, que dá-nos a chave da acumulação da mais-valia. Sem trabalho livre ou força de trabalho como mercadoria não existiria produção de mais valia. Só a força de trabalho como mercadoria é capaz de produz [sic] mais valia (Alves, 2007, p. 18, grifo nosso).

Na sociedade capitalista, a força de trabalho transforma-se em mercadoria sem a qual os meios de produção são inúteis, possuindo a mesma natureza de qualquer outro custo. O capitalista investe seu dinheiro nos denominados meios de produção, tais como instalações e maquinários, os quais ele pode comprar ou alugar; matérias primas ou brutas; insumos como energia elétrica ou combustível e; força de trabalho. Sobre o tema: “o capitalista é proprietário dos meios de produção que lhe pertencem, mas não é ele quem trabalha – ele compra força de trabalho que, com os meios que lhe pertencem, vai produzir as mercadorias [...] a força de trabalho se torna, ela também, uma mercadoria” (Netto; Braz, 2010, p. 83). No contexto da análise marxista sobre a estrutura socioeconômica, torna-se fundamental compreender a dinâmica peculiar que envolve a relação entre o capitalista e os meios de produção.

Na sociedade capitalista produtora de mercadorias, o produto tem um valor de uso - atende às necessidades de outros, necessidades sociais - e tem um valor, que representa o trabalho socialmente necessário à sua produção nela materializado, isto é, seu valor. Esse valor é trabalho coagulado, aderido às coisas, que parece pertencer a elas em si mesmas. O valor de troca é a forma social do produto do trabalho, sua capacidade de ser trocado em determinada proporção por qualquer outro produto. Portanto, o valor é indissociável do fetiche, pois nessa sociedade as relações humanas assumem essa forma de relações entre coisas: relações reificadas entre pessoas (Iamamoto, 2010, p. 63).

No âmbito do capitalismo a dinâmica fundamental reside na busca incessante por lucro, impulsionada pela exploração da mão de obra. Essa exploração, muitas vezes sutil, opera-se por meio da discrepância entre o valor do trabalho efetivamente realizado pelo trabalhador e o salário que ele recebe em troca. O trabalho como mercadoria, “ao ser acionada e consumida como atividade, aliada aos meios de produção, é capaz de vivificá-los, transferindo o seu valor ao produto e criando um valor superior ao seu preço (expresso no salário), apropriado sem equivalente pelos proprietários dos meios de produção” (Iamamoto, 2010, p. 63).

A teoria da mais-valia, proposta por Karl Marx, fundamenta essa lógica ao argumentar que, para que o capitalismo prospere, o valor do trabalho deve exceder o custo do salário pago ao trabalhador: “o capital nutre-se de trabalho excedente, sem equivalente, extraído dos

produtores diretos como trabalho forçado, apesar de sua aparência de trabalho livre. Esse mais-trabalho, extraído diretamente dos trabalhadores pelo capital, representa-se numa mais-valia que se materializa no produto” (Iamamoto, 2010, p. 70). Em outras palavras, o empregador busca assegurar que o investimento em mão de obra seja inferior ao valor total produzido pelo trabalhador, permitindo assim a extração de uma parcela adicional de valor, conhecida como mais-valia. Essa prática, embora criticada por suas implicações éticas e sociais, é inerente à lógica capitalista, onde a maximização do lucro muitas vezes se realiza à custa da remuneração justa e proporcional do trabalho.

Para produzir uma mercadoria, necessita-se de trabalho útil que produza um valor de uso, mas não é esse caráter concreto do trabalho (trabalho do alfaiate, do pedreiro, da tecelã) que atribui ao trabalho um valor de uso específico para capital. Este não deriva do caráter útil do trabalho, mas do fato de que a força de trabalho em ação é capaz de produzir uma quantidade maior de trabalho abstrato (valor) do que contido em seu preço (ou valor de troca), que se corporifica em uma quantidade maior de trabalho materializado (Iamamoto, 2010, p.76).

O conceito de trabalho e suas formas evoluíram ao longo do tempo, adquirindo novos significados e nuances, no entanto, a herança da ideia de trabalho como uma forma de penúria persiste em alguns aspectos da sociedade contemporânea. O trabalho humano pode ser realizado em diferentes contextos e condições, podendo envolver relações de trabalho justas e equitativas ou situações de exploração e precarização. Muitas pessoas ainda encaram o trabalho como uma obrigação desgastante, associada a longas horas, estresse e sacrifícios pessoais. Essa percepção pode ser influenciada por condições laborais precárias, falta de reconhecimento, ou mesmo pela natureza competitiva e exigente do ambiente profissional moderno.

Apesar dos avanços em direção a uma compreensão mais equilibrada e satisfatória do trabalho, a persistência dessa visão antiquada destaca a necessidade contínua de repensar as abordagens em relação ao emprego e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e gratificantes. Por isso, é importante garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores, bem como promover condições dignas de trabalho para todos os indivíduos. Em suma, o trabalho é um conceito complexo que envolve tanto aspectos econômicos quanto pessoais.

### 1.1.2 Conceito e evolução do modo de produção capitalista

A concepção do capitalismo como sistema econômico, político e social não pode ser atribuída exclusivamente a Adam Smith. Sua formação ocorreu gradualmente ao longo de vários séculos, inicialmente na Europa Ocidental, tendo suas raízes nas transformações que

acompanharam a Revolução Comercial e, posteriormente, a Revolução Industrial. A transição do feudalismo para o capitalismo desempenhou um papel crucial nesse processo. Conforme lecionam Netto e Braz (2010, p. 96): “o modo de produção capitalista [...] que sucedeu, no Ocidente, ao modo de produção feudal, é hoje dominante em escala mundial. Desde a sua consolidação, na passagem do século XVIII ao XIX, ele experimentou uma complexa evolução”. Apesar de ter confrontado com outras experiências de caráter socialista, o capitalismo atualmente predomina em diversas sociedades, desde economias centrais até periféricas, consolidando-se como o sistema dominante globalmente.

A afirmação de que as tentativas de compreender o capitalismo começaram com Adam Smith é, naturalmente, muito simplista. O capitalismo como sistema econômico, político e social dominante surgiu muito lentamente, em um período de vários séculos, primeiro na Europa Ocidental e, depois, em grande parte do mundo. [...] a maioria dos economistas concordaria que o capitalismo é um sistema econômico que funciona de modo bem diverso dos sistemas econômicos anteriores e dos sistemas econômicos não capitalistas (Hunt; Lautzenheiser, 2013, p. 29)

Trata-se de sistema econômico fundamentado na busca pelo lucro e na acumulação de riqueza, sendo sustentado pela propriedade privada dos meios de produção, que englobam máquinas, terras e instalações industriais. Esses meios desempenham o papel crucial de gerar renda através do trabalho. Para compreendermos o capitalismo, devemos analisar suas principais características, quais sejam: a) propriedade privada dos meios de produção; b) busca pelo máximo lucro e pela acumulação de riquezas; c) economia de mercado (e a lei da oferta e da demanda); d) trabalho assalariado; e) existência de classes sociais (capitalistas e proletários).

O capitalismo é caracterizado por quatro conjuntos de arranjos institucionais e comportamentais: produção de mercadorias, orientada para o mercado; propriedade privada dos meios de produção; um grande segmento da população que não pode existir, a não ser que venda sua força de trabalho no mercado; e comportamento individualista, aquisitivo, maximizador, da maioria dos indivíduos dentro do sistema econômico (Hunt; Lautzenheiser, 2013, p. 29).

A **propriedade privada dos meios de produção** consiste no direito de propriedade sobre os recursos produtivos utilizados para criar bens e serviços. Os meios de produção englobam recursos como fábricas, terras, máquinas, ferramentas e outros elementos necessários para a produção de bens e serviços. A propriedade dos meios de produção implica que esses recursos estão nas mãos de entidades privadas, como indivíduos, empresas ou corporações que buscam o lucro: “se tal propriedade é *privada, particular* [...], as relações decorrentes são de antagonismo, posto que os proprietários dos meios de produção fundamentais se apropriam dos

frutos do trabalho dos produtores diretos, ou seja, estes são *explorados* por aqueles” (Netto; Braz, 2020, p. 60). Contrasta com sistemas onde os meios de produção podem ser propriedade do Estado (socialismo) ou coletivamente controlados pela comunidade (comunismo).

A propriedade privada dos meios de produção está atrelada a outra característica do capitalismo, qual seja, **a divisão da sociedade em classes sociais**: “dois grupos, com interesses antagônicos: os proprietários e os não proprietários dos meios de produção fundamentais – em síntese, *na propriedade privada está a raiz das classes sociais*” (Netto; Braz, 2010, p. 60). Essa característica é alvo de críticas, especialmente relacionadas à desigualdade econômica e ao poder concentrado nas mãos de poucos proprietários. Os capitalistas (ou burgueses) são os donos dos meios de produção; eles empregam os trabalhadores e a eles pagam salários. Os proletários (ou trabalhadores) são aqueles que oferecem sua mão-de-obra para realizar determinado trabalho em troca de uma remuneração. O capitalismo é o oposto do socialismo, pois este defende a propriedade social dos meios de produção e não a propriedade privada.

A **busca pelo máximo lucro e pela acumulação de riquezas** no sistema capitalista constitui o cerne da sua dinâmica econômica. Nesse contexto, as empresas e indivíduos são motivados a buscar incessantemente o aumento de seus ganhos financeiros, impulsionados pelo princípio fundamental do capitalismo: a maximização dos lucros. Sobre o tema, Netto e Braz (2010, p. 96) afirmam que: “este é o sentido *específico* da ação do capitalista: a partir de dinheiro, produzir mercadorias para conseguir mais dinheiro. [...] o lucro constitui seu objetivo, a motivação e a razão de ser do seu protagonismo social. [...] é a força motriz do MCP [modo de produção capitalista]”. Essa busca incessante pelo lucro está intrinsecamente ligada à competitividade e ao desejo de garantir vantagens econômicas sobre os concorrentes.

A **acumulação de riquezas** representa a concentração de recursos econômicos em mãos privadas, consolidando poder e influência: “no processo de acumulação do capital, os capitalistas não têm apenas que explorar a força de trabalho; devem, ainda, competir entre si” (Netto; Braz, 2010, p. 130). Essa dinâmica de acumulação e incessante busca pelo máximo lucro pode até impulsionar o crescimento econômico, mas também suscita questões relativas à desigualdade social, à exploração de recursos naturais e da força de trabalho, pois a acumulação do capital impacta fortemente a classe operária e o meio ambiente.

No capitalismo, a comercialização dos produtos é realizada em um mercado livre, com pouca ou nenhuma interferência do Estado. Nesse caso, as empresas vendem seus produtos conforme as **leis da oferta e da demanda/lei da oferta e da procura**. Ou seja, os preços são determinados conforme a quantidade de produtos que são produzidos e estão em estoque e, também, de acordo com a procura dos consumidores pelos serviços e bens de consumo.

*A sua ação, concretizada no mercado, interfere no preço, mediante o qual as mercadorias se realizam* (isto é: o preço efetivo pela qual elas são vendidas). Esse preço, geralmente designado como **preço de mercado**, nem sempre coincide com o preço de produção; pode ficar acima ou abaixo dele e essa variação deve-se à relação oferta/procura. E, em geral, é possível afirmar que a ação da oferta e da procura tende a alinhar o preço de mercado ao preço de produção (Netto; Braz, 2010, p. 150, grifo do autor).

O **trabalho assalariado**, conforme conceituado pela perspectiva marxista, constitui o cerne do modo de produção capitalista, ou seja, é uma relação social fundamental que caracteriza a exploração inerente ao sistema capitalista. Nessa dinâmica, os trabalhadores vendem sua força de trabalho aos detentores dos meios de produção em troca de um salário, enquanto estes últimos, os capitalistas, visam a extração de mais-valia. Segundo os ensinamentos de Netto e Braz (2010, p. 103), “salário é o preço (ou, se se quiser, a expressão monetária do valor) da força de trabalho e que esta, como qualquer outra mercadoria comprada pelo capitalista, é regida pela lei do valor”. O capitalista, em face da força de trabalho, exhibe o mesmo comportamento que tem diante das outras mercadorias: quer comprá-la pelo preço mais baixo possível e se puder, pagará um preço inferior ao seu valor em busca da mais-valia, que nada mais é do que a diferença entre o valor produzido pelo trabalho do operário e o salário que recebe, representando, assim, a fonte central da acumulação de capital.

Ao longo da jornada de trabalho, o tempo de trabalho se desdobra em duas partes. Numa delas o trabalhador produz o valor correspondente àquele que cobre a sua reprodução – e é esse o valor que equivale ao salário que recebe; tal parte da jornada denomina-se **tempo de trabalho necessário**. Na outra parte, ele produz o valor excedente (mais-valia) que lhe é extraído pelo capitalista; tal parte denomina-se **tempo de trabalho excedente** (Netto; Braz, 2010, p. 106, grifo do autor).

Karl Marx analisou o trabalho assalariado como uma forma alienante de relação entre capital e trabalho, na qual os trabalhadores são alienados dos produtos de seu próprio trabalho e do controle sobre o processo produtivo. Dessa forma, o trabalho assalariado, na teoria marxista, é intrinsecamente ligado à exploração e à desigualdade inerentes à lógica capitalista de acumulação de riqueza: “os trabalhadores experimentam, no curso do desenvolvimento capitalista, processos de *pauperização* que decorrem necessariamente da essência exploradora da ordem do capital” (Neto; Braz, 2010, p. 135, grifo do autor).

A evolução do capitalismo ao longo dos séculos pode ser compreendida por meio da análise das diferentes fases que esse sistema econômico atravessou. Cada uma dessas fases representa uma transformação na estrutura e nas dinâmicas do sistema capitalista, refletindo mudanças nas relações de produção, nas formas de acumulação de capital e nas condições

socioeconômicas. A análise das fases do capitalismo oferece insights importantes para compreender a evolução histórica desse sistema econômico ao longo dos séculos.

Ao longo de sua existência, o capitalismo moveu-se (move-se) e transformou-se (transforma-se); mobilidade e transformação estão sempre presentes nele: *mobilidade e transformação constituem o capitalismo* [...]. A história do capitalismo – a sua evolução –, portanto, é produto da interação, da imbricação, da intercorrência do desenvolvimento das forças produtivas, de alterações nas atividades estritamente econômica, de inovações tecnológicas e organizacionais e de processos sociopolíticos e culturais que envolvem as classes sociais em presença numa dada quadra histórica. E todos esses vetores não só se transformam eles mesmos: as suas interações também se alteram no curso do desenvolvimento do MPC (Netto; Braz, 2010, p. 169, grifo do autor).

Inicialmente, tem-se a fase do **capitalismo comercial/mercantil**, que teve seu auge nos séculos XVI e XVII. Nesse período, o foco estava na expansão do comércio internacional, impulsionado pelas grandes navegações e descobrimentos. O poder econômico estava concentrado nas mãos dos comerciantes e mercadores, que buscavam acumular riquezas por meio do comércio de mercadorias. “Trata-se do estágio inicial do capitalismo, no qual o papel do grupo social dos comerciantes/mercadores foi decisivo – estágio por isso mesmo designado como **capitalismo comercial** (ou **mercantil**)” (Netto; Braz, 2010, p. 170, grifo do autor).

Posteriormente, tem-se o capitalismo **concorrencial/liberal/clássico**, que se consolidou nos séculos XVIII e XIX e foi marcado pela ascensão da Revolução Industrial e pela prevalência dos princípios do liberalismo econômico. Sobre este momento, lecionam Netto e Braz (2010, p. 171): “essa passagem a outro nível vincula-se diretamente a mudanças políticas (está a completar-se a Revolução Burguesa, com a tomada do poder do Estado) e técnicas (vai irromper a Revolução Industrial)”. A propriedade privada, a livre concorrência e o mercado como regulador predominaram nesse estágio, com a produção industrial substituindo em grande parte a produção artesanal. Além disso, “nesse estágio, o capital – organizando a produção através da nascente *grande indústria* – dará curso ao processo que culminará na *subsunção real* do trabalho” (Netto; Braz, 2010, p. 171, grifo do autor). A consolidação do capitalismo nos principais países da Europa Ocidental é um processo que durará aproximadamente de 100 anos.

No final do século XIX e início do século XX, desenvolve-se o **capitalismo monopolista/financeiro**: decorrente da fusão dos capitais monopolistas industriais com os bancários constitui-se o capital financeiro. Nessa fase, as empresas capitalistas cresceram em escala, resultando em grandes conglomerados e monopólios: “no plano da economia, também especialmente nos últimos trinta anos do século XIX, dois processos faziam-se notáveis: o *surgimento dos monopólios* e a modificação do papel dos *bancos*” (Netto; Braz, 2010, p. 177, grifo do autor). A concentração de capital se intensificou e as instituições financeiras ganharam

importância significativa. A interligação mais estreita entre o capital industrial e o capital financeiro, culminando em uma economia mais complexa e interdependente é a característica desta fase.

Relevante destacar que as crises são inerentes ao sistema capitalista: “a história, real e concreta, do desenvolvimento do capitalismo, a partir da consolidação do comando da produção pelo capital é a história de uma sucessão de crises” (Netto; Braz, 2010, p. 136). No entanto, diferentemente das crises pré-capitalistas, que tinham sua origem na escassez/carência, as crises capitalistas são crises de superprodução de valores de uso. Além disso, “entre uma crise e outra, decorre o ciclo econômico e nele podem distinguir-se, esquematicamente, quatro fases: a crise, a depressão, a retomada e o auge” (Netto; Braz, 2010, p. 159). Tais crises desempenham um papel significativo na moldagem dos destinos políticos, sociais e econômicos das nações.

Entre o ano de 1825 até as vésperas da Segunda Guerra Mundial, foram catorze crises, que inicialmente se apresentavam de forma mais ou menos localizadas, mas que aos poucos vão tomando dimensões mundiais: “a crise é constitutiva do capitalismo: não existiu, não existe e não existirá capitalismo sem crise” (Netto; Braz, 2010, p. 157). A década de 1970 testemunhou uma crise marcada pela combinação de altos níveis de inflação e estagnação econômica, um fenômeno conhecido como estagflação.

Fatores como a crise do petróleo, choques de oferta e políticas econômicas contraditórias contribuíram para um ambiente econômico desafiador: “após um longo período de acumulação de capitais, que ocorreu durante o apogeu do fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do início dos anos 70, começou a dar sinais de um quadro crítico”. São traços evidentes da crise do período: a queda na taxa de lucro; o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção; a hipertrofia da esfera financeira; a maior concentração de capitais (fusão entre empresas monopolistas e oligopolistas); a crise do *Welfare-State* e o incremento acentuado das privatizações (Antunes, R, 2009, p. 31-32).

Choques do petróleo, globalização, abertura dos mercados, aumento do poder dos novos países industrializados, novas tecnologias, mudança dos hábitos de consumo, diversificação da demanda, rapidez crescente do ciclo de vida dos produtos: tudo isso teria provocado um crescimento exponencial das incertezas de todos os tipos, condenando à decadência inelutável os sistemas industriais pesados e rígidos, herdados da era tayloriana, com suas concentrações operárias, suas chaminés fumegantes e poluentes, seus sindicatos e seus Estados-providência (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 229).

Essa crise provocou uma reavaliação das políticas econômicas dominantes e abriu caminho para o surgimento de novas abordagens, como o neoliberalismo, que será discutido no tópico a seguir. As respostas à crise (neoliberalismo, reestruturação produtiva e acumulação

flexível) vão ter um forte impacto na classe trabalhadora, promovendo “profundas mutações no interior do mundo do trabalho, dentre elas podemos, inicialmente, mencionar o enorme desemprego estrutural, um crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas”. (Antunes, R., 2009, p. 17). Em suma, as crises do capitalismo são eventos cruciais que desafiam a resiliência do sistema econômico global, levando a debates intensos sobre políticas econômicas, regulamentação e equidade. Ao examinarmos esses períodos de instabilidade, podemos compreender melhor as complexas dinâmicas que moldam o curso da economia mundial e influenciam as escolhas políticas que definem o futuro.

### 1.1.3 Conceito, origens e evolução do Neoliberalismo

Antes de adentrarmos na análise do conceito e da evolução do neoliberalismo, é crucial destacar a complexidade subjacente ao tema. Dada a sua complexidade, o neoliberalismo pode ser discutido sob vários ângulos e a partir de diversas perspectivas teóricas, provenientes de diferentes áreas do conhecimento. Afinal, são diversas discussões, autores e perspectivas teóricas que exploram o neoliberalismo. Por essa razão, a abordagem aqui apresentada de forma alguma esgota (ou pretende esgotar) as possibilidades de debate sobre esse tema.

O termo neoliberalismo não é uma criação de seus críticos, nem da esquerda: ele foi utilizado pioneiramente pelos próprios defensores do neoliberalismo, dentre os quais se destacam o economista e jurista austríaco Friedrich von Hayek. Neoliberalismo refere-se a um conjunto de teorias sociais que fundamentam a essencialidade do chamado livre mercado. O prefixo “neo” serve para demarcar a diferença que os neoliberais estabelecem em relação ao liberalismo clássico ou naturalismo neoliberal.

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas. [...]. As intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo (Harvey, 2005, p. 11).

O momento histórico no qual se constrói o neoliberalismo é o Colóquio Walter Lippman, que se realizou entre os dias 26 e 30 de agosto de 1938, em Paris, organizado pelo filósofo francês Louis Rougier (1889- 1982), responsável por reunir 26 economistas, filósofos e funcionários do alto escalão de vários países, cuja repercussão se estende até os dias de hoje.

A criação da Sociedade Mont-Pèlerin, em 1947, é citada com frequência, e erroneamente, como o registro de nascimento do neoliberalismo. Na realidade, o momento fundador do neoliberalismo situa-se antes, no Colóquio Walter Lippmann, realizado durante cinco dias em Paris, a partir de 26 de agosto de 1938, no âmbito do Instituto Internacional de Cooperação Intelectual (antecessor da Unesco), na rue Montpensier, no centro de Paris. A reunião de Paris distingue-se pela qualidade de seus participantes, que, na maioria, marcarão a história do pensamento e da política liberal dos países ocidentais após a guerra, quer se trate de Friedrich Hayek, Jacques Rueff, Raymond Aron, Wilhelm Röpke, quer se trate de Alexander von Rüstow. [...] O Colóquio Walter Lippmann é a primeira tentativa de criação de uma “internacional” neoliberal que se prolongou em outros organismos, entre os quais, nas últimas décadas, a Comissão Trilateral e o Fórum Econômico Mundial de Davos (Dardot, Laval, 2016, p. 69-70).

Esse primeiro movimento foi responsável pela internacionalização do debate sobre o neoliberalismo, resultou na criação de diversas teorias e cadeias de financiamento de iniciativas em prol do livre mercado e, inspirou a criação de organismos internacionais que tem como mote a reconstrução/refundação do mercado mundial, tendo como maior exemplo o Fórum Econômico Mundial, criado em 1971, em Davos. Outro marco da fundação das bases do neoliberalismo foi a criação da Sociedade Mont-Pèlerin, em 1947, quando Friedrich Hayek (1899-1992) convocou aqueles que compartilhavam sua orientação ideológica para uma reunião na pequena estação de *Mont Pèlerin*, na Suíça. Entre os membros desta sociedade altamente organizada estavam Milton Friedman, Ludwig Von Mises, Walter Lipman, Karl Popper, Walter Eupken, Michael Polanyi, Lionel Robbins, Salvador de Madariaga, cujo “propósito era combater o keynesianismo e o solidarismo reinantes e preparar as bases de um outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro” (Anderson, 1995, p.10).

As teorias neoliberais podem ser consideradas como uma reação ao arranjo social iniciado após a crise de 1929 que foi consolidado após a Segunda Guerra Mundial, qual seja, o Estado de Bem-estar Social. É uma reação aos chamados intervencionismos estatais, tal como o keynesianismo e, também, aos modelos de planejamento estatal do chamado socialismo real. Logo, o neoliberalismo:

Foi uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar. Seu texto de origem é O Caminho da Servidão, de Friedrich Hayek, escrito já em 1944. Trata-se de um ataque apaixonado contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciadas como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política (Anderson, 1995, p. 9).

Conforme Dardot e Laval (2016, p. 71), “o neoliberalismo vai desenvolver-se segundo várias linhas de força, submetendo-se a tensões das quais devemos reconhecer a importância. O colóquio de 1938 revelou discordâncias que, desde o princípio, dividiram os intelectuais que reivindicavam para si o neoliberalismo”. De um lado estaria a chamada corrente norte-

americana, fortemente influenciada pelos “neoaustríacos” Friedrich Hayek e Ludwig von Mises que defendiam que o liberalismo clássico deveria ser renovado, diante dos perigos da ingerência estatal (a ideia do “*Laissez faire, laissez passer*” – livre mercado). Segundo eles, a ingerência estatal era cumulativa, de modo que, permitindo-se a ingerência estatal na vida social redundaria em ditaduras e autoritarismos – uma forma de destruição da liberdade dos indivíduos (Dardot e Laval, 2016).

De outro lado, estavam os defensores de um processo de revisão do liberalismo clássico, construído a partir de um intervencionismo liberal, denominada de corrente alemã, da qual Walter Lipman é o maior representante. Para ele, o liberalismo resulta de um quadro jurídico, sendo necessário construir as condições para que o liberalismo pudesse de fato existir e a liberdade pudesse se maximizar, ou seja, é necessário que exista regime jurídico de propriedade, de contratos, etc. (Dardot e Laval, 2016).

Assim, a crise do liberalismo tinha dois diagnósticos distintos: para os primeiros (Hayek e Mises), a crise resultaria de uma traição dos princípios fundamentais e fundantes do liberalismo. Do outro lado, estavam aqueles que como Walter Lipman entendiam que a crise do liberalismo era o resultado das deficiências que já estavam presentes no liberalismo clássico como essa ideia metafísica/abstrata de “*laissez faire, laissez passer*”, do livre mercado: era preciso construir no mercado a partir de um quadro jurídico (Dardot e Laval, 2016). Entretanto, o momento não era nada favorável à disseminação das ideias de Hayek e seus aliados, afinal, “o capitalismo avançado estava entrando numa longa fase de auge sem precedentes – sua idade de ouro –, apresentando o crescimento mais rápido da história, durante as décadas de 50 e 60” (Anderson, 1995, p. 10). Suas ideias permaneceram na teoria por aproximadamente vinte anos, afinal, “não pareciam muito verossímeis os avisos neoliberais dos perigos que representavam qualquer regulação do mercado por parte do Estado” (Anderson, 1995, p. 10). É apenas no início dos anos 1970 que o cenário se torna propício para as ideias defendidas pelos neoliberais.

No fim dos anos 1960, o modelo “virtuoso” do crescimento fordista depara com limites endógenos. As empresas sofreram uma baixa sensível em suas taxas de lucro. Essa queda da “lucratividade” explica-se pela desaceleração dos ganhos de produtividade, pela relação das forças sociais e da combatividade dos assalariados (o que deu aos “anos 1968” sua característica histórica), pela alta inflação amplificada pelas duas crises do petróleo, em 1973 e 1979. A estagflação parece assinar o atestado de óbito da arte keynesiana de “pilotar a conjuntura”, que pressupunha a arbitragem entre inflação e recessão. A coexistência desses dois fenômenos – alta taxa de inflação e taxa elevada de desemprego – parecia desabonar as ferramentas da política econômica, em particular a ação benéfica do gasto público sobre o nível da demanda e o nível de atividade, logo, sobre o nível do emprego (Dardot e Laval, 2016, p.192-193).

A crise do capitalismo na década de 1970 teve um papel significativo na ascensão e implementação do ideário neoliberal. Conforme adverte Harvey (1992, p. 135), “o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições do capitalismo. Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez”. A ascensão do neoliberalismo está diretamente ligada ao advento do regime de acumulação pós-fordista e ao modo de regulação que redundava em novas formas de intervenção estatal, na reorientação ideológica que vai aprofundar o individualismo, da decomposição dos laços sociais tal como eles eram concebidos no mundo fordista, no capitalismo que se organizou após a Segunda Guerra Mundial.

A ilusão dos “anos dourados” é enterrada em 1974-1975: num processo inédito no pós-guerra, registra-se então uma *recessão generalizada*, que envolve simultaneamente *todas* as grandes potências imperialistas e a que se seguiu outra, em 1980-2002, na qual se constatou que “as taxas de lucro voltam a descer ainda mais” e o “recoo do crescimento é ainda mais nítido do que em 1974-1975” (Husson, 1999: 32). **A onda longa expansiva é substituída por uma onda longa recessiva: a partir daí e até os dias atuais, inverte-se o diagrama da dinâmica capitalista: agora, as crises voltam a ser dominantes, tornando-se episódicas as retomadas** (Netto; Braz, 2010, p. 214, grifo do autor).

A combinação do Choque de Nixon (1971) com o Choque do Petróleo (1973 a 1979) abalou a economia mundial, gerou inflação e desafios econômicos, abrindo caminho para a reavaliação das políticas econômicas predominantes na época, estabelecendo o cenário ideal para a implementação das ideias neoliberais. O Choque de Nixon marcou o abandono das políticas keynesianas de intervenção estatal mais ativa na economia mediante a desregulamentação do sistema monetário internacional. Na noite de 15 de agosto de 1971, o então presidente dos Estados Unidos, Richard Nixon, interrompeu a programação dos canais de televisão durante o horário de maior audiência para comunicar uma decisão que teria implicações duradouras na economia global: a suspensão temporária da conversibilidade do dólar por ouro. A controversa medida fazia parte de um extenso pacote de medidas econômicas, que incluiu a cobrança de um imposto de 10% sobre as importações, a introdução de controles temporários de preços e salários para controlar a inflação, entre outros (Cozendey, 2013). A decisão tomada sem consultar membros do sistema monetário internacional ou mesmo seu próprio Departamento de Estado, colocou fim ao Sistema Bretton Woods<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> O Acordo de Bretton Woods foi um sistema monetário internacional estabelecido durante uma conferência realizada em Bretton Woods, New Hampshire, nos Estados Unidos, em julho de 1944. O principal objetivo da conferência era criar um sistema financeiro e econômico global após a Segunda Guerra Mundial. As negociações resultaram na criação de várias instituições econômicas internacionais, incluindo o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), que mais tarde se

Entre 1971 e 1973 dois *detonadores* anunciaram que a ilusão do capitalismo democrático chegava ao fim: o *colapso do ordenamento financeiro mundial*, com a decisão norte americana de desvincular o dólar do ouro (rompendo, pois, com os acordos de Bretton Woods que, após a Segunda Guerra Mundial, convencionavam o padrão-ouro como lastro para o comércio internacional e a conversibilidade do dólar em ouro) e o *choque do petróleo*, com a alta dos preços determinada pela *Organização dos Países Exportadores de Petróleo/OPEP* (Netto; Braz, 2010, p. 213, grifo do autor).

Na histórica Conferência de Bretton Woods em 1944, o renomado economista britânico John Maynard Keynes propôs a criação de uma unidade de moeda global independente do controle de qualquer nação. Contudo, os Estados Unidos rejeitaram essa ideia, afirmando que o dólar americano desempenharia esse papel, respaldado por uma taxa de câmbio fixa em relação ao ouro. Sob esse sistema, as outras moedas fixaram suas taxas de câmbio com base no dólar, facilitando o comércio global e eliminando a necessidade de um mercado de futuros de moeda, uma vez que as taxas de câmbio eram conhecidas a longo prazo.

Essa estrutura, conforme discutido por Harvey (2011), manteve a estabilidade e evitou crises financeiras graves até que a crise do dólar emergiu em torno de 1968, impulsionada pela Guerra do Vietnã e pelos programas da "Grande Sociedade". O sistema de Bretton Woods, que resultou na criação de instituições como o FMI e o BIRD, representou um marco significativo na arquitetura econômica global pós-Segunda Guerra Mundial, mas seu declínio gradual foi precipitado por mudanças nas políticas e pela acumulação de excedentes de dólares fora do controle dos EUA.

Na conferência de Bretton Woods de 1944, o renomado economista John Maynard Keynes, o negociador britânico, buscou uma unidade de moeda global fora do controle de qualquer uma das nações. Os EUA rejeitaram essa ideia, insistindo que o dólar dos EUA tinha esse papel, apoiado por uma taxa de câmbio fixa do dólar em relação ao ouro. Todas as outras moedas fixaram então sua taxa de câmbio com base no dólar para facilitar o comércio global (Harvey, 2011, p. 34).

Em 1973, dois anos após o choque de Nixon e o fim do Acordo de Bretton Woods, os países árabes membros da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) elevaram quatro vezes o preço do petróleo em três meses, desencadeando a uma crise que se tornou um divisor de águas na economia global. A crise do petróleo, marcada por dois choques (um em 1973 e outro 1979), foi desencadeada por diversos fatores, entre eles o conflito político conhecido como a "Guerra do *Yom Kippur*", envolvendo Israel, Egito e Síria.

---

tornou parte do Grupo Banco Mundial. Além disso, ficou decidido que as moedas estrangeiras poderiam ser convertidas em dólares a taxas fixas e, por sua vez, seria garantida a conversão do dólar americano, ou seja, ter dólares seria o mesmo que ter ouro (Harvey, 2011).

A profunda recessão de 1973, exacerbada pelo choque do petróleo, evidentemente retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da ‘estagflação’ (estagnação da produção de bens e alta inflação de preços) e pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta (Harvey, 2008, p. 140).

Em resposta ao apoio dos Estados Unidos (EUA) a Israel durante o conflito, os países árabes membros da OPEP impuseram um embargo ao fornecimento de petróleo aos países ocidentais, incluindo EUA e nações europeias, além de elevar drasticamente os preços como medida de retaliação. A medida não apenas provocou um surto inflacionário, mas também demandou a redefinição das políticas econômicas nas nações industrializadas e desencadeou uma onda de choque que reverberou para além dos campos petrolíferos, requerendo adaptações nas políticas econômicas globais. O colapso do suprimento de petróleo e o aumento vertiginoso dos preços tiveram implicações profundas para a estabilidade econômica e a política internacional, levando os países a repensar suas estratégias energéticas e desencadeando um período de incertezas e ajustes drásticos na busca por alternativas viáveis.

A chegada da grande crise do modelo econômico do pós-guerra, em 1973, quando todo o mundo capitalista avançado caiu numa longa e profunda recessão, combinando, pela primeira vez, baixas taxas de crescimento com altas taxas de inflação mudou tudo. A partir daí as ideias neoliberais passaram a ganhar terreno. As raízes da crise, afirmavam Hayek e seus companheiros, estavam localizadas no poder excessivo e nefasto dos sindicatos e, de maneira mais geral, no movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas sobre os salários e com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais (Anderson, 1995, p. 10).

Resgatam-se, então, os ideais defendidos pelos liberais clássicos, agora sob uma nova configuração chamada de neoliberalismo, que revive a ideia de intervenção mínima do Estado na economia: seu papel seria apenas o de garantir a reprodução do sistema e, em última instância, salvar o mercado da crise econômica. Além disso, outros fatores também foram decisivos para a expansão neoliberal. Conforme elucidada Harvey (2005, p.30), “a teoria neoliberal obteve respeitabilidade acadêmica quando Hayek em 1974 e Friedman em 1976 ganharam o prêmio Nobel de economia”. O campo político também contribuiu, mais precisamente ao final da década, quando “na Inglaterra, foi eleito o governo [Margareth] Thatcher, o primeiro regime de um país de capitalismo avançado publicamente empenhado em pôr em prática o programa neoliberal” (Anderson, 1995, p. 11). No ano seguinte, com o mesmo

ideal, Ronald Reagan chega à presidência dos Estados Unidos e, assim, sucessivamente, vários países do norte da Europa Ocidental começam a adotar as políticas neoliberais, consolidando o predomínio da nova direita nos países de capitalismo avançado.

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do estado, a desregulamentação do direito do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte, a isso se seguiu também um intendo processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (Antunes, R., 2009, p. 33).

Pode-se afirmar que “o impacto do triunfo neoliberal no leste europeu tardou a ser sentido em outras partes do globo, particularmente, pode-se dizer, aqui na América Latina, que hoje em dia se converte na terceira grande cena de experimentações neoliberais” (Anderson, 1995, p. 19). Entretanto, há uma exceção a esta regra, o governo de Augusto Pinochet, no Chile, que iniciou as experiências neoliberais praticamente uma década antes de Thatcher, na Inglaterra. Insta ressaltar que as bases teóricas dessa experiência no Chile foram mais norte-americanas do que austríacas, tendo como sua principal referência as ideias de Milton Friedman e não Hayek: “um grupo de economistas conhecidos como ‘the Chicago boys’, por causa de sua adesão às teorias neoliberais de Milton Friedman, então professor da Universidade de Chicago, foi chamado para ajudar a reconstruir a economia chilena” (Harvey, 2005, p. 17).

O Chile de Pinochet começou seus programas de maneira dura: desregulação, desemprego massivo, repressão sindical, redistribuição de renda em favor dos ricos, privatização de bens públicos. Tudo isso foi começado no Chile, quase um decênio antes de Thatcher, na Inglaterra. No Chile, naturalmente, a inspiração teórica da experiência pinochetista era mais norte-americana do que austríaca. Friedman, e não Hayek, como era de se esperar nas Américas. Mas é de se notar que a experiência chilena dos anos 70 interessou muitíssimo a certos conselheiros britânicos importantes para Thatcher, e que sempre existiram excelentes relações entre os dois regimes nos anos 80 (Anderson, 1995, p. 19).

Portanto, o neoliberalismo é uma abordagem econômica e política que enfatiza a importância da livre iniciativa, da desregulamentação, da redução do papel do Estado na economia e da promoção da competição como meio de alcançar eficiência econômica. Conforme advertem Netto e Braz (2010, p. 227, grifo nosso), “o objetivo real do capital monopolista não é a diminuição do Estado, mas a diminuição das funções estatais *coesivas*, precisamente aquelas que correspondem à satisfação de direitos sociais. [...] **Estado mínimo para o trabalho e máximo para o capital**”. Várias características dessa ideologia foram

adotadas como respostas às dificuldades econômicas enfrentadas durante a crise dos anos 1970. Alguns dos principais elementos associados ao neoliberalismo que ganharam destaque nesse contexto foram: a desregulamentação; a adoção de políticas monetárias conservadoras; a ênfase na estabilidade fiscal e; a globalização econômica.

Ao contrário, opondo-se ao capitalismo social planejado e controlado pelo Estado - tratado como obsoleto, tacanho e coercitivo - e alinhando-se com a crítica estética (autonomia e criatividade), o novo espírito do capitalismo vai tomando forma progressivamente no rescaldo da crise dos anos 60-70 e assume a tarefa de revalorizar o capitalismo. Dando as costas às reivindicações sociais que haviam dominado a primeira metade dos anos 70, o novo espírito abre-se para as críticas que denunciavam então a mecanização do mundo (sociedade pós-industrial contra sociedade industrial), a destruição das formas de vida favoráveis à realização das potencialidades propriamente humanas, em especial, da criatividade, ressaltando o caráter insuportável dos modos de opressão que, sem necessariamente derivar em linha direta do capitalismo histórico, tinham sido aproveitados pelos dispositivos capitalistas de organização do trabalho (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 237).

É importante notar que o neoliberalismo como ideologia não é homogêneo, e diferentes países implementaram suas próprias variações dessas políticas com base em suas circunstâncias específicas. Contudo, a crise dos anos 1970 desempenhou um papel importante na mudança de paradigma em direção ao neoliberalismo como resposta às dificuldades econômicas da época, propiciando a uma reavaliação das políticas de controle de preços e regulações governamentais. Muitos defensores do neoliberalismo argumentaram a favor da redução da intervenção estatal na economia, promovendo a desregulamentação para permitir que os mercados funcionassem com mais liberdade.

O combate à inflação tornou-se uma prioridade, levando a políticas monetárias mais conservadoras. As taxas de juros foram frequentemente elevadas para controlar a inflação, mesmo que isso pudesse resultar em desaceleração econômica de curto prazo. O neoliberalismo enfatiza a importância da estabilidade fiscal, com ênfase na redução de déficits orçamentários, o que resultou, muitas vezes, em cortes nos gastos públicos e em programas sociais. Além disso, promove a abertura de mercados e a globalização econômica, incentivando o livre comércio e a mobilidade de capitais. Isso foi impulsionado por uma crença na eficiência dos mercados globais em alocar recursos de maneira mais eficaz.

No que se refere à América Latina, a implementação do neoliberalismo foi fortemente incentivada pelo consenso de Washington, termo utilizado por John Williamson, em 1989, para caracterizar a reunião de líderes globais e de instituições financeiras mundiais, como BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e FMI (Fundo Monetário Internacional), que tinha por objetivo propor um modelo de crescimento para os países periféricos ou em desenvolvimento, grupo em que se enquadram os países da América Latina (Silva, 2015, p. 12).

A implementação do neoliberalismo na América Latina esteve intrinsecamente ligada ao Consenso de Washington, uma série de políticas econômicas propostas no início dos anos 1980 como respostas às crises econômicas enfrentadas pela região. O Consenso de Washington, elaborado por economistas internacionalmente influentes, recomendava medidas que enfatizavam a liberalização econômica, a privatização de empresas estatais, a desregulamentação e a abertura comercial. Os países latino-americanos, muitos dos quais enfrentavam dificuldades econômicas, adotaram essas políticas como uma tentativa de atrair investimentos estrangeiros, equilibrar orçamentos e buscar estabilidade financeira. No entanto, a implementação dessas medidas neoliberalistas muitas vezes resultou em consequências sociais significativas, como aumento da desigualdade, desemprego e redução do acesso a serviços públicos.

Esse consenso se estabeleceu na comunidade financeira internacional como um conjunto de recomendações que todos os países deveriam seguir para conseguir empréstimos e auxílios. O Consenso de Washington é um conjunto de recomendações formuladas por economistas, em 1989, na intenção de propagar a conduta neoliberal para o afrouxamento da economia. As organizações internacionais tiveram um papel bastante ativo na difusão dessa norma. O FMI e o Banco Mundial viram o sentido de sua missão mudar radicalmente nos anos 1980, em consequência da adesão dos governos dos países mais poderosos à nova racionalidade governamental. As economias mais frágeis tiveram, em sua maioria, de obedecer às recomendações desses organismos para conseguir ajuda ou, ao menos, “aprovação”, a fim de melhorar sua imagem diante dos credores e dos investidores internacionais (Dardot, Laval, 2016, p. 70).

Iamamoto (2010) realiza uma análise crítica sobre a dinâmica contemporânea do capital financeiro, destacando sua influência abrangente nos processos de acumulação, que transcende os limites econômicos para permearem a sociedade, a política e a cultura. Este comando do capital, entretanto, lança uma sombra sobre o reverso desse fenômeno: o universo do trabalho e as classes trabalhadoras, que enfrentam uma intensificação dos processos de exploração e expropriação, enquanto as lutas por reconhecimento de direitos e as necessidades sociais das maiorias sofrem uma notável regressão, especialmente sob a égide do neoliberalismo. As políticas públicas, tradicionalmente arenas privilegiadas para a defesa desses interesses, tornam-se espaços vulneráveis diante da prevalência da economia política do capital.

O capital financeiro assume o comando do processo acumulação e, mediante inéditos processos sociais, envolve a economia e a sociedade, a política e a cultura, vincando profundamente as formas de sociabilidade e o jogo das forças sociais. O que é obscurecido nessa nova dinâmica do capital é o seu avesso: o universo do trabalho – as classes trabalhadoras e suas lutas – que cria riqueza para outros, experimentando a

radicalização dos processos de exploração e expropriação. As necessidades sociais das maiorias, a luta dos trabalhadores organizados pelo reconhecimento de seus direitos e suas refrações nas políticas públicas, arenas privilegiadas do exercício da profissão, sofrem uma ampla regressão na prevalência do neoliberalismo, em favor da economia política do capital. Em outros termos, tem-se o *reino do capital fetiche na plenitude de seu desenvolvimento e alienação* (Iamamoto, 2010, p. 107, grifo do autor).

O neoliberalismo revela-se como um vasto campo de discussão que transcende fronteiras disciplinares e ideológicas. A complexidade inerente ao tema permite sua análise por diferentes perspectivas teóricas e múltiplos prismas. Sua trajetória histórica, desde o Colóquio Walter Lippman até sua ascensão no contexto da crise dos anos 1970, delineia um movimento complexo, marcado por debates internos e distintas correntes. A crise do petróleo e o colapso do sistema de Bretton Woods foram eventos decisivos para a adoção dessas políticas econômicas em nível internacional. A implementação na América Latina, incentivada pelo Consenso de Washington, destacou as ramificações sociais e econômicas dessas políticas, levantando questões sobre desigualdade e acesso aos serviços públicos.

## 1.2 TRABALHO DECENTE, FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para discutirmos a hipótese de que o contrato trabalho intermitente pode levar a precarização das condições de vida e trabalho, precisamos entender alguns conceitos-chaves que norteiam a questão, tais como: trabalho formal/informal, trabalho flexível, trabalho decente e precarização do trabalho. São conceitos fundamentais para compreensão de como o contrato de trabalho intermitente diferencia-se ou aproxima-se de cada um deles e como ele é capaz de mascarar as condições de informalidade e precarização das condições de vida e de trabalho dos empregados submetidos a esta modalidade contratual.

### 1.2.1 Trabalho formal/informal

As discussões iniciais a respeito da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil propagavam a ideia de que tal contrato iria retirar diversos trabalhadores da informalidade, garantindo a eles a tão desejada carteira assinada e acesso a diversos direitos trabalhistas. Conforme reportagem publicada pelo site UOL em 2020, de autoria da jornalista Leda Antunes: “a promessa do governo e dos defensores da reforma era de que o contrato intermitente faria com que as empresas assinassem a carteira de empregados que costumavam

atuar como 'extras' ou em 'bicos'”. Ainda, segundo a matéria, “a estimativa do governo Temer era criar 2 milhões de empregos em dois anos, considerando o trabalho intermitente e o parcial (meio-período). Mas menos de 9% dessa meta foi atingida: 173.340 em dois anos (até novembro de 2019): 129.229 intermitentes e 44.111 parciais”. No entanto, o trabalho intermitente representava apenas 11,3% do total de empregos gerados no período. Além disso, a regulamentação da modalidade não impediu o aumento da informalidade no país, que cresceu exponencialmente, atingindo 24 milhões de pessoas em 2019.

**Mesmo com a criação do contrato intermitente, a informalidade aumentou desde a reforma trabalhista**, ao contrário do prometido pela gestão Temer. O Brasil tinha 11 milhões de trabalhadores sem carteira assinada antes da nova CLT, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Outros 23 milhões trabalhavam por conta própria, vendendo comida na rua ou como motorista de aplicativo, por exemplo. **Em outubro deste ano, último dado disponível, o número de trabalhadores sem carteira havia crescido 2,4% em um ano, para 11,9 milhões, um recorde na série histórica.** Os que trabalhavam por conta própria subiram 3,9%, para 24,4 milhões, outro recorde. Há uma taxa calculada pelo IBGE que expressa, de forma ampla, quanto emprego falta no país. Ela soma desempregados, quem gostariam de trabalhar mais horas por dia e quem poderia trabalhar, mas desistiu de procurar um emprego. **Chamada de subutilização, essa taxa subiu de 23,7% para 23,8% desde a reforma** (Antunes, L., 2020, grifo nosso).

A diferença básica entre trabalho formal e informal é que no trabalho formal o empregado possui contrato de trabalho e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). O trabalho formal é aquele que segue as regras estipuladas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo como principais vantagens do trabalho formal a proteção das leis trabalhistas como auxílio-doença, salário maternidade, FGTS, férias, 13º salário, aposentadoria, seguro-desemprego, entre outros. Além disso, as empresas costumam garantir aos seus empregados benefícios importantes como auxílio alimentação e transporte, plano de saúde, plano odontológico, entre outros. Outra vantagem do trabalho formal é a estabilidade financeira, ou seja, quando você é empregado de uma empresa pode contar com seu salário todos os meses, bem como um horário fixo de trabalho, o que pode ser considerado como vantagem ou desvantagem dependendo do perfil profissional.

De acordo com Nancy de Deus Silva (1997, p. 17) “os termos setor formal e setor informal começaram a ser utilizados nos primórdios da década de 70 e até os dias atuais não se tem, dentro da literatura especializada, um conceito acabado”. Segundo a autora, não há consenso sobre o conceito entre os estudiosos da área, sendo o termo “setor informal” utilizado para descrever dois fenômenos diferentes: o primeiro estaria relacionado a um enfoque mais voltado para a ausência de separação nítida entre capital e trabalho; o segundo enfoque, proposta no fim da década de setenta é aquela que capta o sentido de informalidade adotado

para a análise desta Tese. Assim, a segunda interpretação é aquela utilizada para “caracterizar as atividades econômicas que não cumprem as regulamentações institucionais, sejam tributárias, trabalhistas, financeiras ou de outro tipo” (Silva, N, 1997, p. 17). Ainda, conforme a autora, a informalidade estaria relacionada ao desenvolvimento de atividades não captadas pelas estatísticas oficiais de emprego, atuando clandestinamente perante o Estado (economia subterrânea, invisível ou submersa).

O trabalho informal, como o próprio nome indica, não tem formalidades, ou seja, não tem registro em carteira e, também, não tem contrato. Quem trabalha informalmente não tem descontos no salário como por exemplo do Imposto de Renda ou do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ou seja, ele recebe integralmente o valor combinado pelo serviço. Entretanto, não tem garantias e nem pode contar com a proteção previdenciária do INSS para o caso de doença ou aposentadoria, por exemplo. Por outro lado, o trabalhador informal costuma ter mais liberdade de horários e flexibilidade na escolha da execução das tarefas. Entretanto, o trabalho informal costuma ser uma alternativa para pessoas que estão desempregadas conseguirem alguma renda sem depender da geração de emprego nas empresas. Quem trabalha formalmente tem essas garantias, além dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias e direito ao 13º salário.

### 1.2.2 Trabalho decente

Trabalho decente é uma importante categoria para compreender como o contrato de trabalho intermitente precariza as condições de vida e de trabalho dos empregados submetidos a esta modalidade contratual, sendo o oposto do que se espera de um contrato de trabalho que garanta o trabalho decente. A aceção de trabalho decente foi formalmente introduzida em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como sendo aquele “produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho” (Druck, 2011, p. 46).

Fundada em 1919 com a edição do Tratado de Versalhes (que pôs fim à Primeira Guerra Mundial), a OIT tem como objetivo promover a justiça social, sendo instituição responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). Conforme informações constantes em seu site oficial, a OIT é a “única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em

situação de igualdade das diversas instâncias da Organização”. Também consta de seu site, que “a missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (Conheça a OIT, s.d).

Para a referida organização, “trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. Sua relevância está no fato de ser considerada um centro mundial de informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre o trabalho ao redor do mundo. Os resultados de suas reuniões servem de referência nacional e internacional, tendo relevante atuação no cenário internacional, no que se refere a aspectos políticos, econômicos e humanitários. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (História da OIT, s.d.).

O conceito de trabalho decente envolve não apenas a questão da remuneração justa e adequada, mas também a proteção e o exercício de diversos direitos e garantias fundamentais do homem, atreladas ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, tem-se que trabalho decente

Trata-se do trabalho que, para além de uma remuneração adequada, garante direitos e proteção social, sendo condição elementar para que o trabalhador venha a superar os obstáculos da pobreza e das desigualdades sociais. O trabalho decente é entendido como o que orienta a governança democrática e o desenvolvimento com sustentabilidade (Braz, N., 2020, p. 87).

Portanto, resume-se que trabalho decente é aquele capaz de atender aos quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente, que são: “a) criação de empregos de qualidade para homens e mulheres; b) a extensão da proteção social; c) a promoção e fortalecimento do diálogo social e; d) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos, adotada em 1998” (Druck, 2011, p. 46). Somente mediante a promoção do trabalho decente é possível reduzir as desigualdades sociais, superar a pobreza, garantir a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Trabalho Decente: é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado;

abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (Brasil, 2010, p.11).

O conceito de trabalho decente abrange quatro pilares essenciais: a) **respeito aos direitos no trabalho**: isso inclui a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, garantindo que os trabalhadores possam se organizar em sindicatos e negociar melhores condições de trabalho; b) **emprego produtivo e de qualidade**: significa proporcionar oportunidades para que as pessoas obtenham empregos que sejam produtivos e contribuam para o crescimento econômico sustentável, além disso, o trabalho deve ser seguro, não precário e oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional; c) **proteção social**: refere-se à garantia de uma rede de proteção que ampare os trabalhadores em situações de desemprego, doença, acidente de trabalho, maternidade, aposentadoria, entre outras eventualidades, evitando a exclusão social e a pobreza e; d) **diálogo social**: incentiva a participação dos empregadores, trabalhadores e governos na tomada de decisões relacionadas às políticas de trabalho e emprego. O diálogo entre esses atores é essencial para promover soluções mais equitativas e eficientes no mercado de trabalho.

O objetivo do trabalho decente é promover condições de trabalho que respeitem a dignidade humana, garantam a igualdade de oportunidades, protejam os direitos dos trabalhadores e contribuam para o desenvolvimento sustentável das sociedades. Para alcançar esse objetivo, é essencial que os governos, as empresas e as organizações de trabalhadores trabalhem juntos para promover políticas e práticas que respeitem os princípios do trabalho decente. A análise de cada um dos itens que compõem o conceito permite verificar se há correspondência/adequação do conceito cunhado pela OIT e a realidade apresentada pela legislação trabalhista brasileira no que se refere ao contrato de trabalho intermitente.

**Trabalho adequadamente remunerado** refere-se ao pagamento justo e adequado pelo trabalho realizado. Significa que os trabalhadores devem receber uma compensação apropriada pelo seu esforço, habilidades, tempo e contribuição para a produtividade da empresa ou organização em que trabalham. Objetiva garantir que os trabalhadores não sejam explorados, que seus direitos sejam respeitados e que possam levar uma vida digna através do fruto de seu trabalho. A busca por trabalho adequadamente remunerado é uma das metas do trabalho decente e representa um passo importante para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

O fato de receber salário não significa de que o trabalho seria mercadoria, pois quando se proíbe que o trabalho seja utilizado como mercadoria é no sentido de impedir que o trabalhador atue como objeto da relação jurídica, quando o mesmo é sujeito de

direito e possui dignidade. Assim, o salário a ser pago para o empregado precisa garantir a sua dignidade e isso corresponde a receber pelo menos o salário-mínimo legal que possa lhe proporcionar a satisfazer suas necessidades vitais básicas e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. (art. 7º, IV, CF/88) (Tubinambá, 2020, p. 66-67).

A OIT estabeleceu diversas Convenções<sup>4</sup> para tratar sobre o tema salário, ratificadas pelo Brasil, em especial as Convenções 26 e 131. A primeira trata dos salários para os trabalhadores da Indústria, a segunda dispõe de forma genérica sobre salário. De acordo com o disposto no art. I-1 da Convenção 131 da OIT, “todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários-mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção” (OIT, 1972). O art. II-1 da referida Convenção estabelece algumas regras para seu estabelecimento, nos seguintes termos: “os salários-mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos: sua não-aplicação acarretará a aplicação de sanções, penais ou outras, apropriadas contra a pessoa ou as pessoas responsáveis” (OIT, 1972).

Por fim, a Convenção 131 da OIT (1972), em seu art. IV-3, alíneas “a” e “b”, estabelece que devem ser considerados para fixação do salário-mínimo, “as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, tendo em vista o nível geral dos salários no país, o custo da vida, as prestações de previdência social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais”, bem como “os fatores de ordem econômica, inclusive as exigências de desenvolvimento econômico, a produtividade e o interesse que existir em atingir e manter um alto nível de emprego”.

A expressão trabalho exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, é um conceito que apresenta três elementos centrais: a) **liberdade**: direito de os trabalhadores exercerem seus empregos sem coerção ou pressão indevida (inclui o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, permitindo que os trabalhadores se organizem em sindicatos e participem ativamente na tomada de decisões relacionadas às condições de trabalho, salários e benefícios); b) **equidade**: promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e durante o emprego (não deve haver discriminação com base em características como gênero,

---

<sup>4</sup> Insta ressaltar que as Convenções da OIT são espécies de regulamentação internacional do trabalho, passíveis de ratificação pelos estados membros, ou seja, os Estados-Membros não são obrigados a ratificá-las/incorporá-las. No entanto, de acordo com o art. 19, parágrafo 5º, da Convenção da OIT, devem comprometer-se a submetê-la, no prazo máximo de um ano, à autoridade ou autoridades competentes, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza. Entretanto, as Convenções da OIT, quando ratificadas no Brasil pela autoridade competente (Congresso Nacional), constituem autênticas fontes formais de direito, possuindo força vinculatória/obrigatória (Fontoura, Ghunter, 2017).

raça, origem étnica, religião, orientação sexual, entre outras; garantir que todos tenham as mesmas chances de serem contratados, promovidos e tratados com respeito e justiça no ambiente de trabalho); c) **segurança**: proteção dos trabalhadores contra riscos e perigos que possam afetar sua saúde e bem-estar no trabalho (condições de trabalho seguras, medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como a existência de proteção social para amparar os trabalhadores em situações de desemprego, doença ou outras eventualidades).

No Direito Laboral brasileiro, em uma análise constitucional, o princípio de **igualdade** na relação entre empregado e empregador se materializa através de normas de proteção ao trabalhador, enquanto entre estes se verifica a busca de tratamento igualitário quanto ao salário, ausência de discriminação seja por qual motivo for, entre outros. A **liberdade**, por sua vez, materializa-se através da possibilidade do trabalhador em escolher seu trabalho, decidir sobre sua associação a sindicato, poder manifestar-se livremente, poder estabelecer em igualdade de condições as normas que regem seu contrato de trabalho, poder ir e vir, etc. Em relação à **segurança**, esta se relaciona tanto ao direito individual como ao direito coletivo. Então a segurança no trabalho se estabelece através de normas e atos de proteção seja quanto ao acesso e manutenção do trabalho, seja quanto às questões de descanso, proteção contra os riscos sociais (acidentes e doenças ocupacionais), segurança quanto à possibilidade de reivindicação sem que sofra retaliações. Para evitar os riscos de doença e acidentes, necessário sempre que tenhamos normas de segurança no trabalho e que sejam cumpridas através de fornecimento de equipamentos de proteção, orientações e fiscalização quanto à correta utilização dos mesmos, jornadas que não sejam exaustivas, garantia do convívio social e familiar (Tubinambá, 2020, p. 64-65).

Trabalho decente é aquele capaz de **garantir uma vida digna**. Vida digna refere-se a uma condição em que as pessoas têm acesso a um conjunto de elementos e condições básicas que lhes permitem viver com respeito, igualdade, autonomia e bem-estar. É uma vida em que as necessidades essenciais são atendidas, e as pessoas têm a oportunidade de desenvolver seu potencial e viver com dignidade como seres humanos. É aquela em que estão garantidos os direitos de alimentação, educação, moradia, lazer, saúde, bem-estar, segurança, liberdade, igualdade, vestuário, higiene, transporte, previdência, entre outros.

A Agenda do Trabalho Decente busca integrar esses quatro pilares de forma coerente e abrangente, visando a melhoria das condições de trabalho e a promoção da justiça social. É um apelo global para que governos, organizações de empregadores, organizações de trabalhadores e sociedade civil colaborem em direção a um mundo do trabalho mais justo, inclusivo e sustentável. Essa abordagem holística visa não apenas melhorar as condições dos trabalhadores, mas também contribuir para o crescimento econômico equitativo e o desenvolvimento social, garantindo que as pessoas possam trabalhar com dignidade e em um ambiente seguro e saudável. Desempenha um papel importante no contexto dos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, que também buscam promover o trabalho digno e inclusivo como parte integrante do desenvolvimento global.

Em 2003, o Brasil e a OIT assinaram o Memorando de Entendimento, firmando um compromisso do governo brasileiro de estabelecer um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, trazendo para o plano nacional o reconhecimento da liberdade, igualdade, segurança e equidade do emprego realizado de forma produtiva (Amorim, 2019).

No Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores. Em maio de 2006 foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente durante a XVI Reunião Regional Latino-Americana da OIT, realizada em Brasília (Brasil, 2006, Agenda Nacional de Trabalho Decente, p. 08).

O conceito de trabalho decente não apenas aborda questões fundamentais de justiça social, dignidade e direitos humanos no contexto laboral, mas também representa um farol que orienta a construção de sociedades mais equitativas e sustentáveis. Ao longo deste capítulo, exploramos as dimensões do trabalho decente, desde a eliminação da discriminação e exploração até a promoção de condições seguras e salários justos. É evidente que a busca por trabalho decente é um compromisso que transcende fronteiras e se inscreve como um princípio fundamental para o progresso global.

### 1.2.3 Trabalho flexível

O novo cenário político e econômico gerado com a crise que pôs fim aos anos dourados do capitalismo promove uma nova configuração neste modo de produção, designado capitalismo contemporâneo, “que se inicia nos anos setenta do século XX e continua a ter no centro da sua dinâmica o protagonismo dos monopólios” (Netto; Braz, 2010, p. 211). Trata-se de um novo regime de acumulação do capital, aliado a um sistema de regulamentação política e social distintos do padrão anterior. Inicia-se a implementação de um conjunto articulado de respostas que transformaram largamente a cena mundial, mudanças estas de ordem econômica, social, política e cultural: **“todas as transformações implementadas pelo capital tem como objetivo reverter a taxa de lucro e criar condições renovadas para a exploração da força de trabalho”** (Netto; Braz, 2010, p. 218, grifo do autor).

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (Harvey, 1992, p. 140).

Toyotismo e trabalho flexível são conceitos intrinsecamente ligados no contexto da evolução da organização do trabalho e da produção nas últimas décadas. O Toyotismo, pode ser entendido como um sistema/modelo de produção industrial que surgiu no Japão, no final da década de 1970, como uma alternativa ao taylorismo-fordismo. Desenvolvido por *Taiichi Ohno* e *Eiji Toyoda* e implementado nas fábricas japonesas da Toyota, revolucionou a indústria ao introduzir métodos de produção *just-in-time*, uso eficiente dos recursos, e enfatizar a flexibilidade na produção, permitindo que as empresas se adaptem rapidamente às mudanças na demanda do mercado.

Em seus traços básicos, o Toyotismo estabelece uma produção mais diretamente vinculada à demanda, diferenciando-se com frequência da produção em série e de massa do taylorismo-fordismo. É um sistema que se estrutura no trabalho em equipe, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo, baseando-se num processo produtivo flexível onde o/a trabalhador/a opera simultaneamente várias máquinas. O Toyotismo tem como princípio o *just in time*, metodologia que busca reduzir continuamente todo “estoque” de tempo e de efetivos. Esta baseia-se num aparato de informação e reposição de produtos chamado *kanban*. Conforma-se, por fim, uma estrutura produtiva mais horizontalizada, aspecto que se estende também a toda a rede de subcontratação das empresas, ampliando a chamada terceirização (Antunes, R; Pinto, 2018, p. 64).

Um dos fundamentos essenciais do Toyotismo reside na flexibilidade na organização do trabalho. Essa característica implica na habilidade dos trabalhadores em desempenhar diversas tarefas, em oposição à execução de funções especializadas. A consecução da flexibilidade se dá por meio da formação de equipes multifuncionais capazes de se ajustar às necessidades de produção em constante mutação. Adicionalmente, o Toyotismo fomenta a participação ativa dos colaboradores na melhoria contínua dos processos, conferindo ao trabalho maior flexibilidade e capacidade de resposta às mudanças. Todavia, apesar da ênfase na flexibilidade, o Toyotismo frequentemente resulta na intensificação do trabalho e na precarização das condições laborais. A pressão para se adaptar rapidamente às variações na demanda frequentemente recai sobre os ombros dos trabalhadores, que enfrentam ritmos de trabalho exaustivos e insegurança no emprego.

Esse quadro configura uma nova morfologia do trabalho: além dos assalariados urbanos e rurais que compreendem o operariado industrial, rural e de serviços, a

sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, *part-time*, que exercem trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo (Antunes, R, 2005, p. 17, grifo do autor).

Este será o nosso ponto de partida para a análise das reformas que levam à precarização e flexibilização do mercado de trabalho. As principais características do modelo toyotista são: baixos salários, crescente insegurança no emprego e, em muitos casos, perdas de benefícios e de proteções ao trabalho. Podemos discernir prontamente essas tendências em Estados que seguiram o caminho neoliberal. Dado o violento ataque a todas as formas de organização do trabalho e aos direitos dos trabalhadores, a que se adiciona o amplo recurso a reservas de mão-de-obra numerosas, mas altamente desorganizadas em países como a China, a Indonésia, a Índia, o México e Bangladesh, tem-se a impressão de que o controle do trabalho e a manutenção de um elevado grau de exploração do trabalho têm se constituído desde o começo num componente essencial da neoliberalização

Nessa ofensiva do capital, seus porta-vozes vêm afirmando que a “flexibilização” ou a “desregulamentação” das relações de trabalho (isto é, a redução ou mesmo a supressão de garantias ao trabalho) ampliaria as oportunidades de emprego (ou seja, expandiria o mercado de trabalho) – argumentação largamente desmentida pelos fatos: **também em todos os países onde o trabalho foi “flexibilizado”, isso ocorreu juntamente com o crescimento do desemprego** (Netto; Braz, 2010, p. 218-219, grifo do autor).

O Toyotismo e o trabalho flexível estão conectados pelo princípio da flexibilidade. Enquanto o Toyotismo introduziu esse conceito na produção industrial, o trabalho flexível ampliou-o para o mundo do emprego em geral. Ambos os conceitos têm como objetivo principal adaptar-se às mudanças e às demandas do mercado de forma eficiente, tornando-se fundamentais na economia e nas práticas de gestão contemporâneas. A ascensão do trabalho flexível é indiscutivelmente uma característica marcante do cenário profissional contemporâneo, uma tendência que se intensificou nas últimas décadas devido à globalização, avanços tecnológicos e mudanças nas expectativas dos trabalhadores. Teletrabalho, horários flexíveis e contratos temporários refletem a adaptação das práticas de gestão inspiradas no Toyotismo para além da indústria, promovendo flexibilidade em diversas esferas do mercado de trabalho.

Nessa ofensiva do capital, seus porta-vozes vêm afirmando que a ‘flexibilização’ ou a ‘desregulamentação’ das relações de trabalho (isto é, a redução ou mesmo a supressão de garantias ao trabalho) ampliaria as oportunidades de emprego (ou seja, expandiria o mercado de trabalho) – argumentação largamente desmentida pelos fatos: **também em**

***todos os países onde o trabalho foi flexibilizado, isso ocorreu juntamente com o crescimento do desemprego*** (Netto; Braz, 2010, p. 219, grifo do autor).

Embora o trabalho flexível ofereça maior autonomia em termos de horários e locais de trabalho, também pode ser uma espada de dois gumes. A crescente adoção do teletrabalho, por exemplo, pode levar à diluição das fronteiras entre a vida profissional e pessoal, resultando em um aumento do estresse e do esgotamento dos trabalhadores. Além disso, muitas vezes as modalidades flexíveis de trabalho são usadas pelas empresas para evitar a concessão de benefícios e direitos trabalhistas, criando uma classe de trabalhadores precarizados e sem segurança. Conforme adverte Harvey (1992, 143), o mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação: aproveita-se do “enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis”.

Um dos eixos principais da nova estratégia das empresas, como vimos, foi o grande crescimento daquilo que, a partir dos anos 80, foi chamado de flexibilidade, que possibilitou transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviços o peso das incertezas do mercado. Ela se decompõe em flexibilidade interna, baseada na transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas (polivalência, autocontrole, desenvolvimento da autonomia etc.), e flexibilidade externa, que supõe uma chamada organização do trabalho em rede, na qual empresas "enxutas" encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de uma mão de obra maleável em termos de emprego (empregos precários, temporários, trabalho autônomo), de horários ou de jornada do trabalho (tempo parcial, horários variáveis) (Bué, 1989) (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 240).

No entanto, por trás das promessas de liberdade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, surgem preocupações dignas de reflexão. A desestruturação dos horários convencionais e a adoção de ambientes de trabalho remotos têm suscitado debates acalorados sobre os verdadeiros impactos dessa flexibilização. Enquanto alguns argumentam que ela promove a autonomia e a produtividade, outros levantam questionamentos sobre a diluição das fronteiras entre trabalho e lazer, o risco de sobrecarga constante e a possível erosão das relações interpessoais e da identidade organizacional.

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras[1] em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de

trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando (Antunes, R, 2018, p. 30).

Ao discutir o tema, David Harvey (1992, p. 144) alerta a respeito dessas contradições: “os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo”. Em meio a esse cenário, é crucial uma análise crítica e cuidadosa dos prós e contras do trabalho flexível, a fim de compreendermos até que ponto essa tendência pode realmente ser benéfica para indivíduos e organizações.

A implementação de arranjos de trabalho flexíveis traz consigo uma transformação fundamental nas relações de trabalho. Esse novo paradigma está associado a mudanças significativas na forma como o tempo é percebido e administrado na esfera profissional. A introdução de jornadas flexíveis perturba a tradicional relação entre o tempo de vida e o tempo dedicado ao trabalho, uma vez que permite uma maior adaptação do indivíduo às suas demandas pessoais e profissionais em constante mudança. Além disso, a natureza incerta das novas formas de contratação, como contratos temporários ou *freelancing*, gera ansiedades pessoais sobre o futuro e a segurança no trabalho. Essa transformação também afeta o modo como as pessoas se valorizam e se identificam, já que a remuneração flexível está intrinsecamente ligada às estratégias de motivação e envolvimento individual.

A vigência das relações de trabalho flexíveis instaura uma nova condição salarial caracterizada pela mudança abrupta da relação tempo de vida/tempo de trabalho (jornada de trabalho flexível); relação tempo presente/tempo futuro com a ascensão das incertezas pessoais (novas formas de contratação flexível) e estratégias de envolvimento do self (remuneração flexível). Este novo metabolismo social do trabalho transfigura a troca metabólica entre o homem e outros homens (relações sociais de trabalho e sociabilidade) e entre o homem e ele mesmo (autoestima e autorreferência pessoal) (Alves, 2011, p. 39).

No nível social, esse novo "metabolismo" do trabalho redefine a natureza das relações entre as pessoas no contexto profissional, influenciando a dinâmica das interações e a construção de redes de sociabilidade. Além disso, ele também modifica a relação que as pessoas têm consigo mesmas, impactando sua autoestima, sua percepção de sucesso e sua identidade pessoal. Em essência, as relações de trabalho flexíveis remodelam profundamente a troca de energia e significado entre os indivíduos, tanto nas esferas sociais quanto internas.

#### 1.2.4 Trabalho precário: precarização x precariado

O negativo de trabalho decente seria trabalho precário: a precarização do trabalho é um fenômeno que descreve a deterioração das condições de trabalho e a perda de garantias e direitos trabalhistas. Essa precarização pode ocorrer de diversas formas, como a flexibilização das relações de trabalho, a informalidade, a terceirização, a redução de salários e benefícios, a falta de segurança no emprego, entre outros aspectos.

Diversos são os autores ao redor do mundo que estudam estas questões, citando-se como exemplo: Guy Standing, na famosa obra publicada no ano de 2011, “O Precariado – A Nova Classe Perigosa” (*The Precariat: The New Dangerous Class*). O termo também nas obras dos brasileiros Ruy Braga e Ruy Braga (2013) e Giovanni Alves (2012), autores que serão analisados a seguir e que embasarão as discussões da presente Tese a respeito da precarização promovida pelo contrato de trabalho intermitente.

O termo "precariado" é uma combinação das palavras "precário" e "proletariado". Essa classe é caracterizada por sua precariedade no mercado de trabalho, falta de segurança no emprego, instabilidade financeira e acesso limitado a benefícios sociais e direitos trabalhistas. Na obra, Standing argumenta que o crescimento do precariado é resultado de mudanças significativas na economia global, incluindo a flexibilização do mercado de trabalho, a automação de empregos tradicionais e a crescente desigualdade de renda.

Há duas maneiras de definir o que queremos dizer com precariado. Uma delas é dizer que se trata de um grupo socioeconômico distinto, de modo que, por definição, uma pessoa faz parte dele ou não. Isso é útil em termos de imagens e análises e nos permite usar o que Max Weber chamou de “tipo ideal”. Nesse espírito, o precariado poderia ser descrito como um neologismo que combina o adjetivo “precário” e o substantivo relacionado “proletariado”. Neste livro, o termo é frequentemente usado nesse sentido, embora tenha limitações. Podemos afirmar que o precariado é uma classe-em-formação, se não ainda uma classe-para-si, no sentido marxista do termo (Standing, 2011, p. 23).

O termo designa, portanto, uma classe emergente constituída por um número cada vez maior de trabalhadores que enfrentam vidas profissionais regidas pela insegurança. Transitando entre trabalhos temporários que acrescentam pouco significado e sentimento de pertencimento e realização pessoal em suas vidas, os membros desta classe sentem-se frustrados e revoltados, o que, segundo argumenta o autor, tem o potencial de provocar instabilidade na sociedade. Ele discute, ainda, as implicações sociais e políticas dessa nova classe, destacando preocupações sobre a estabilidade social, a falta de representação política adequada e a necessidade de políticas públicas que abordem as preocupações específicas do precariado. O precariado inclui

uma ampla gama de trabalhadores, desde *freelancers* e trabalhadores temporários até pessoas em empregos de baixa remuneração e alta rotatividade.

O livro de Standing provocou debates sobre as questões do trabalho, desigualdade e políticas sociais na era contemporânea, e sua análise do "precariado" como uma classe social emergente ganhou destaque no campo da sociologia e economia política. Conforme expõe Guy Standing, "o termo descritivo 'precariado' foi usado pela primeira vez pelos sociólogos franceses nos anos 1980, para descrever os trabalhadores temporários ou sazonais". Entretanto, conforme adverte o autor, o termo tem sofrido alteração em sua concepção ao longo dos anos, variando conforme o país e as suas características específicas:

Na Itália, o termo *precariato* tem sido empregado para significar mais do que apenas pessoas cumprindo tarefas casuais e com baixas rendas, indicando a existência precária como um estado de vida normal (Grimm; Ronneberger, 2007). Na Alemanha, o termo tem sido usado para descrever não apenas trabalhadores temporários, mas também desempregados que não têm esperança de integração social. Isso se aproxima da ideia marxista de um *lumpenproletariat* e não é o que será apresentado neste livro. No Japão, o termo tem sido usado com o sinônimo de "trabalhador pobre", embora tenha evoluído como um termo distintivo na medida em que passou a ser associado com o movimento japonês do Dia do Trabalho e os chamados "sindicatos *freeter*", formados por jovens ativistas que exigem melhores condições de trabalho e de vida (Ueno, 2007; Obinger, 2009). O Japão tem produzido um grupo de jovens trabalhadores conhecidos como "*freeters*" - um nome que combina peculiarmente "*free*" (livre) e *Arbeiter*, palavra alemã para trabalhador —que tem sido forçado a um estilo de emprego casual (Standing, 2011, p. 26-27).

Insta ressaltar a diferença entre precariado e precarizado, segundo Guy Standing: o termo "precariado" é utilizado para descrever uma classe social emergente composta por trabalhadores precários e vulneráveis; um grupo de pessoas que enfrentam insegurança econômica, falta de proteção social, instabilidade e ausência de perspectivas futuras de emprego. O precariado é caracterizado pela ausência de um trabalho estável e pela dependência de empregos mal remunerados, temporários, de curto prazo e de baixa qualidade. Por outro lado, o termo "precarizado" é utilizado para descrever a condição de trabalho dos indivíduos pertencentes ao precariado. Assim, "precarização" refere-se ao processo de tornar o trabalho precário, envolvendo a erosão dos direitos trabalhistas, a flexibilização das relações de trabalho e a redução das garantias sociais e econômicas para os trabalhadores (Standing, 2011).

Segundo Standing, o precariado é uma classe distinta daquela que se conformou durante o capitalismo industrial. Seria uma nova classe, diferenciada do proletariado herdeiro da era taylorista-fordista. Sua configuração se aproximaria, então, de uma nova classe mais desorganizada, oscilante, ideologicamente difusa e, por isso, mais vulnerável, mais facilmente atraída por "políticas populistas", suscetíveis de acolher inclusive apelos "neofascistas" (Antunes, 2018, p. 39).

Para Guy Standing, o precariado é a classe social em si, composta por trabalhadores precários, enquanto a precarização é o processo pelo qual esses trabalhadores são submetidos, resultando em condições de trabalho instáveis e inseguras. Assim, o precariado é composto por indivíduos desprovidos de sete formas de garantias relacionadas ao trabalho, quais sejam: 1) garantia de mercado de trabalho; 2) garantia de vínculo empregatício; 3) segurança no emprego; 4) segurança no trabalho; 5) garantia de reprodução de habilidade; 6) segurança de renda e; 7) garantia de representação. Como se vê, o conceito de Standing é um conceito pessimista.

É importante ressaltar algumas diferenças existentes entre os autores. Primeiro, eles transitam entre duas correntes marxianas diferentes: Standing dialoga com a chamada Teoria Crítica, aquela que emerge na Escola de Frankfurt nos anos de 1916/17; por sua vez, Ruy Braga vai dialogar numa chave marxista. Para Standing, o precariado surge como uma nova fração de classe, que vai se diferenciar daquele proletariado tradicional, aquela classe trabalhadora tradicional que trabalhava na fábrica, tinha proteção social e garantias previdenciárias, tinha maneiras de reivindicação coletiva, como os sindicatos, etc. Diferentemente para Braga, o precariado seria na verdade o proletariado precarizado, constituído propriamente da classe trabalhadora que se precarizou ao longo dos últimos anos.

Outro ponto de divergência entre os autores reside no fato de que Standing está analisando os países de capitalismo avançado, como a Europa e os Estados Unidos, países que ainda possuem formas de proteção social mais garantidas do que na periferia ou na semiperiferia do capitalismo. Deste modo, o precariado seria o filho indesejado do casamento entre o neoliberalismo e a globalização, porque ele vai surgir nesse momento em que o trabalho passa a ser individualizado, a ser cada vez mais precarizado. Para o capitalismo continuar o seu processo de expansão, a partir dessa ordem lógica neoliberal e, também, a partir do processo de globalização, é necessário retirar direitos e garantias, de modo a continuar mantendo as taxas de lucro e isso vai incidir diretamente sobre o trabalhador. Para Standing, então, começa a surgir essa nova classe chamada de proletariado.

Braga também vai buscar entender quais foram os impactos da crise de 2008 e, diferente do Standing, ele vai analisar a semiperiferia do capitalismo, que seriam os três países que analisa: o Brasil, Portugal e a África do Sul, enquanto Standing estava analisando os países de capitalismo avançado. Há uma diferença clássica, porque, os países semiperiféricos historicamente têm trabalhos com baixa qualificação e baixa remuneração, com dificuldades também da questão da proteção social e marcados pela informalidade.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Estão excluídos desse conjunto tanto os subproletários (camada social do proletariado que vive na miséria e que se caracteriza pela ausência de consciência de classe) quanto os lumpemproletários (constituído por quem nada

Assim, o sociólogo brasileiro Ruy Braga vai ressignificar radicalmente o termo, trazendo uma luz que vai iluminar as possibilidades de esperança, ele acredita na potência dessa parcela de classe que é o precariado em conseguir desenvolver uma potência emancipatória. Para ele o conceito de precariado assimila “aquilo que Marx sublinhou como ‘superpopulação relativa’: população flutuante (setores que entram e saem rapidamente pelas empresas), população latente (composta por jovens trabalhadores não industriais à espera de uma oportunidade para deixar os setores tradicionais) e população pauperizada (trabalho degradado e mal pago que é reproduzido de maneira anormal)” (Rubbo, 2022, p. 01).

Outros dois autores brasileiros abordam o tema do trabalho e sua precarização, quais sejam: Giovanni Alves e Ricardo Antunes. Para o primeiro, o precariado é uma classe bem delimitada e que se diferencia do proletariado industrial, apresentando determinadas categorias distintas, quais sejam: juventude, escolaridade e inserção social. A juventude refere-se ao fato de o precariado ser composto em sua maioria pela juventude, um fenômeno social de classe predominantemente juvenil – jovens entre 18 e 35 anos de idade.

No que se refere à escolarização, segundo Alves, o precariado seria uma camada social constituída por jovens-adultos altamente escolarizados, uma escolarização que não se refere apenas à educação formal, mas sim a um tipo específico de instrução que promove a formação de expectativas quanto à inserção social e ocupacional de qualidade, capaz de assegurar a realização dos ideais e sonhos da civilização burguesa, tais como carreira profissional, consumo e família. Por fim, o proletariado é uma camada social que se encontra inserida em atividades salariais precárias: trabalha precariamente e vive precariamente no que diz respeito à reprodução social (está imerso na precarização dos serviços públicos de educação e saúde, sendo intensamente influenciado pelo consumo, produção e política).

O conceito de precarização do trabalho também é discutido no livro "O Caracol e Sua Concha: Ensaio Sobre a Nova Morfologia do Trabalho" de Ricardo Antunes (2005). Segundo o autor, refere-se à crescente instabilidade e insegurança que caracterizam as relações de trabalho na sociedade contemporânea. Isso inclui a proliferação de formas de trabalho precárias, como o trabalho temporário, o trabalho intermitente, o trabalho autônomo e o trabalho informal, que oferecem pouca ou nenhuma proteção social e trabalhista aos trabalhadores. Além disso, a precarização do trabalho também está relacionada à intensificação do ritmo e da carga de trabalho, à flexibilização das jornadas e à redução dos salários e benefícios. Esses fatores

---

contribuía para a produção, dedicados a atividades marginais, que tem meios de vida duvidosos, fora do mercado de trabalho formal e sem nenhum meio de subsistência – uma classe perigosa, segundo Marx, pois estariam abaixo ainda do precariado.

contribuem para a fragilização das condições de vida e trabalho dos trabalhadores, aumentando sua vulnerabilidade e incertezas em relação ao futuro.

Em relação ao termo precariado, Antunes (2018, p. 64) entende não se tratar de uma nova classe trabalhadora, mas sim de “setores diferenciados da mesma classe trabalhadora, da classe-que-vive-do-trabalho em suas heterogeneidades, diferenciações e fragmentações”. Segundo o autor, nos países capitalistas avançados, o precariado, composto principalmente por jovens, emerge em meio à erosão contínua dos direitos, desde o momento do nascimento, e empreende diversas formas de resistência na busca por sua afirmação.

Paralelamente, os setores mais tradicionais da classe trabalhadora, herdeiros do Estado de Bem-Estar Social e do modelo taylorista-fordista europeu, lutam incansavelmente no presente para evitar um agravamento ainda maior da desintegração e corrosão de suas condições de trabalho. Esses segmentos, que conquistaram direitos ao longo de inúmeras e secularmente marcadas batalhas, agora se veem desafiados a preservar e proteger suas conquistas diante das ameaças crescentes à precarização. Conforme adverte Antunes (2018, p. 66) “a precarização da classe trabalhadora é uma processualidade resultante também da luta entre as classes, da capacidade de resistência do proletariado, podendo, por isso, tanto se ampliar como se reduzir”. Independentemente das variações em sua concepção, o que podemos extrair a respeito dos debates envolvendo a precarização do trabalho é que se trata de um fenômeno que afeta a vida de milhões de trabalhadores em todo o mundo, deixando-os com uma sensação de insegurança e vulnerabilidade.

Diante das nuances entre trabalho formal, informal, flexibilidade e precarização, o cenário atual das relações de trabalho revela complexidade. A ascensão do trabalho flexível, baseado no Toyotismo, oferece vantagens como controle sobre tempo e local de trabalho, adaptando-se às exigências do mercado atual. No entanto, ao analisar o trabalho decente, surgem preocupações, especialmente em relação ao trabalho intermitente, que muitas vezes precariza as condições de vida e laborais, contrariando a busca por dignidade no trabalho. Compreender essas dinâmicas é crucial para avançar no debate sobre as transformações no mundo do trabalho e buscar condições laborais que respeitem os princípios do trabalho decente, promovendo uma sociedade mais justa.

## 2 TRAJETÓRIA DA CONSTRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Este capítulo discute a trajetória da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, forma inovadora de relação de emprego, baseada na não continuidade da prestação de serviços. Apresentado como uma proposta de "formalização da informalidade", da regulamentação do bico, que garantiria direitos trabalhistas a informais somente conferidos a trabalhadores contratados pela CTL, o referido contrato vem sendo amplamente debatido, afinal, por trás dessa aparente "formalização", podem esconder-se questões complexas relacionadas à precarização do trabalho.

Antes de 2017, várias foram as tentativas de regulamentação da modalidade que, embora não tenham sido bem-sucedidas, ajudaram a pavimentar o caminho para a discussão posterior do contrato, contribuindo para sua formulação final. Portanto, inicialmente, realiza-se um apanhado dos Projetos de Lei (PL's) apresentados em anos anteriores, tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal, que tinham por objeto a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, embora nenhum deles tenha sido aprovado.

A seguir, apresenta-se a construção da regulamentação do mencionado contrato durante a tramitação do Projeto de Lei 6.787/2016 (Lei 13.467/2017 – reforma trabalhista). É crucial analisar alguns momentos de sua tramitação tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal (conhecido como PL 38/2017): as Emenda apresentadas ao projeto; a audiência pública que ocorreu na Câmara dos Deputados em 21 de março de 2017 sobre o tema e; por fim, a tramitação do referido projeto no Senado Federal, onde recebeu diversas sugestões; no entanto, não sofreu nenhuma alteração.

Relevante o estudo, também de pontos da Medida Provisória (MP) 808/2017, editada pelo então presidente da República Michel Temer, que buscou regulamentar alguns pontos obscuros e controversos da reforma trabalhista. Entretanto, a MP teve um curto período de vigência (entre 14/11/2017 e 22/04/2018), momento no qual perde sua força normativa e com isso, deixam de ter validade todos os pontos por ela regulamentados/alterados. Entretanto, mesmo perdendo sua validade a partir da data citada, a medida produziu efeitos jurídicos durante o período em que esteve vigente. Logo, todos os atos praticados pelo empregador, dentro do período mencionado, com base na MP 808/2017, foram válidos e possuem amparo legal.

## 2.1 TENTATIVAS ANTERIORES DE REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL (2012-2017)

Antes de ser efetivamente regulamentado com a aprovação da Lei 13.467/2017, várias foram as tentativas de regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil. Ao longo de quatro anos, seis projetos de lei tramitaram perante o Congresso Nacional. O Projeto de Lei 3.785/2012, de autoria do Deputado Laercio Oliveira (PR/SE), tinha por objetivo instituir o contrato de trabalho intermitente no Brasil. Nos termos do parágrafo único do art. 1º do referido projeto, o trabalho intermitente seria “aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador” (PL 3.785/2012, p. 01).

Justificava que a regulamentação de tal modalidade seria interesse tanto dos empregados, pois: “não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional”; quanto dos empregadores, pois existiriam “atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos” (PL 3.785/2012, p. 01).

Entre os direitos previstos estavam: tratamento isonômico entre intermitentes e os demais trabalhadores no exercício da mesma função (art. 2º); pagamento apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, ou seja, sem qualquer contraprestação pelo período de inatividade (§ 1º, art. 2º); que o empregado poderia ou não prestar serviços de forma autônoma a outros empregadores, conforme previsão contratual (art. 3º); forma de cálculo do pagamento de direitos como férias, 13º salário e verbas rescisórias (art. 3º, § 1º) e; prazo para convocação de 05 dias de antecedência para a prestação dos serviços (art. 2º, § 2º).

Ainda em 2012, chega na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei do Senado (PLS) 92/2006, oriundo do Senado Federal e de autoria do Senador Valdir Raupp (PMDB/RO). Ao chegar na Câmara passa a denominar-se PL 4.132/2012 com a seguinte ementa: “acrescenta § 3º ao art. 12 da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas”. Inicialmente, era muito sucinto, com apenas dois artigos, sendo que o primeiro se destinava apenas a propor a inserção do § 3º ao art. 12 da Lei 6.019/1974 (regulamenta o trabalho temporário) nos seguintes termos: “o inadimplemento das obrigações trabalhistas de que trata este artigo implica

a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto àquelas obrigações” (PL 4.132/2012, p. 01).

Ao chegar à Câmara dos Deputados o referido projeto foi apensado a outros, entre eles o PL 3.785/2012, anteriormente analisado. Em novembro de 2015, foi apresentada a Emenda 01 ao texto substitutivo do PL 4.132/2012, que, inspirando-se no modelo italiano permitiria a criação de duas modalidades de contratação de trabalho intermitente, nas quais deveria haver prévio convite para a prestação dos serviços não agendados anteriormente: “com obrigação de resposta (correspondente à espécie ‘com garantia de disponibilidade’ no direito italiano) ou sem obrigação de resposta (equivalente ao intermitente sem ‘garantia de disponibilidade’ na legislação italiana)” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 51).

Entre as inúmeras disposições do projeto, destaca-se a previsão de remuneração pelo tempo de inatividade, que não poderia ser inferior a 20% (vinte por cento) do salário base da categoria profissional, para o caso de o contrato ser firmado com obrigação de resposta. Instituiu prazo mínimo de 72 (setenta e duas) horas para o empregador comunicar ao empregado a necessidade de sua prestação de serviços e o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas para o empregado responder, apresentando as razões da impossibilidade, sob pena de perder o direito ao pagamento dos valores equivalentes às horas de inatividade durante o período equivalente ao que seria trabalhado. A principal diferença para a modalidade sem garantia de disponibilidade seria a ausência de pagamento desses períodos de inatividade, prazo de 24 horas de antecedência para convocação e a possibilidade de recusa por parte do empregado, sem a necessidade de apresentar justificativa (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

O PL 726/2015, de autoria do Deputado Carlos Eduardo Cadoca (PCdoB/PE), tinha por principal objetivo alterar a CLT para dispor sobre a jornada variável, mediante a inserção do art. 58-B. A proposta, no entanto, não conceitua o que seria jornada variável, justificava apenas que a adoção de tal jornada poderia “ser um útil instrumento para a administração de pessoal, atendendo não somente aos interesses da empresa, mas também aos dos empregados” (Câmara dos Deputados, PL 726/2015). Para que tal jornada pudesse ser adotada, exigia-se a prévia autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que deveria estabelecer: a duração mínima da jornada e as condições em que o empregado poderia recusar os horários de trabalho propostos (§ 1º). Segundo a proposta, o empregador deveria informar aos empregados sujeitos à jornada variável o número de horas e os horários que deveriam ser cumpridos, com, no mínimo, dois meses de antecedência (§ 2º). Vedava ao empregador estabelecer horários de trabalho que impedissem ou dificultassem a frequência às aulas do empregado estudante (§ 3º).

Por fim, garantia ao empregado sujeito à jornada variável uma remuneração mensal nunca inferior a um salário-mínimo (§ 4º).

O Projeto de Lei 726/2015 visava, portanto, ao estabelecimento de uma disciplina da jornada variável cercada de garantias ao trabalhador, assegurando seu planejamento pessoal e profissional para o exercício outras atividades (já que teria conhecimento de suas escalas com antecedência de pelo menos dois meses) e sua programação financeira (já que receberia pelo menos um salário-mínimo, independentemente do quantitativo de convocações), além de outras cautelas fixadas em ACT ou CCT (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 53).

Ainda no ano de 2015, foi apresentado o PL 2.820/2015, de autoria dos deputados Goulart (PSD/SP) e Rogério Rosso (PSD/DF), cuja pretensão era dispor sobre jornada flexível de trabalho. Entre as justificativas apresentadas estava a de que o país enfrentava uma “elevada crise econômico-financeira”, que estaria afastando “os consumidores dos estabelecimentos de varejo e serviços (incluindo bares, restaurantes, franquias, lojas de departamento), o que tem ocasionado na demissão de muitos funcionários em razão do baixo retorno financeiro” (PL 2.820/2015). Apresentava a adoção de uma jornada flexível como solução para tais problemas, pois, permitiria adequar os horários de trabalho à flutuação de clientes, ou seja, haveria um maior número de funcionários conforme os horários de maior demanda e a consequente redução quando houvesse pouco movimento nos estabelecimentos comerciais.

O texto do referido projeto afirmava que tal medida seria benéfica a aposentados e jovens estudantes, que assim poderiam optar por trabalhar “em dias alternados, ou iniciando no meio da semana, diferentemente do que é comum (segunda a sexta-feira ou sábado), ou indo apenas duas ou três vezes por semana, conforme suas possibilidades e segundo a demanda do estabelecimento ou loja”. Tinha por objetivo a inserção do § 3º, ao já estabelecido no art. 58-A da CLT, para dispor que tal jornada flexível deveria ser adotada mediante negociação coletiva; que a remuneração deveria ser proporcional às horas trabalhadas, “podendo ser negociado seu valor entre o empregador e o sindicato, desde que o salário mensal não some valor inferior ao salário-mínimo”. Dispunha que tal jornada deveria ser aplicada preferencialmente a trabalhadores estudantes ou com idade igual ou superior a 60 anos de idade.

Seu texto apresentava critérios objetivos para determinar o que seria essa jornada flexível. De acordo com o disposto no inciso III, alínea “a”, a jornada de trabalho eventual seria aquela realizada por no máximo 30 minutos por dia. De outro lado, conceituava jornada de trabalho flexível ou intermitente como sendo aquela realizada por no máximo 400 minutos por dia (inciso III, alínea “b”); diferenciando-a da jornada de trabalho permanente, contínua ou eventual, como sendo aquela realizada acima de 400 minutos por dia (inciso III, alínea “a”).

Por fim, conceituava jornada de trabalho permanente, contínua ou eventual aquela realizada acima de 400 minutos por dia (PL 2.820/2015).

O PL 3.342/2015, de autoria do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE), almejava instituir o denominado “Contrato de Trabalho de Curta Duração”, que poderia ser celebrado “nas atividades inclusas na relação a que se refere o art. 7º, do Decreto 27.048/49, que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas de forma ininterrupta” (PL 3.342/2015). Tal contrato deveria ser firmado por escrito (art. 2º, § 2º) e não poderia exceder, em relação ao mesmo empregado e empregador, a 14 (quatorze) dias corridos e o somatório dos prazos contratuais não poderá exceder a setenta dias de labor no ano civil (art. 2º, § 1º). Determinava que, caso constatada a execução de serviços em desacordo com o disposto na lei, o contrato seria automaticamente convertido em contrato por prazo indeterminado (art. 3º).

Garantia aos trabalhadores direitos como: valores relativos à remuneração ajustada, além de gratificação natalina, férias com acréscimo de um terço e repouso semanal remunerado, os quais deveriam ser calculados na proporcionalidade diária dos respectivos direitos, conforme dias trabalhados (art. 2º, § 3º). Previa prazo para pagamento dos valores elencados e outros decorrentes da rescisão. Determinava a aplicação subsidiária da CLT naquilo que não fosse incompatível (art. 4º) e determinava o pagamento de multa no valor de R\$ 2.000,00 em caso de descumprimento do disposto na lei (art. 3º, § 1º).

Por fim, o Projeto de Lei do Senado (PLS) 218/2016, de autoria do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), que tinha como objetivo alterar a CLT para instituir o contrato de trabalho intermitente. Entre as modificações sugeridas estão a alteração do caput do art. 443 da CLT, para dispor que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou, ainda, de trabalho intermitente” (PLS 218/2016). Trata-se de texto semelhante ao aprovado com a reforma trabalhista em 2017. O texto apresentava sugestão de inserção do art. 452-A na CLT, o qual continha os seguintes requisitos para formalização do contrato de trabalho intermitente: previsão em contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso I); determinação do valor da hora de trabalho dos empregados a ele submetidos (que não poderá ser inferior àquela devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do trabalhador intermitente e que não estejam submetidos a contrato de trabalho intermitente) (inciso II); determinação dos períodos em que o empregado deverá prestar serviços em prol do empregador (inciso III).

O § 1º do referido artigo dispunha que se convocação para prestação de serviços em dias ou períodos não previamente contratados, a comunicação do empregador ao empregado

deveria ocorrer com pelo menos cinco dias úteis de antecedência, sendo dever do empregado comunicar imediatamente a impossibilidade de atendimento à comunicação (§ 2º). Por fim, o § 3º garantia ao empregado o direito de recusar o convite, sem que isso lhe causasse qualquer tipo de prejuízo (não configurando falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual).

Em relação à remuneração, o PLS garantia o pagamento calculado em função do tempo efetivamente trabalhado, bem como pelo tempo em que o empregado ficasse à disposição do empregador (art. 459-A, I e II), com valor proporcional ao das horas de trabalho (art. 459-A, § 4º), considerando-se livre o período em que o empregado não estivesse laborando em prol do empregador ou à sua disposição (§ 1º). Trazia uma espécie de vedação à prestação de serviços pelo empregado a outros tomadores, exceto se expressamente acordado anteriormente (art. 459-A, § 2º). Por fim, garantia direito às férias, 13º salário e verbas rescisórias, calculadas com base na média dos valores recebidos pelo empregado no período (art. 459-A, § 3º).

TABELA 1 – Projetos de Lei apresentados no Congresso Nacional entre 2012 e 2017, que buscavam regulamentar o contrato de trabalho intermitente no Brasil

Nº Projeto	Objetivo	Autoria
PL 3.785/2012	Contrato de Trabalho Intermitente	Deputado Laercio Oliveira (PR/SE)
PLS 92/2006	Responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas	Senador Valdir Raupp (PMDB/RO)
PL 726/2015	Jornada Variável	Deputado Carlos Eduardo Cadoca (PCdoB/PE)
PL 2.820/2015	Jornada Flexível de Trabalho	Goulart (PSD/SP) e Rogério Rosso (PSD/DF)
PL 3.342/2015	Contrato de Trabalho de Curta Duração	Deputado Laercio Oliveira (SD/SE)
PLS 218/2016	Contrato de Trabalho Intermitente	Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES)

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Encerrando-se este breve panorama, percebe-se que foram diversas as tentativas anteriores de regulamentar a matéria, nas mais variadas formas. Algumas propostas traziam maior proteção aos empregados, outras assemelham-se com o texto efetivamente aprovado em 2017 e outras se mostram ainda mais precarizantes das condições de vida e trabalho dos empregados. A seguir, passa-se a análise da tramitação do Projeto de Lei 6.787/2017 que promoveu a reforma trabalhista e implementou o contrato de trabalho intermitente no Brasil.

## 2.2 TRAMITAÇÃO DO PROJETO DE LEI 6.787/2016 NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

No cenário intrincado da tramitação legislativa brasileira, este capítulo se propõe a realizar uma análise do percurso do Projeto de Lei 6.787/2016 na Câmara dos Deputados, que deu origem ao contrato de trabalho intermitente. Focando especialmente nas Emendas propostas e nas discussões travadas durante as audiências públicas, o objetivo central é lançar luz sobre os diversos elementos que influenciaram a formulação e aprovação dessa legislação significativa. Exploraremos não apenas as nuances do contrato de trabalho intermitente, mas também as contribuições e modificações sugeridas por meio das Emendas, bem como as dinâmicas presentes nas audiências públicas que moldaram seu contexto. Este capítulo visa proporcionar uma compreensão holística da trajetória do Projeto de Lei 6.787/2016, destacando as motivações, controvérsias e implicações resultantes das discussões e alterações ocorridas ao longo de sua tramitação na esfera parlamentar.

### 2.2.1 Propostas de Emenda na Comissão apresentadas ao Texto oriundo do Poder Executivo

Durante os dois meses em que esteve em tramitação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei 6.787/2016 recebeu 850 (oitocentos e cinquenta) propostas de Emenda ao texto original apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016. No que se refere ao contrato de trabalho intermitente, foram apresentadas 06 (seis) propostas, as quais são analisadas a seguir.

A Emenda na Comissão (EMC) 83/2017 propostas pelo Deputado Laércio Oliveira (SD/SE), em 15/03/2017, tinha como objetivo principal “instituir e regular, em seus aspectos capitais, o contrato de trabalho intermitente, no bojo das medidas que compõem a reforma trabalhista”. Justificativa que a regulamentação do instituto reforçaria a segurança jurídica, ampliando “oportunidades de ocupação, de prestação de trabalho ou serviços no campo celetista [trazendo] forte e extenso impacto na geração de empregos” (EMC 83/2017, 2017, p. 3).

A intermitência na atividade produtiva, no funcionamento ou prestação de serviços surge em numerosos segmentos e de forma até inexorável, como se passa com o setor de eventos, ou no ramo hoteleiro e de alimentação, de saúde, de capacitação, de turismo, ou nas áreas artística, teatral e circense, **cuja agenda de programações, temporadas, apresentações, espetáculos, shows ou congêneres se distribui ao longo do ano, do mês, da semana ou do dia, com durações e em espaços variados**, exigindo de algumas ou diferentes categorias profissionais que tenham semelhante flexibilidade de atuação (EMC 83/2017, 2017, p. 3-4, grifo nosso).

A modalidade seria uma alternativa para as empresas ou setores que enfrentam oscilações, descontinuidades de demanda, etc. e, tal flexibilidade poderia ocorrer nos mais diversos setores, porém, o mais impactado seria o setor de serviços. O texto da EMC 83/2017 destacava que o interesse de regulamentar referido contrato não seria exclusivo dos empregadores; muitos trabalhadores também veriam vantagens em dispor de apenas parte de seu tempo ou períodos determinados para o trabalho: "o contrato de trabalho intermitente propicia a gestão mais flexível do tempo de trabalho e uma maior produtividade da mão de obra, evitando ociosidade". A proposta sugeria a inserção dos arts. 455-A, 455-B e 455-C na CLT. Nos termos do *caput* do sugerido art. 455-A: "no caso de empregadores que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade".

Além disso, a proposta estabelecia que o tempo de inatividade não seria considerado como tempo à disposição do empregador, não sendo, portanto, remunerado (§ 1º). Conforme previsto no § 3º do mesmo artigo, essa modalidade de contrato deveria destinar-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados em escalas, bem como em jornadas móveis e variáveis, prevendo que a modalidade contratual poderia ser estendida a qualquer atividade empresarial ou profissão, sem distinção.

Nos termos do *caput* do art. 455-B da referida proposta, o contrato de trabalho intermitente deveria ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, devendo nele constar expressamente as cláusulas referentes: (I) ao valor da hora do trabalho (que não poderá ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função); (II e III) a determinação dos diferentes dias, períodos, turnos e locais em que o empregado deveria prestar serviços.

Regulamentava, ainda, o prazo de convocação em pelo menos cinco dias úteis de antecedência, quando a prestação dos serviços não fosse realizada em dias, períodos e turnos não previamente contratados (§ 1º) e previa que a recusa deveria se dar de forma escrita, com pelo menos vinte e quatro horas após a convocação (§ 2º). Por fim, nos termos do sugerido art. 455-C, autorizava-se a celebração, num mesmo período, de mais de um contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que houvesse compatibilidade com as obrigações já assumidas anteriormente em contrato escrito.

A EMC 85/2017, também de autoria do deputado Laércio Oliveira (SD/SE), apresentada em 15 de março de 2017, propôs diversas alterações na CLT, tendo por justificativa o aprimoramento do texto legal à atual realidade do mercado de trabalho brasileiro. Uma delas

envolveu o art. 443, que passaria a ter a seguinte redação: “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, e por prazo determinado ou indeterminado, de modo intermitente ou, ainda, de forma intercalada” (EMC 85/2017, 2017). Além disso, sugeria uma alteração no art. 611-A da CLT, que disciplina sobre quais temas os acordos e convenções coletivas possuem força de lei e podem sobrepor-se à lei (prevalência do negociado sobre o legislado): “a convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre: XV – trabalho intermitente”.

A proposta EMC 301/2017, apresentada em 16/03/2017 pelo Deputado Herculano Passos (PSD/SP), justificava a necessidade de regulamentação do contrato de trabalho intermitente na evolução do mundo e das tecnologias, nas mudanças no estilo de vida e nos hábitos das pessoas. Afirmava que esta evolução seria incompatível com jornadas de trabalho estáticas: “existem atividades econômicas que não demandam manter continuamente um número de empregados. Da mesma forma, há pessoas que não querem se prender a uma jornada diária fixa rígida”. Argumentava, ainda, a necessidade de flexibilizar a jornada para os jovens em busca do primeiro emprego, mulheres e grupos da melhor idade, que precisariam complementar a renda pessoal, conciliando o trabalho com seus demais afazeres pessoais (estudos, família, etc.): “em média, mais de 10% (dez por cento) da população dos países desenvolvidos declara desejo de trabalhar por hora, em escala móvel”.

Assim, o contrato de trabalho intermitente, alternativa já regulamentada em outros países da Europa e das Américas, era apresentado como uma “fórmula mágica” para a crise do desemprego no país: “o trabalho intermitente é a modalidade de trabalho que permite a contratação, por hora, em escala móvel, formato que beneficia trabalhadores e empregadores ao adequar oferta e demanda” (EMC 301/2017, 2017, p. 4). Trazia uma projeção de postos de trabalho a serem criados com a implementação do trabalho intermitente e era defendida como uma saída para superar a crise econômica e retomar o crescimento econômico do país, conforme se verifica do trecho a seguir. A proposta discorria sobre a forma de regulamentação da atividade, prevendo a necessidade de remuneração apenas quando houvesse a convocação e a efetiva prestação dos serviços pelo empregado.

De acordo com levantamento realizado pela Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) a implementação do trabalho intermitente no país **criaria, em curto prazo, dois milhões de postos de trabalho, somente no setor de bares e restaurantes, sem contar outras atividades no ramo dos serviços**. Em um momento de grave crise econômica e com um quadro extremamente preocupante de desemprego, o trabalho intermitente representa uma alternativa para que o país recupere o crescimento econômico (EMC 301/2017, 2017, p. 4-5, grifo nosso).

A proposta apresentava um modelo de regulamentação para o contrato de trabalho intermitente diferente da EMC 81/2017, discutida anteriormente. A primeira diferença está na sugestão de inserção de artigos na CLT: na proposta anterior sugeria-se a inserção do contrato de trabalho intermitente em capítulo destinado à regulamentação dos contratos de trabalho (arts. 455-A, 455-B e 455-C da CLT); a proposta em análise, sugeria sua inserção em capítulo que trata da regulamentação da duração do trabalho (art. 58-B da CLT). Assemelhavam-se ao dispor que a modalidade intermitente poderia ser utilizada “independentemente do tipo de atividade desenvolvida pelo empregador ou função desempenhada pelo empregado”, autorizando a manutenção de mais de um vínculo empregatício ou atividade para o trabalhador contratado na modalidade intermitente (ausência do requisito exclusividade).

O artigo sugerido (58-B da CLT) contemplava nove parágrafos, contendo as minúcias da regulamentação da modalidade intermitente. Entre os pontos que merecem destaque está o § 1º, que garantia tratamento isonômico entre o trabalhador intermitente e os demais empregados que exercerem a mesma função dentro da empresa, respeitados, obviamente, a proporcionalidade temporal do trabalho. Já o § 3º, do mesmo artigo, previa ser devido ao trabalhador pagamento tanto pelas horas efetivamente trabalhadas, quanto pela inatividade “quando fruto da disponibilidade assegurada em contrato”.

Prevvia duas modalidades de contratação (§ 2º), que se diferenciavam em razão da obrigatoriedade de permanecer no local de prestação de trabalho (§ 4º) ou não (§ 6º). O § 5º, que regulamentaria os contratos para os quais haveria obrigação de permanecer no local de prestação de trabalho, colocava como exigência a convocação prévia do empregado, com antecedência mínima de três dias úteis, porém não permitia a recusa à convocação (ausência justificada prevista em lei, “sob pena de serem consideradas como faltas as horas não trabalhadas”). Para os contratos celebrados sem previsão de permanência no local da prestação dos serviços, não se exigiria a convocação com antecedência, pois o empregado poderia recusar a oferta de trabalho, sem ônus (§ 6º).

Outros pontos a destacar da referida proposta são as previsões contidas nos sugeridos §§ 7º a 9º do art. 58-B, que: a) autorizavam a prestação de serviços para outros empregadores durante os períodos de inatividade, como autônomo ou com carteira assinada (ausência de exclusividade) (§7º); b) determinavam a forma de cálculo para pagamento das férias, 13º salário e verbas rescisórias, com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado durante o período de 12 (doze) meses, ou proporcional ao tempo de serviço, em caso de período de trabalho menor (§8º) e; c) autorizavam a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho para dispor sobre os demais aspectos do contrato de trabalho intermitente (§9º).

A próxima proposta a ser analisada é a EMC 426/2017, de autoria do Deputado Fernando Monteiro (PP/PE), apresentada à comissão em 21/03/2017, que apresenta uma modalidade contratual semelhante ao contrato de trabalho intermitente, porém com uma nomenclatura e forma de regulamentação totalmente diversa. Sugerindo a inserção do art. 58-B à CLT, previa a criação de um “contrato especial de trabalho”, a ser celebrado “pelos empresas atuantes no setor de comércio varejista, padarias, lojas de conveniência e de refeições fora do lar, tais como bares, restaurantes, lanchonetes e redes de ‘fast food’”. Tinha por objetivo permitir a contratação de empregado por uma quantidade de horas específicas por mês.

Restringia o uso do contrato a setores específicos da economia, em especial o comércio e o setor de serviços, além de garantir ao trabalhador uma quantidade específica de horas de trabalho. As horas contratadas poderiam ser distribuídas ao longo do mês, desde que respeitados os limites constitucionais de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, definidas em contrato ou mensalmente, devendo qualquer alteração ser comunicada aos empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias e vedada a transposição de turnos entre diurnos e noturnos (art. 58-B, § 1º).

Garantia aos trabalhadores submetidos a tal contrato especial uma série de direitos, mediante a inserção de diversos parágrafos e artigos na CLT. Entre eles: horas extras (art. 59, § 5º); no caso de serviços que exigissem trabalho aos domingos, escala de revezamento, mensalmente organizada, permitindo que o descanso semanal remunerado coincidissem com o domingo, pelo menos uma vez em período máximo de 7 (sete) semanas (67, §§ 1 e 2º); intervalos para descanso e alimentação (art. 71, § 6º) e; férias, proporcionais às horas de trabalho ao longo de 12 meses (art. 130-B caput, incisos I a V e parágrafo único).

A proposta tinha como justificativa o fato de que alguns setores da economia têm como característica ‘horários de pico’, como por exemplo bares e restaurantes, que tendem a ter um fluxo maior nos horários de almoço e jantar, com ociosidade nos demais períodos do dia, o que ocasionaria prejuízos graves para as empresas e para o próprio consumidor, que sofreria o reflexo disso pagando um valor mais elevado nas mercadorias e refeições. Portanto, tal proposta de Emenda teria como “intuito de aumentar a eficiência de todo setor comercial brasileiro, proporcionando mais empregos, possibilidades de horário para o trabalhador e preços menores aos consumidores brasileiros” (EMC 426/2017, 2017, p. 4).

Passando à análise da EMC 655/2017, apresentada à comissão em 22/03/2017, de autoria do Deputado Zé Silva (SD/MG). Tem como justificativa as mudanças decorrentes da evolução da internet e da economia, que se embasa no conhecimento e na informação em uma velocidade sem precedentes: fatores fazem emergir um trabalhador com um novo perfil, novos

anseios e desafios, que prefere jornadas diferenciadas, que tenha “flexibilidade e equilíbrio entre a profissão e a vida pessoal”. Apresenta a narrativa de que a CLT foi aprovada em outra era, “no contexto de uma economia industrial, caracterizada pelas relações laborais chão de fábrica”, que tinha como principal característica a dependência dos meios de produção, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador”.

Diante dessas modificações, defende como necessária a flexibilização do cumprimento de horários de almoço e horas extras, de modo a que o trabalhador possa melhor acomodar necessidades pessoais e intercorrências prioritárias que afetem a entrega das empresas, respeitando certo intervalo entre jornadas. Defende, ainda, a flexibilização quanto ao gozo de férias em múltiplos períodos curtos; o reconhecimento e a regulamentação do teletrabalho (home-office), a prevalência do negociado sobre o legislado; a relativização da hipossuficiência do trabalhador de alto conhecimento agregado e de alta renda (hiperssuficiente).

Sugeria uma alteração do art. 443, *caput* da CLT nos seguintes termos “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou, indeterminado ou intermitente”. Segundo o § 3º do referido artigo trabalho intermitente seria aquele “no qual a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de folga, determinados em dias ou horas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador” (EMC 655/2017, 2017, p. 1).

Previa a inserção do art. 452-A na CLT, no qual constavam, entre outros, os requisitos do contrato de trabalho intermitente (em especial a determinação dos períodos em que o empregado deveria prestar serviços ao empregador), bem como a determinação de tratamento salarial isonômico entre o trabalhador intermitente e aqueles que exercessem a mesma função na empresa, respeitados a proporcionalidade temporal. Previu o lapso temporal de pelo menos 05 (cinco) dias úteis para convocação do empregado para a prestação dos serviços em dias ou períodos não previamente contratados (§ 2º), sendo obrigação do empregado responder imediatamente ao chamado, porém sua recusa não constituiria falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual (§ 3º). Por fim, apresentava algumas questões relacionadas ao direito previdenciário (§§ 4º a 7º).

Um último aspecto abordado era a regulamentação de questões relacionadas a salário e remuneração, elencadas no art. 459-A, como a possibilidade de o empregado prestar serviço a outros empregadores ou contratantes no seu período de inatividade (§ 2º); pagamento de férias, 13º salário, verbas rescisórias (§ 4º); duração máxima da jornada diária e semanal (§ 6º)

e; possibilidade de complementação da regulamentação prevista na lei, mediante acordo e convenção coletiva de trabalho (§ 7º).

Por fim, passamos à análise da EMC 659, de autoria do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE), apresentada à Comissão em 22/03/2017, que tinha como justificativa o fato de que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente seria “uma necessidade das empresas e dos trabalhadores do mundo moderno”. Da mesma forma que as Emendas discutidas anteriormente, argumenta que, de um lado as empresas têm necessidade de que a prestação do trabalho se dê apenas em determinados períodos e, de outro, existem trabalhadores que anseiam pela liberdade de poder se dedicar a outros trabalhos ou a estudos/questões pessoais.

São típicas para trabalho intermitente, por exemplo, as atividades de supermercados, lojas comerciais e shopping centers que necessitam de profissionais adicionais sistematicamente nos fins de semana quando a demanda aumenta. Nesse caso estão incluídos também clubes esportivos ou de lazer e, também hospitais e laboratórios que precisam de profissionais em determinados dias de maior movimento. O mesmo ocorre com as áreas de limpeza e segurança que têm maior demanda em determinados dias da semana ou do mês (EMC 659/2017, 2017, p. 3).

Em que pese as justificativas sejam as mesmas, tal proposta de apresenta uma forma diversa de regulamentar e operacionalizar o contrato de trabalho intermitente, que seria mediante o uso do **contrato de trabalho temporário** (Lei 6.019/1974)<sup>6</sup>, com a intermediação da mão de obra por empresa prestadora de serviços. Sugeriu a inserção de três artigos na CLT (452-A, 452-B e 459-A), e conceituava o trabalho intermitente da seguinte forma: “considera-se como intermitente o trabalho descontínuo ou de intensidade variável ao longo do tempo e intercalado por um ou mais períodos de inatividade” (art. 452-A).

Os incisos do proposto art. 452-B apresentavam os requisitos para a validade do contrato, como a “indicação do empregador para o qual o trabalho intermitente será prestado pelo empregado contratado” (I); bem como a “determinação do valor da hora de trabalho do empregado a ele submetido, que não poderá ser inferior à devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do empregado intermitente” (II); e, ainda, “indicação dos

---

<sup>6</sup> A Lei 6.019/1974 regulamenta o contrato de trabalho temporário, que apresenta uma “tipicidade própria, apresentando três polos subjetivos: a) a empresa de trabalho temporário (ou empresa terceirizante); b) o trabalhador temporário; c) a empresa tomadora dos serviços (ou empresa cliente)” (Delgado, 2019, p. 1.000). Ainda que o empregado preste serviços na tomadora de serviços, o vínculo jurídico é estabelecido entre ele e a empresa de trabalho temporário/prestadora, pelo prazo máximo de 270 dias. A diferença em relação ao uso do contrato de trabalho intermitente se daria por conta da exclusão da necessidade de apresentação dos motivos justificadores da contratação, que no caso do trabalho temporário estão previstos no caput do art. 2º da Lei 6.019/1974. Além disso, a contratação na modalidade intermitente se dá diretamente com o tomador de serviços, sem a presença da figura da empresa prestadora de serviços. Também não há, para a modalidade intermitente, prazo máximo de duração legalmente estipulado.

períodos em que o empregado deverá prestar serviços para o empregador” (EMC 659/2017, 2017, p. 1-2).

Estabelecia, ainda, que caso as chamadas fossem para dias ou períodos não contratados, a convocação deveria ocorrer com pelo menos 5 (cinco) dias úteis de antecedência (§ 1º), sendo dever do empregado comunicar imediatamente a impossibilidade de comparecimento (§ 2º), sendo seu direito não atender a comunicação, sem que isso lhe causasse qualquer consequência ou prejuízo (§ 3º). Sugeria a inserção do art. 459-A na CLT, regulamentando a remuneração devida ao trabalhador, que deveria compreender o tempo efetivamente trabalhado, bem como o tempo à disposição do empregador (incisos I e II), além da questão do período de inatividade (§§ 1º e 2º) e o pagamento dos períodos de férias (§ 3º) e do tempo à disposição (§ 4º).

De forma sucinta, é possível afirmar que as propostas analisadas revelaram divergências e convergências. Alguns projetos sugeriam remuneração pelas horas de inatividade, além da exigência de estabelecer dias ou períodos prévios para a prestação de serviços pelo empregado ao empregador. Outras propostas não apresentavam nenhum tipo de garantia ao trabalhador intermitente, assemelhadas em muitos aspectos ao modelo aprovado com a Lei 13.467/2017.

### 2.2.2 Audiência Pública na Câmara dos Deputados

O contrato de trabalho intermitente foi discutido em uma das vinte e uma Audiências Públicas realizadas durante a tramitação do Projeto de Lei na Câmara dos Deputados, no período compreendido entre 09/02/2017 e 25/04/2017. Essa Audiência Pública ocorreu em 21 de março de 2017, das 15h12min às 19h57min, sob a presidência do Deputado Jones Martins (PMDB-RS), com a participação dos seguintes convidados: o Juiz de Direito Felipe Calvet, Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba; Luís Antônio Camargo de Melo, Subprocurador-Geral do Trabalho; Jorge Luiz Souto Maior, Professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP); Paulo Solmucci Júnior, Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL); e Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH).

Além dos convidados, diversos deputados participaram da reunião, expondo argumentos, debatendo e questionando os presentes. Entre eles estavam Gorete Pereira (PR/CE), presidente da Comissão; Rogério Marinho (PSDB/RN), relator do projeto; Valdir Colatto (PMDB/SC); Jones Martins (PMDB/RS); Magda Mofatto (PR/GO); Átila Lira

(PSB/PI); Benedita da Silva (PT/RJ); Patrus Ananias (PT/MG); Chico Alencar (PSOL/RJ); Wadih Damous (PT/RJ); Daniel Vilela (PMDB/GO); Leonardo Monteiro (PT/MG); Waldenor Pereira (PT/BA); Herculano Passos (PSD/SP); Pedro Vilela (PSDB/AL); João Gualberto (PSDB/BA); Ricardo Izar (PP/SP); Paulão (PT/AL).

É relevante destacar as falas de alguns desses convidados e deputados durante a audiência pública. As informações foram retiradas da Ata da 11ª Reunião da Comissão Especial (0103/17), disponível no site da Câmara dos Deputados. Cada convidado teve 15 minutos para expor suas opiniões sobre o tema, seguidos de debates entre os expositores e alguns dos deputados presentes à Comissão. Ressalta-se que as falas foram selecionadas e recortadas para abordar apenas os aspectos mais importantes relacionados à regulamentação do contrato de trabalho intermitente, excluindo outros temas discutidos durante o debate.

A audiência teve início com a exposição do Juiz de Direito, Sr. Felipe Calvet, da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba. Segundo ele, existem milhares de brasileiros que trabalham na informalidade, especialmente em setores como bares, restaurantes, hotéis, casas noturnas e casas de festas, onde a demanda por mão de obra é mais acentuada nos finais de semana, principalmente às sextas, sábados e domingos, quando ocorre maior movimento e eventos (Câmara dos Deputados, 2017, p. 04). Argumentou que registrar esses trabalhadores nos termos da CLT seria inviável para o empregador, pois a manutenção de empregados com todos os encargos trabalhistas e previdenciários não seria vantajosa, especialmente considerando que, em alguns casos, não há a necessidade contínua do trabalho.

Não é razoável manter um empregado contratado pelo empregador pagando todos os recolhimentos previdenciários, um salário-mínimo legal ou mesmo convencional e necessitar, às vezes, em determinado mês, de 1 dia de trabalho ou, em determinado mês, nem sequer precisar do trabalho dessa pessoa, desse trabalhador (Câmara dos Deputados, 2017, p. 04).

Afirmou que, com base em sua experiência pessoal, trabalhadores informais nos setores de serviços, bares e restaurantes frequentemente possuem mais de um emprego, realizando diversos 'bicos' em locais e turnos diferentes. Inicialmente, esses trabalhadores prefeririam não ter o registro em carteira ou a formalização do vínculo empregatício: “esse trabalhador, num primeiro momento, não quer ser registrado — nós vemos isso nas ações trabalhistas —, não quer o registro do contrato de trabalho quando vai buscar uma colocação”. No entanto, de acordo com ele, ao término do contrato de trabalho, muitos procurariam a Justiça do Trabalho para discutir a questão: “depois que sai, seja por algum entrevero no local de

trabalho ou por estar desempregado, precisando de dinheiro, vai buscar um advogado e a Justiça do Trabalho, justamente porque há essa insegurança” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 05).

Posicionou-se favoravelmente à regulamentação do trabalho intermitente, pois, segundo ele haveria “ num dos artigos a garantia de férias, de gratificação natalina, de todos os direitos de forma proporcional ao tempo trabalhado em relação aos demais empregados”. Finalizou sua exposição afirmando que, em seu entendimento, nenhum dos projetos de lei que estavam tramitando no Congresso Nacional trariam prejuízos ao trabalhador: “o que eu vejo, sim, é que estão sendo regulamentadas, estão sendo reguladas situações que nós vemos ocorrer no cotidiano prático” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 05).

Ainda em relação ao serviço intermitente, estávamos conversando anteriormente sobre esse tema. Parece-me que aqui **não haverá a diminuição de direitos dos trabalhadores** pelo projeto de lei, pois **eles serão trazidos para a formalidade, com todos os recolhimentos previdenciários e fiscais**. Os trabalhadores terão a segurança de estarem cobertos pela Previdência Social, sendo devido o pagamento de horas extraordinárias e o período de tempo trabalhado. Não haverá qualquer diminuição, para esse trabalhador, dos direitos mínimos garantidos já no art. 7º da Constituição Federal (Câmara dos Deputados, 2017, p. 06-07, grifo nosso).

Em seguida, foi a vez do Sr. Jorge Luiz Souto Maior, professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP), expor seus argumentos. Com uma abordagem extremamente crítica, alertou para o risco de o contrato de trabalho intermitente mascarar os números do desemprego; porque, na prática, o empregado contratado dessa forma constaria estatisticamente como um empregado formal, com vínculo empregatício e carteira assinada, embora possa estar inativo e sem receber salário. Argumentou que o contrato de trabalho intermitente “gera insegurança e incertezas muito profundas nos trabalhadores, mesmo estando empregados. Eles não sabem quando serão chamados para trabalhar nem de que forma. Não têm uma previsão sequer de quanto vão ganhar ao final do mês” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 10).

Na sequência o Sr. Luís Antônio Camargo de Melo, Subprocurador-Geral do Ministério Público do Trabalho (MPT) teceu críticas à possibilidade de utilização indiscriminada do contrato de trabalho intermitente, que abriria brechas para a flexibilização e a precarização das condições de trabalho. Advertiu para os riscos da má utilização da figura: “a rigor, é possível que as empresas até mesmo utilizem, ou venham a utilizar mais trabalhadores nos horários de pico e menos em horários mais calmos” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 17).

Então, por exemplo, será possível a empresa contratar um trabalhador para prestar serviço das 8 às 10 horas, das 12h às 14 h, das 17h às 19 h. Se for assim, esse

trabalhador terá uma jornada total de 6 horas, mas o período em que ele estará à disposição da empresa não será somente de 6 horas. Não! Mas esperem aí! Ele tem um intervalo. Sim, mas o que ele vai fazer nesse intervalo? Ah! Há a possibilidade de ele procurar outra atividade, de prestar serviço para outro empregador. Isso não é possível. Sabemos todos que isso não vai acontecer. Até mesmo a dificuldade de locomoção vai impedir o trabalhador de deixar um posto de emprego, de serviço, de trabalho, para prestar serviço em outro local (Câmara dos Deputados, 2017, p. 16).

Alertou que, ao invés de gerar novos postos de trabalho, a figura permitiria a substituição de trabalhadores que já estão em postos efetivos e que poderão ser contratados utilizando-se da nova modalidade contratual. Sobre a existência da modalidade em outros países (uma das justificativas apresentadas pelos defensores da regulamentação da modalidade no Brasil), ressaltou que, diferentemente da proposta brasileira, em outros países existe uma garantia de remuneração mínima para os trabalhadores contratados pela modalidade intermitente: em alguns países há a remuneração pelo período de inatividade, em outros há a garantia de um mínimo de horas a serem prestadas por mês, ajustadas no momento da contratação, o que garante ao trabalhador uma remuneração mínima e uma maior proteção, consequentemente.

Há uma previsão dessa modalidade contratual em alguns países. Isso é fato. Muito se fala que o Brasil está atrasado, porque outros países já têm essa modalidade, e o Brasil não tem. Mas vejam uma questão que é de extrema importância: **pelo menos em quatro países — Portugal, Itália, França e Estados Unidos —, a proposta que está sendo executada traz garantias para o trabalhador**, o que as propostas que estão tramitando no Congresso Nacional nos nossos dias não trazem. Mas muito se gostaria que isso fosse feito. **Portugal fala, por exemplo, em contribuição retributiva pelo período da inatividade.** No Brasil não se trata disso. Muito se busca, em regra, uma aproximação com o que está acontecendo nos Estados Unidos. **O tempo de espera nos Estados Unidos, chamado *on call*, deve ser compensado com remuneração adequada**, quer o trabalhador esteja no local de trabalho ou em outro local indicado pelo empregador, quer esteja nas proximidades ou em outro local no qual possa ser contatado para a chamada. **A remuneração mínima pelas horas de espera é o valor do salário-mínimo/hora da região.** Há também direito à remuneração, como se trabalhando estivesse, nos casos em que a empresa exige que o trabalhador permaneça de uniforme ou com instrumentos de trabalhos próprios da atividade laboral (Câmara dos Deputados, 2017, p. 17-18, grifo nosso).

O próximo expositor foi o Sr. Paulo Solmucci Júnior, Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes — ABRASEL (entidade patronal), que afirmou o que entende por trabalho intermitente: “nós entendemos que o trabalho intermitente é aquele que permite a contratação por hora, como já existe no Brasil, com todos os direitos trabalhistas que já existem no Brasil” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 19). Em sua visão, a regulamentação do trabalho intermitente estaria atendendo aos interesses tanto dos empregadores, quanto dos empregados e da própria sociedade: “hoje os consumidores têm hábitos e estilos de vida que

demandam flexibilidade das empresas na prestação de serviços, e essa se dá na hora que ele quer: de noite, na hora que ele vai ao hospital, na hora que ele precisa do caixa, do táxi, do Uber e de outras coisas mais” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 19).

Discorreu sobre como a modalidade poderia beneficiar os jovens, que desejam e precisam estudar e trabalhar, podendo ser utilizado para gerar essas oportunidades de emprego a estes jovens em bares e restaurantes: “hoje o maior número de desempregados no Brasil é de jovens. A taxa de desemprego dos jovens chega a ser quatro vezes maior do que a taxa de desemprego de quem tem mais de 30 anos. Esse é o alvo do trabalho intermitente”. Argumentou que, para que o jovem não precise escolher e comprometer seu futuro, abandonando a escola, era necessário: “dar ao jovem, não só por conta da escola, mas por conta do perfil do jovem de hoje, a possibilidade de ele trabalhar à noite numa quarta-feira, de, no sábado, trabalhar na hora do almoço e, no domingo, pela manhã” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 19-21). Seguiu expondo que tal modalidade contratual poderia servir ainda para outros contingentes de trabalhadores:

Existem também, na nossa sociedade, milhares de famílias, mulheres, homens que precisam ou desejam trabalhar em parte do seu tempo e, em parte, cuidar seja de algum familiar, seja de uma criança, seja de um pai, seja de uma pessoa inválida ou de alguém que precisa de alguma ajuda. **Não há por que um adulto não poder trabalhar com a flexibilidade que a sua demanda familiar lhe impõe**, ora trabalhando de manhã, porque tem que cuidar dos pais à tarde ou dos filhos, ora trabalhando no sábado ou no domingo. **Nós não podemos achar**, como disse bem aqui o primeiro expositor, **que o trabalhador de hoje é o hipossuficiente de ontem** (Câmara dos Deputados, 2017, p. 21, grifo nosso).

Afirmou que a flexibilidade permitida pelo contrato de trabalho intermitente seria um desejo dos próprios trabalhadores, pois, segundo ele, não são todos os trabalhadores que desejam possuir um contrato estruturado, com horários fixos.: “no Brasil não existem pesquisas sobre isso, mas nos Estados Unidos este número já é bastante grande: pelo menos 5% da população quer trabalhar apenas para ganhar o dinheiro de que precisa para a sua sobrevivência” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 21-22).

Argumentou, ainda, que era impossível realizar, no Brasil, um grande evento dentro da lei, sem a visita “terrível” dos membros do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário. Exemplificou com a questão de grandes eventos, como as Olimpíadas, a Copa do Mundo de 2014 e o Festival Rock in Rio e a dificuldade que o setor de eventos possui para a realização destes eventos. Afirmou que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente teria como finalidade absorver vários trabalhadores que estariam trabalhando de forma precarizada: “uma coisa que não pode passar despercebida pela sociedade são os milhares,

talvez milhões de pessoas que hoje trabalham fazendo extras, fazendo “bicos”, e que não têm qualquer direito” (Soulmucci Júnior *in* Câmara dos Deputados, 2017, p. 23). Finalizou sua exposição defendendo a regulamentação da modalidade, inclusive como uma oportunidade de primeiro emprego nos setores de bares e restaurantes para jovens que teriam suas vidas precarizadas pela escolha entre trabalho e estudo, haja vista que o emprego em horário integral seria a única alternativa.

Por mais que haja dúvida, meu ilustre colega Luís Antônio — colega de Mesa, porque tenho respeito pela sua autoridade e entendo bem disso, embora de vez em quando a gente se empolgue, porque dono de botequim é assim. Tenho um ilustre colega ali, o Deputado Herculano Passos, que também é colega do setor —, o setor de bares e restaurantes **vai gerar 2 milhões de novos empregos nos próximos 5 anos**. Posso ser cobrado para explicar esse número, mas aqui o tempo não me permite. Antecipo que a lógica é matemática e simples (Câmara dos Deputados, 2017, p. 23, grifo nosso).

O último convidado a arguir foi o Sr. Moacyr Roberto Tesch Auersvald, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade — CONTRATUH (entidade representante dos trabalhadores do setor). Ao focar a questão do trabalho intermitente, alertou a regulamentação da modalidade poderia causar precarização das condições de trabalho. Exemplificou com a questão dos grandes eventos citados anteriormente por Paulo Soulmucci Júnior, como as Olimpíadas e a Copa do Mundo, afirmando que tais eventos ocorreram na normalidade sem a existência de tal modalidade contratual, apenas utilizando o regramento disponível na CLT. Rebateu a fala do expositor anterior, de que houve muitas autuações do Ministério do Trabalho, afirmando que tais autuações se deram em razão de empresas terceirizadas que não registravam seus trabalhadores.

No que se refere à questão do trabalho intermitente, temporário, nós tivemos alguns exemplos no Brasil por ocasião da Copa do Mundo, das Olimpíadas, dos Jogos Paraolímpicos, e de outras ações. Nessas ocasiões, o Brasil foi sede e lamentavelmente nós, do turismo, não vamos poder colher efetivamente o resultado dessas grandes atividades esportivas que houve no Brasil. Mas não **foi necessário haver contrato de trabalho intermitente e nem qualquer outro tipo** de trabalho que está sendo proposto pela CLT atualmente, até porque, conforme foi colocado pelo Sr. Paulo Solmucci, **essas 500 atuações do Ministério do Trabalho** não foram realizadas na área de hotelaria, mas **se tratava especificamente de empresas terceirizadas que prestavam serviços na Copa do Mundo e não tinham seus trabalhadores efetivamente registrados**. Então, esse caso não serve de exemplo para este momento (Câmara dos Deputados, 2017, p. 23, grifo nosso).

Posicionou-se, portanto, de forma contrária à regulamentação do contrato de trabalho intermitente, que segundo ele, trata-se de flexibilização que só atende aos empresários/empresas e que tal medida não seria capaz de gerar empregos: “o que vai gerar empregos nesta Nação —

vamos torcer, pois eu acho que aqui todos nós temos que fazer isso — é este Brasil tomar um rumo econômico de respeito, todos os brasileiros trabalharem para isso” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 27). Afirmou que se houver uma melhora na economia, as vagas de emprego serão sim geradas, sem a necessidade de “explorar” os trabalhadores.

Eu fico até emocionado quando vejo que o Paulo se preocupa com o namoro dos nossos adolescentes, com o tempo que eles têm para namorar. Lamentavelmente, nós temos um grande exemplo do nosso segmento, o McDonald’s, **que explora efetivamente menores, se utiliza dessa mão de obra do primeiro emprego. Não podemos nem dizer que é um trabalho precarizado, pois é um trabalho semiescravo.** O próprio Dr. Camargo, do Ministério Público e que aqui está presente, tem acompanhado, fiscalizado e, juntamente com o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho, tem demonstrado os equívocos lamentáveis que essa empresa tem cometido. E é dentro do encaminhamento do trabalho intermitente (Câmara dos Deputados, 2017, p. 27, grifo nosso).

Assim, o trabalho intermitente já vinha sendo utilizado por grandes redes, ainda que ausente sua regulamentação. Porém, tal modalidade apenas precarizaria as condições de trabalho dos jovens submetidos a este regime de trabalho, conforme argumentou em sua fala o Subprocurador Geral do Ministério Público do Trabalho, Sr. Luís Antônio Camargo de Melo. Concluiu afirmando concordar com o pensamento exposto pelo debatedor anterior, Paulo Soulmucci, de que “a meninada namore à vontade, que estude no horário à vontade, mas que tenha emprego decente. Eu acho que ninguém que está aqui merece o subemprego, nem mesmo os filhos dos nossos trabalhadores” (Moacyr Roberto Tesch Auersvald *in* Câmara dos Deputados, 2017, p. 27) tecendo críticas quanto à qualidade dos empregos gerados, no sentido de que um subemprego não é a melhor alternativa, a melhor saída para a crise do país.

Finalizada a exposição dos convidados, quem teve a palavra foi o relator do projeto, Sr. Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN). Em relação ao trabalho intermitente, perguntou se na visão dos convidados os projetos que estão tramitando precarizam as relações de trabalho ou se eles podem garantir aos trabalhadores direitos trabalhistas e previdenciários, de forma proporcional. Indagou a respeito da utilização do contrato de trabalho intermitente como primeiro emprego e, também, sobre a perspectiva de geração de novos empregos mediante o uso desta nova modalidade.

Pergunto ao Solmucci, mas os senhores podem comentar a respeito: qual o recorte demográfico que seria atendido com a jornada móvel? Você falou da questão do primeiro emprego. Isso é uma constância? **Qual é o parâmetro que você tem para colocar que esse segmento seria atendido?** Há outro recorte demográfico que poderia ser atingido com a jornada móvel? Qual a vantagem disso? **Você afirmou aqui que isso geraria dois milhões de novos empregos. Pareceu-me um número bastante superlativo.** Então, mesmo você dizendo que este é um modelo matemático,

talvez com dificuldade de se colocar em curto espaço de tempo, mas **qual é o pressuposto, qual é a base científica para esta afirmação, se é que existe alguma base para essa pergunta?** (Câmara dos Deputados, 2017, p. 29, grifo nosso).

Marinho citou, ainda, nota técnica específica sobre a questão do trabalho intermitente, emitida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), segundo a qual “essa modalidade atende exclusivamente ao interesse do empresário. Não há nenhuma possibilidade de que o interesse do trabalhador possa ser resguardado. Qual é a base para essa afirmação enfática?” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 30). O deputado opôs-se à afirmação de que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente contraria as regras convenções internacionais da OIT, informação constante da referida nota técnica do MPT.

Afirmou que diversos países da América Latina e da Europa já regulamentam jornadas flexíveis, inquerindo os presentes se estes países também não estariam desrespeitando/infringindo as referidas convenções. Finalizou com uma provocação, no sentido de questionar os debatedores se eles entendem que o contrato de trabalho intermitente “suprimiria o trabalho que é contratado por tempo indeterminado? Na opinião dos senhores, é uma substituição e precarização ou nós teríamos uma nova possibilidade de fomentar o mercado e dar oportunidade a pessoas que estão fora do mercado?” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 30-31).

Na sequência os debates seguem para os deputados presentes e alguns trechos de suas falas merecem destaque, como é o caso do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC), que se posicionou de forma favorável à aprovação do contrato de trabalho intermitente: “essa questão da legislação trabalhista, que não permite o trabalho intermitente, [...], com certeza, é a principal causa do desemprego no Brasil” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 32). Afirmou, ainda, que o trabalho intermitente seria uma saída no mundo inteiro e aproveitou para ilustrar/reforçar com um caso: um amigo dele que era pobre no Brasil e ficou rico na Inglaterra, trabalhando em quatro locais diferentes, conciliava tudo pois fazia o próprio horário.

Também merece destaque a fala da Deputada Gorete Pereira (PR/CE), presidente da Comissão. A deputada afirmou que o objetivo da regulamentação do trabalho intermitente, da reforma trabalhista, não era precarizar as condições de trabalho, que todos os direitos estariam garantidos, um salário digno, férias, 13º salário: “então, eu não entendo por que não se precisa neste momento de uma reforma trabalhista. Eu acho que já passou da hora” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 34). Finalizou sua exposição argumentando que o trabalhador deveria ter o direito de escolher trabalhar aquelas poucas horas e receber por elas.

A deputada Magda Mofatto (PL/GO), afirmando que se envolveria na discussão do projeto como deputada e como empresária (do segmento de turismo-hospitalidade, bares e restaurantes), argumentou que o empregado não mais necessita da superproteção conferida pela CLT, pois o trabalhador conheceria bem seus direitos e saberia bem o que quer. A deputada seguiu na defesa do contrato de trabalho intermitente, afirmando que “a jornada intermitente, flexível, móvel, variável, no horário que a empresa precisa do trabalhador, é um dos itens para gerar emprego e precisa, sim, ser aprovada, seja em que período for, em que horário for” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 38). Segundo ela, o trabalhador poderia escolher/optar pela adesão ao contrato de trabalho intermitente, pois “ninguém é obrigado a aceitar nenhuma espécie de trabalho que não queira. Repito: ninguém é obrigado a aceitar nenhuma espécie de trabalho que não queira. A combinação entre empregado e trabalhador é extremamente importante” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 38).

Exemplificou a questão utilizando-se do setor do turismo e hospitalidade, o qual, segundo ela, “trabalha 24 horas por dia 360 dias por ano, com criatividade, para atrair o turismo. No entanto, nós temos altas e baixas temporadas. Falo por mim agora como empresária” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 39). Segundo a deputada, a impossibilidade de contratar trabalhadores intermitentes quando há aumento na demanda ocasiona dificuldade na prestação dos serviços para os consumidores, pois, quando há maior movimento, os funcionários contratados não são suficientes para prestar o serviço, ocasionando lentidão/demora.

As filas, na hora de *check in* e *check out* na hotelaria, principalmente, são imensas. Garanto ao senhor que nenhum funcionário fixo vai perder o emprego e deixar o seu emprego para um funcionário intermitente. Na hora do *check out*, as filas são imensas, porque não há gente adicional e eu não posso contratar aquele intermitente. Nos parques aquáticos, onde há uma infinidade de lanchonetes, são imensas também as filhas de pessoas esperando poder comprar um sanduíche, um refrigerante, um suco ou qualquer outra coisa, porque não se tem condição de colocar mais funcionários (Câmara dos Deputados, 2017, p. 39).

Após esta primeira rodada de questionamentos feitos pelos deputados, os convidados foram chamados a responder às questões, começando com o Juiz Dr. Felipe Calvet. A respeito da questão da precarização, Calvet afirmou que “em situação precária estão hoje os trabalhadores em bares e restaurantes que são chamados para trabalhar quando há eventos aos finais de semana e não têm absolutamente nada garantido” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 43). Segundo ele, a aprovação da lei seria capaz de retirar da situação de precarização trabalhadores informais, sem carteira assinada, que não possuem nenhum direito (não recolhem impostos, não possuem proteção previdenciária, direito a horas extras, férias, 13º salário).

A redação é bem clara no parágrafo único do art. 1º: o contrato intermitente é aquele em que a prestação de serviço será descontínua. Ora, se esse empregado for reclamar na Justiça do Trabalho que trabalhava de modo contínuo na empresa — por exemplo, trabalhava todos os dias como garçom, com uma ou duas folgas na semana, e foi inserido na lei sobre trabalho intermitente —, como representante da Justiça do Trabalho, eu vou dizer que foi uma fraude essa inserção. É um contrato de prazo indeterminado. **Não haverá precarização desse trabalhador. Haverá, sim, a inserção na formalidade, melhorando a condição social dos trabalhadores, melhorando a condição econômica do País e, me parece, diminuindo o número de ações trabalhistas** (Câmara dos Deputados, 2017, p. 44, grifo nosso).

O Sr. Moacyr Roberto Tesch Auersvald volta a defender seu posicionamento em favor dos trabalhadores, afirmando ser necessário encontrar outras soluções, que não sejam a flexibilização: “eu acho que não se deve achar que nós trabalhadores e a folha de pagamento somos os culpados pelo Custo Brasil. Há mais itens, mais coisas que aumentam o Custo Brasil além dos trabalhadores” (Moacyr Roberto Tesch Auersvald *in* Câmara dos Deputados, 2017, p. 46). Apresentou como alternativa utilizar os períodos de baixa temporada do setor de turismo para qualificação profissional dos trabalhadores.

Posteriormente, retomou a fala o professor e juiz Jorge Luiz Souto Maior, que expressou preocupação com o fato de que, em que pese as argumentações apresentadas pelos deputados, o trabalho intermitente não se destina a situações específicas, mas sim a todo setor e atividade, ou seja, a lei é genérica, vale para toda e qualquer situação. O convidado rebateu ainda a fala da deputada Magda Mofatto, de que o empregado pode escolher estar em um contrato de trabalho intermitente.

A situação generalizada é a de aumentar o sofrimento da classe trabalhadora porque, se em determinadas circunstâncias esse determinado tipo de lei pode satisfazer o interesse de um empregador e dos empregados daquele setor específico, em outras situações essa lei generalizada vai gerar pura e simplesmente sofrimento, porque não se sabe que dia se vai trabalhar, a que horas se vai trabalhar. Falou-se aqui: “Ah, o trabalhador pode escolher!” O Paulo eu acho que deu o exemplo do sujeito que mora lá na Espanha: “Ele escolhe”. Mas o que a lei diz é que quem escolhe é o empregador, não é o empregado. O empregado fica, de fato, submisso à vontade do empregador, qualquer empregador, mesmo esses que não estejam vinculados com essas preocupações aqui expressas (Câmara dos Deputados, 2017, p. 47).

Segundo Souto Maior: “a legislação complexa e a judicialização são frutos, [...] de uma série enorme de legislações feitas a partir desse pressuposto: ‘vamos flexibilizar’” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 48). Afirmou que a maior parte dos casos de conflito na Justiça do Trabalho decorrem dessas legislações que flexibilizam as relações de trabalho e geram insegurança jurídica.

E, no fundo, desculpe-me, está se fazendo aqui uma inversão muito grande, porque estamos fazendo um massacre aos trabalhadores, como se a classe trabalhadora fosse culpada pelos problemas econômicos do País. Essa é uma realidade de um país que conviveu 388 anos com a escravidão, cuja legislação do trabalho adveio a partir de 1930 e até hoje não foi de fato aplicada. [...]. Acusar a classe trabalhadora explicitamente de ser culpada pelos problemas econômicos do País é uma inversão da realidade concreta (Câmara dos Deputados, 2017, p. 48).

Dando continuidade à audiência, Luís Antônio Camargo de Melo afirma que o mundo mudou e não é mais o mesmo de quando a CLT foi aprovada: o mundo e a vida são dinâmicos, é preciso acompanhar a evolução, no entanto, a necessidade de atualização, de regulamentação de novas formas de trabalho não pode levar à precarização das condições de trabalho. Melo ao debater a figura do contrato de trabalho intermitente, desejando que a regulamentação da figura realmente fosse capaz de trazer boas situações de trabalho, relatou já ter presenciado situações de extrema precarização das condições de trabalho mediante o uso de estratégias pelas empresas semelhantes ao trabalho intermitente, que já eram utilizadas antes mesmo da sua regulamentação pelo Legislativo.

O que nós não podemos, e não vou abrir mão disso, é trabalhar no sentido de uma precarização. Muito do que está sendo proposto vai trazer precarização, por quê? Porque, claramente, **traz um prejuízo para o trabalhador**, que vai deixar de ter uma situação garantida pela legislação atual para ir para uma legislação em que ele não terá a mesma condição. [...]. Quanto à situação da jornada intermitente, quero acreditar que nós temos boas situações de trabalho. Quero acreditar, por exemplo, que o que acontece nas lanchonetes do McDonald's não seja a prática que vai acontecer no Brasil, que vai continuar acontecendo no Brasil, quando um trabalhador fica lá no fundo da loja, às vezes, o dia inteiro, e só vai ganhar se trabalhar por 30 minutos, por 40 minutos. Nós recebemos denúncias, nós investigamos, nós entramos com ações civis no Brasil inteiro para enfrentar essas questões. Hoje há trabalhadores no Brasil que se sentam para trabalhar de manhã usando fralda geriátrica — e não são idosos nem têm incontinência urinária. São situações que têm que ser enfrentadas. Isso é humilhação! (Câmara dos Deputados, 2017, p. 52).

Citou novamente a nota técnica do Ministério Público do Trabalho sobre o trabalho intermitente, explicitando de uma forma mais detalhada a razão de ter citado que a proposta atenderia apenas aos interesses empresários. Segundo ele, tal colocação ocorre porque não se verifica a existência de qualquer contrapartida para o trabalhador: “ou seja, o trabalhador pode ficar 10 horas à disposição do seu empregador cumprindo uma jornada, talvez, de 6 horas. E o que ele vai fazer nesse período todo? Ele vai ficar à disposição, sem remuneração e sem contrapartida” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 53). Assim, lembrou que em vários países em que o contrato de trabalho intermitente já se encontra regulamentado existem garantias, contrapartidas para os trabalhadores, sugerindo ao relator a inserção no projeto de maiores garantias aos trabalhadores.

O último a responder aos questionamentos dos deputados foi o Sr. Paulo Solmucci Júnior, que procurou enfatizar “a importância e a pertinência da implantação do trabalho intermitente no Brasil, que é o único País de toda a América do Sul que não tem essa modalidade, que existe inclusive na Europa” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 53-54). O convidado, ao expor um exemplo de um restaurante/buffet, afirmou que “não existe nenhum bufê no Brasil em que se possa trabalhar com os garçons dentro da lei. Nenhum bufê e nenhuma festa cumprem a lei no Brasil, porque a atividade econômica assim não permite” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 54). Assim, segundo ele,

As empresas no Brasil que vivem na total informalidade — e no meu setor são 65% dos negócios de bares e restaurantes — não têm CNPJ e não são fiscalizadas. Elas não quebram por causa da Justiça do Trabalho. Quem quebra é aquele que está buscando se ajustar, e não porque não tem condições de se ajustar, mas porque a atividade econômica não é permitido, dentro do emaranhado legal em que vivemos, seu exercício da forma correta (Câmara dos Deputados, 2017, p. 54).

Afirma existirem milhões de pessoas no Brasil trabalhando na informalidade e que o setor de comércio e serviços, muitas vezes, para poder funcionar de forma adequada, contrata trabalhadores na informalidade, como por exemplo quando um empregado falta ao serviço e a empresa não dispõe de muitos funcionários para colocar outro no lugar. Para justificar a necessidade de um novo marco regulatório para as relações de trabalho no setor de serviços, apresentou argumentos como o de que “entre 25% e 30% dos primeiros empregos, fora do Brasil, estão em bares e restaurantes” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 55). Rebateu a “provocação” feita pelo relator, deputado Rogério Marinho sobre os números relativos à quantidade de vagas a serem geradas pela regulamentação do trabalho intermitente.

O ilustre Relator me provocou aqui de maneira, no mínimo, cruel. S. Exa. me pediu para provar cientificamente os 2 milhões de empregos que eu falo que serão gerados. Eu acho que não vi nada muito científico no Brasil no que diz respeito à geração ou à destruição de empregos, mas uma coisa é certa: na vida real, como apontou a Deputada Magda Mofatto, que bem conhece o Deputado Patrus, da minha terra, muitas lanchonetes e estabelecimentos do meu setor não geram os empregos que deveriam gerar porque a legislação nos põe em risco (Câmara dos Deputados, 2017, p. 55).

Soulmucci ilustra a questão afirmando já ter possuído 10 lanchonetes no Clube Minas Tênis Clube e que quando havia grande movimento no clube, o público era de 15 mil pessoas e que para funcionar bem, necessitaria de 60 a 80 ou mais pessoas para atender bem aos clientes. Porém, em razão dos dias de baixa demanda, empregava apenas 25 a 30 pessoas e por isso, deixando de oferecer as vagas e de empregar mais pessoas, para não ter prejuízo nestes dias de

baixa demanda. Defendeu que deveria existir uma legislação que se adaptasse às necessidades do setor, pois, segundo ele, o trabalhador intermitente que trabalha 25 horas por semana no setor ganha 60%, 70% até 80% a mais da hora de trabalho normal.

É possível, com o trabalho intermitente, a flexibilidade. E é para um lado e para o outro, pois **o jovem** — em especial, o favorecido com o trabalho intermitente — **quer flexibilidade**, porque ele tem aula, ele tem prova e ele tem que namorar, sim, Moacyr. Ele quer e deve namorar. O fato é que **esse que trabalha essas 25 horas ganha igualzinho a quem trabalha por mês, porque a remuneração é maior**. De onde vêm os 2 milhões de empregos? O nosso setor é o maior empregador no Brasil, com 6 milhões de empregos. Nos Estados Unidos e na Europa, esse setor também é o maior empregador. No Brasil, seria possível gerar muito mais empregos, especialmente os formais, se houvesse o trabalho intermitente. Por quê? Porque **existe um exército de jovens que está em casa sem trabalho**, pois ele não pode, não quer e não deve abrir mão da escola. O setor de bares e restaurantes, no Brasil, não oferta emprego por hora. A recessão do McDonald's o faz, segundo o nosso ilustre Luís Antônio, de maneira terrível e precarizada. Não sei se é e não estou aqui para defender McDonald's, estou aqui para falar do que sei e do que enxergo (Câmara dos Deputados, 2017, p. 56-57).

Respondeu, também, ao questionamento feito pelos deputados sobre a origem da informação apresentada de que a regulamentação do trabalho intermitente poderia gerar até dois milhões de novos empregos: “permite inferir, **sem nenhuma metodologia científica**, mas com a certeza de quem está, há muitos anos, trabalhando no balcão de um bar de restaurante [...], **que esse setor trabalharia com 2 milhões a mais de empregos**” (Câmara dos Deputados, 2017, grifo nosso). Portanto, conforme se extrai da própria fala do convidado, não há qualquer embasamento para sua afirmação, apenas uma perspectiva otimista. Afirmou que o jovem poderia optar, deixar de ser mensalista, trabalhando oito horas por dia e ganhando um valor x, passaria a ser intermitente, trabalhando apenas 4 horas seguidas, ganhando 1,8 ou 1,7 x, ou seja, trabalhando a metade do tempo e ganhando praticamente o dobro do valor.

Outra deputada a arguir os debatedores foi Benedita da Silva (PT/RJ), que elogiou a contribuição dos expositores que reforçaram a convicção que ela possuía de ser a reforma indevida. Para ela, a legislação vigente e a Constituição são instrumentos que servem para os dois lados, dando segurança tanto aos empregados quanto aos empregadores. Alegou, ainda, que a CLT não é velha e que ela pode sempre ser atualizada, modificada, porém, sem que estas modificações promovam retrocesso, perda de direitos para os trabalhadores.

Assim sendo, eu vou fazer algumas perguntas, principalmente ao Moacyr Roberto. **Qual será a repercussão da implementação do trabalho intermitente para a categoria que representa? Quais são as principais propostas para melhorar as relações de trabalho?** [...]. Eu gostaria que me dissesse qual é a sua opinião em relação à proposta de emprego para os nossos jovens, feita pelo nosso expositor Paulo Júnior. Para o Luís Antônio Camargo eu tenho as seguintes perguntas: **está realmente envelhecida a nossa CLT?** Quais as reformas são necessárias para a modernidade

das estruturas sindicais? Ao Prof. Jorge Luiz eu faço a seguinte pergunta: **o que realmente deveria ser mudado na CLT? Quais avanços garantirão a proteção do trabalhador e do empregador?** E ao Juiz Calvet eu gostaria de perguntar: **existem reclamações trabalhistas em relação à precarização dos direitos?** (Câmara dos Deputados, 2017, p. 60-61, grifo nosso).

Quem também apresentou seus argumentos à regulamentação do trabalho intermitente foi o Deputado Wadih Damous (PT/RJ), que rebateu o argumento de que ao aprovar a reforma trabalhista iria “como num passe de mágica”, gerar 5 milhões de empregos, conforme fala do Ministro do Trabalho na primeira audiência, realizada em 09/02/2017, sem apresentar um dado que embasasse a afirmação. Criticou a fala de alguns deputados que afirmaram que o trabalhador é livre para escolher seu trabalho: “o trabalhador não escolhe. O trabalhador tem que trabalhar para não passar fome”. Na sequência, realizou a leitura de um relato de uma trabalhadora intermitente do Reino Unido, publicado no jornal El País, da Espanha, em 03/05/2015, que relatava estar a três dias sem receber nenhuma chamada e que com o contrato de trabalho intermitente, a empresa não precisa nem dispensar o trabalhador, basta não o acionarem mais para o trabalho, pois se não há trabalho, não há salário, nem direito a acesso a benefícios como o seguro-desemprego.

Qual é o trabalho intermitente que se quer normatizar aqui? Qual é o trabalho intermitente? É o do Reino Unido? É o de alguns países da Europa, em que o trabalhador fica à disposição do empregador sem saber em que hora e em que dia vai trabalhar? Ele tem que ficar à disposição sem receber. Só recebe se for chamado para trabalhar. É este o trabalho intermitente que nós queremos aqui? Vai ser contrato de trabalho intermitente? Nós vamos discriminar que categorias profissionais poderão estabelecer trabalho intermitente? Está bom. Então, vamos colocar as entidades sindicais para discutir isso. Que direitos os trabalhadores intermitentes vão ter? Eles vão ter os mesmos direitos? Eles vão receber proporcionalmente? Eles vão saber com antecedência a sua jornada de trabalho? Vão saber que dias vão trabalhar? Não é isso o que se vê nos outros países (Câmara dos Deputados, 2017, p. 70).

Na sequência, a palavra é devolvida aos palestrantes convidados. Jorge Luiz Souto Maior afirmou que, ao se aliar o trabalho intermitente com a terceirização ampla e o negociado sobre o legislado, eliminam-se inúmeros direitos trabalhistas. Em relação à regulamentação do contrato de trabalho intermitente, argumentou que muitas foram as justificativas apresentadas, que existiriam muitos interesses específicos, entretanto, rebate afirmando que a legislação nos termos em que estava sendo proposta era generalizante, para todos os trabalhadores e em todas as atividades.

Percebam que nós estamos falando de uma coisa, mas discutindo outra. A legislação que está sendo posta aqui em discussão não está visualizando apenas o problema dos bares e restaurantes. Essa é a questão. **Se fosse uma lei específica**, como a lei que se

refere à gorjeta, que recentemente foi votada, **resolveria o problema. Poderia ser uma lei voltada para bares e restaurantes, considerando o trabalho intermitente**, com características que você procura defender, como a que **o trabalhador seja jovem, que seja estudante e que tenha 50% no mínimo de efetivos, garantindo-lhe o recebimento do salário-mínimo e um mínimo de previsibilidade**. Se estivéssemos discutindo uma lei para resolver um problema específico, seria uma coisa. Mas, ao contrário, pegamos uma lei que serve para tudo e que, no contexto geral, considerando a terceirização e a negociação, está dentro de um projeto de destruição do Direito do Trabalho e tentamos argumentar com algo específico (Câmara dos Deputados, 2017, p. 74).

Posteriormente, o convidado sr. Paulo Solmucci Júnior defendeu mais uma vez a regulamentação do trabalho intermitente que, segundo ele: “é aquele que permita, como em qualquer lugar do mundo, que o jovem estude e trabalhe nos bares e restaurantes do Brasil, com todos os direitos e precauções necessários” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 78). Conforme dados apresentados por ele, quatro em cada dez estabelecimentos no setor de serviços estariam enfrentando prejuízos, diante da restrição de contratar trabalhadores dentro da legalidade: é necessária a regulamentação do “trabalho intermitente, com as devidas ressalvas colocadas aqui, com o diálogo e com a construção entre os que são contra e os que são a favor de um arcabouço jurídico que permita empreender, ser empregado, estudar e viver bem neste País” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 80).

Na terceira rodada de arguições dos deputados, o Sr. Deputado Leonardo Monteiro (PT/MG) afirmou que “essa questão do trabalho intermitente, que é o tema que estamos discutindo aqui hoje, e essa questão do negociado prevalecer sobre o legislado, [...] significa retroceder ao período do trabalho escravo” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 80). Por outro lado, o deputado Herculano Passos, favorável à aprovação da reforma e do contrato de trabalho intermitente, afirmou que a modalidade vai gerar mais empregos:

Entendo que o trabalho intermitente é importantíssimo, não só no setor do turismo, em que as pessoas precisam organizar eventos e trabalhar em escala móvel. Tudo diz respeito à empregabilidade. O trabalho intermitente vai empregar muito mais gente e vai dar oportunidade para muito mais. Nós não estamos inventando a bola, não estamos criando uma coisa nova, porque o trabalho intermitente já existe em outros países. Eu me aprofundi no tema para defender o trabalho intermitente, depois de conhecer a legislação de outros países (Câmara dos Deputados, 2017, p. 80).

O deputado Pedro Vilela (PSDB/AL), defendeu a necessidade de regulamentação do contrato de trabalho intermitente, principalmente porque, segundo ele, o turismo gera muitos empregos e poderia gerar muitos mais, porque alguns empreendimentos contratam trabalhadores de maneira informal aos finais de semana e alta temporada, por ser a opção que eles tem: “ou contratam informalmente, correndo risco e deixando o trabalhador desamparado,

[...] ou não contratam, deixando de expandir seu negócio, de prosperar, atendendo mal o consumidor, ou contratam formalmente”. Afirmou que essas contratações ocorrem sem nenhuma segurança jurídica, com receio por parte dos contratantes.

O deputado João Gualberto (PSDB/BA) argumentou que “é difícil uma pessoa de bom senso acreditar que o trabalho intermitente é uma precarização”. Afirmou ter sido prefeito durante 8 anos do Município de Mata de São João, cuja base econômica é o turismo, e pôde sentir a necessidade da regulamentação do contrato de trabalho intermitente, não só em bares e restaurantes, mas também no setor do comércio.

As pessoas pensam que todo mundo vai ser colocado no trabalho intermitente — não! O supermercado local precisa, para manter a loja funcionando, de 30 funcionários durante o mês, mas no fim de semana ele precisa de 10 funcionários a mais para não haver fila no açougue, no caixa. Isso ocorre em vários setores, como nos receptivos, por exemplo. Então, o comércio como um todo, principalmente no final de semana, precisa desse reforço de mão de obra. Isso não quer dizer que se está precarizando o trabalho. Mas as pessoas aqui, em vez de discutirem verdadeiramente as necessidades desse projeto — o que é correto, o que é exagero, o que é excesso —, preferem fazer discurso político (Câmara dos Deputados, 2017, p. 78).

Quem encerrou os debates do dia foi o convidado Sr. Moacyr Roberto Tesch Auersvald, único convidado a permanecer até aquele momento na audiência, já que os demais tiveram de se ausentar em razão de compromissos pessoais. Ressaltou que o sindicato CONTRATUH representa 14 grupos no grupo de turismo e hospitalidade, tais como hotéis, bares, restaurantes, condomínios, prestações de serviços e cabeleireiros e o contrato de trabalho intermitente não atenderia às necessidades nem do setor e muito menos de outras categorias que não se enquadrariam nessa modalidade, tais como metalúrgicos e comerciários: “o McDonald’s já tentou. Isso já foi destrinchado na Justiça do Trabalho, destrinchado no Ministério Público, e já vimos que não deu certo. Essas coisas levam à precarização. Lá no fundo, isso chega a ser escravidão” (Câmara dos Deputados, 2017, p. 95).

Em síntese é possível verificar que alguns argumentos se repetem tanto na fala dos expositores, quanto na fala dos deputados. Entre aqueles que defendem a necessidade da aprovação da reforma e da regulamentação do contrato de trabalho intermitente está a necessidade de flexibilidade para gerar empregos em setores específicos da economia, que possuem momentos de baixa demanda. No entanto, a proposta apresentada, assim como criticaram alguns debatedores, não era restrita aos setores específicos, mas sim geral, podendo ser utilizada em qualquer setor da economia. Entre os críticos colocou-se ainda o argumento da necessidade de garantia de direito a jornada e salário-mínimo, conforme já regulamentado em outros países do mundo.

### 2.2.3 Texto Substitutivo apresentado pelo Relator e sua aprovação na Câmara dos Deputados

Após este primeiro momento de tramitação na Câmara dos Deputados, em 12/04/2017, o Relator do projeto, Deputado Rogério Marinho, apresenta seu parecer a respeito do projeto, conjuntamente com um texto substitutivo daquele inicialmente proposto pelo Poder Executivo. Tal substitutivo decorre da análise das 850 propostas de emenda apresentadas ao projeto, entre os dias 13 e 22 de março de 2017, das quais 409 foram rejeitadas; 21 declaradas inconstitucionais; 08 retiradas por seus autores; 105 integralmente aprovadas e 307 parcialmente aprovadas.

Portanto, o próximo documento a ser analisado é o Parecer do Relator nº 01, de autoria do Deputado Rogério Marinho, publicado no site oficial da Câmara dos Deputados. Tal documento apresenta 132 páginas, abordando os mais diversos pontos da reforma trabalhista, porém, por razões de objetividade, optou-se por analisar apenas os trechos referentes ao tema objeto da Tese. De acordo com o documento: a regulamentação do trabalho intermitente “permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos” (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 49). Segundo o parecer, há uma perspectiva da geração de 14 (quatorze) milhões de postos de trabalho no período de 10 (dez) anos, sendo mais de três milhões de novas vagas apenas no setor do comércio para além da formalização dos vínculos informais existentes.

Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 50).

Conforme o texto do relatório em análise, para além do impacto direto na geração de empregos, deve-se levar em consideração o impacto social que a regulamentação da medida traria, tais como a obtenção do primeiro emprego, “especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável” (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 50). Justifica enaltecendo que, “como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar” (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 50). Na sequência, preocupa-

se em rebater as críticas colocadas, de acordo com o documento, pela Magistratura do Trabalho e pelo Ministério Público, de que a incorporação do contrato de trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico ocasionaria desrespeito aos direitos dos trabalhadores, em razão do descumprimento de dispositivos de lei.

Dizem que não são garantidos aos trabalhadores direitos como os intervalos para repouso e alimentação, a não concessão de intervalo de onze horas no mínimo entre duas jornadas de trabalho, a não concessão de descanso semanal remunerado em pelo menos um domingo por mês. Todavia a proposta visa a, justamente, regulamentar essa modalidade de modo a que não restem dúvidas quanto a serem devidos todos os direitos aos empregados que venham a trabalhar sob esse regime, o que elide qualquer oposição à sua incorporação na CLT com esses fundamentos (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 50-51).

O parecer discorre, ainda, em relação ao contrato de trabalho intermitente, sobre o dispositivo legal em que seria inserido, mediante a “inclusão de sua definição no § 3º do art. 443 e pela sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT” (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 51). Por fim, ressalta a regulamentação da obrigatoriedade da convocação para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício e; também, a de que todos os “direitos devidos ao empregado serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos doze meses ou no período de vigência do contrato se este for inferior a doze meses” (PRL 1 - PL 6787/2016, 2017, p. 51).

Após a apresentação do texto substitutivo pelo relator, abre-se prazo para a apresentação de Emendas ao substitutivo, entre os dias 17/04/2017 a 24/04/2017, momento no qual recebe mais 457 propostas, sendo 17 delas incluídas no parecer final do relator, 18 acatadas parcialmente, 412 rejeitadas integralmente e 10 declaradas inconstitucionais. Insta ressaltar, que é neste momento que se insere no texto a vedação da utilização do contrato de trabalho intermitente para os aeronautas. De acordo com o Parecer com Complementação de Voto (CVO 1 PL6787/2016), houve a modificação da “redação do § 3º para proibir o trabalho intermitente dos aeronautas regidos por legislação própria. Em razão disso, as ESB 297 e 307 passaram, de acatadas integralmente, para acatadas parcialmente”. No dia 25/04/2017, o parecer final da Comissão Especial instituída na Câmara dos Deputados e as Emendas foram aprovados, pela própria comissão, após mais de seis horas de discussão, em um placar de 27 votos a favor e 10 contra, do total de 37 membros que compunham a referida Comissão. A subemenda substitutiva decorrente deste ato foi enviada para votação no dia seguinte, em único turno, no Plenário.

A discussão do Projeto de Lei 6.797/2016 em Plenário na Câmara dos Deputados ocorreu nos dias 25 e 26 de abril de 2019, quando recebeu mais 32 propostas de Emenda em Plenário, totalizando 1.339 propostas de Emenda para modificação do texto apenas na Câmara dos Deputados. No dia da votação encontravam-se presentes 474 dos 513 deputados que integram a Câmara Federal (92,58%). Como o projeto em discussão era para criação de uma lei ordinária, nos termos do art. 65 da CF/88<sup>7</sup>, para ser aprovado era necessário que obtivesse voto favorável da maioria simples dos presentes (238 votos). No entanto, a lei foi aprovada, em com 296 votos a favor (62,45%, considerando-se apenas os presentes), 177 contrários e 38 ausências<sup>8</sup>, sendo aprovado com 59 votos a mais do que o necessário. Na sequência, cumprindo o que determina a legislação, o novo texto aprovado é enviado para deliberação e aprovação no Senado Federal, remessa essa realizada em 28 de abril de 2017, mediante o Ofício nº 362/17/SGM-P. O texto final, aprovado no Plenário apresenta a seguinte redação:

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.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

[...]

Art. 452-A. 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 § 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.

§ 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 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;

<sup>7</sup> Art. 65 da CF/88: O projeto de lei aprovado por uma Casa será revisto pela outra, em um só turno de discussão e votação, e enviado à sanção ou promulgação, se a Casa revisora o aprovar, ou arquivado, se o rejeitar. Parágrafo único: sendo o projeto emendado, voltará à Casa iniciadora.

<sup>8</sup> A soma dos votos totaliza 473 votos, pois, de acordo com o art. 17, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o deputado Rodrigo Maia (DEM-SP), por ser presidente da Casa, ficou impedido de votar.

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. (RDF 1 => PL 6787/2016, p. 16-18).

Realizada esta análise da construção da regulamentação do contrato de trabalho intermitente na Câmara dos Deputados, é possível concluir que, em que pese todos os debates, argumentações e tentativas de alteração do texto de modo a contemplar mais direitos aos trabalhadores submetidos a tal modalidade contratual ou ainda, restringir seu uso a categorias específicas, a regulamentação pouco avançou no que se refere à proteção dos trabalhadores, mantendo a essência inicial de flexibilização e precarização. Na sequência, passamos a análise da tramitação do projeto no Senado Federal.

### 2.3 TRAMITAÇÃO E A APROVAÇÃO DO PROJETO DE LEI 6.787/2016 (PL 38/2017) NO SENADO FEDERAL

Após a aprovação do projeto na Câmara, seu destino natural, de acordo com as regras constitucionais é o Senado Federal, pois, para ser aprovada, a lei ordinária necessita de aprovação nas duas casas que compõem o Congresso Nacional, símbolo do Poder Legislativo a nível federal. O projeto começa a tramitar no Senado em 02/05/2017, quando passa a se denominar Projeto de Lei (PL 38/2017). Diferentemente do que ocorreu na Câmara, na qual foi instituída uma Comissão Especial, no Senado o projeto de lei, por determinação de seu então presidente, Eunício Oliveira (PMDB/CE), foi enviado para apreciação por três comissões permanentes da Casa: a de Assuntos Econômicos (CAE), a de Assuntos Sociais (CAS) e a de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ). Como o objeto da Tese não é a análise da tramitação do projeto em si, iremos ressaltar apenas os pontos mais importantes, se houve a realização de outros debates sobre o tema, ou ainda, modificação em relação ao texto aprovado na Câmara dos Deputados.

O projeto inicia sua tramitação na CAE sendo discutido entre os dias 04/05/2017 e 06/06/2017, quando foi aprovado com 14 votos favoráveis e 11 contrários, tendo como relator da matéria o senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES). Insta ressaltar que, nesta fase foram apresentadas 193 Emendas, todas rejeitadas, portanto, não houve alteração ao que havia sido

aprovado pela Câmara dos Deputados. O relatório favorável passou a constituir o parecer da CAE (Parecer (SF) nº 34, de 2017). Pela CAE foram realizadas três audiências públicas, nos dias 10, 15 e 23 de maio e duas sessões temáticas, nos dias 11 e 16 do mesmo mês. Entre advogados, juízes, pesquisadores, professores e representantes das mais diversas associações e de entidades sindicais e patronais que marcaram presença nos debates, estiveram presentes personalidades como o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, presidente do TST; de Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do Ministério Público do Trabalho; Ronaldo Nogueira de Oliveira, Ministro do Trabalho, entre outros.

Entretanto, da análise de algumas dessas propostas, verifica-se que houve a tentativa por parte de alguns Senadores de alterar o texto no que se refere ao trabalho intermitente, o que infelizmente não ocorreu. É o caso da Emenda 3 - PLC 38/2017, de autoria da Senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM), apresentada em 04/05/2017, que sugeria a supressão do art. 452-A e da alteração proposta ao art. 443 da CLT. De acordo com a justificativa apresentada:

Observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador (Emenda 3 - PLC 38/2017, Senado Federal, 2017, p. 1).

De acordo com o texto, “trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário-mínimo, já que poderá trabalhar por horas (art. 452-A)”. Tece crítica a possibilidade de aplicação de multa de 50% sobre o valor da remuneração ao empregado que aceitar a convocação e deixar de comparecer, sem justo motivo, “é o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história”. Justifica argumentando tratar-se de um absurdo, pois o conceito de motivo justo pode ser muito rígido e, também porque busca deste modo evitar que o empregado mude de ideia posteriormente.

Tem-se, ainda, a Emenda 24 - PLC 38/2017, de autoria do Senador José Pimentel (PT/CE), apresentada em 10/05/2017, que sugeria não a retirada do contrato de trabalho intermitente da proposta, mas sim a alteração do texto para restringir o uso da modalidade, garantir direitos mínimos para o empregado, regulamentando pontos como a determinação dos períodos ou turnos, bem como dos locais em que o empregado deverá prestar serviços. Apresenta como justificativa para as alterações que “tal previsão legal não pode[ria] prosperar,

por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário” (Emenda 24 - PLC 38/2017, 2017, p. 03).

Também a Emenda 51 - PLC 38/2017, de autoria do Senador Armando Monteiro (PTB/PE), apresentada em 11/05/2017, que apresentou como justificativa para a regulamentação do trabalho intermitente a necessidade de correção de algumas inconsistências existentes no projeto, mediante contribuições advindas dos debates realizados na Comissão de Assuntos Sociais, de modo a “evitar a desfiguração ou inibição da contratação dessa nova modalidade de trabalho demandada pelas empresas que objetiva atender as novas necessidades dos consumidores” (Emenda 51 - PLC 38/2017, 2017, p. 03). Portanto, entendeu ser necessário adequar a “nova modalidade de contrato de trabalho no sentido de atender às necessidades de diversas empresas urbanas, sem, contudo, ferir a esfera juridicamente protegida do empregado” (Emenda 51 - PLC 38/2017, 2017, p. 03).

O projeto tramitou, ainda, pela CAS, momento no qual foram apresentadas mais 226 propostas de Emendas, todas rejeitadas. O relatório inicial foi rejeitado pela Comissão, tendo seu pela rejeição integral da reforma, sido votado e aprovado em 20 de junho de 2017. Finalmente, o projeto passou pela CCJ, tendo como relator da matéria o Senador Romero Jucá (PMDB/RR), cujo relatório era favorável à aprovação da reforma. Na CCJ, houve a realização de uma única audiência pública e ao final de sua tramitação, a proposta havia recebido mais 207 propostas de Emendas, todas rejeitadas. O parecer favorável à aprovação da reforma foi votado e aprovado em 28 de junho de 2017. Ao total, o projeto recebeu mais 864 propostas de Emenda durante sua tramitação no Senado Federal.

Após a aprovação nas referidas Comissões, o texto é enviado para discussão e votação em Plenário, abrindo-se mais uma vez prazo para apresentação de propostas de Emenda, que totalizam mais 177 ao final. A discussão e votação em Plenário ocorre no dia 11 de julho, contando com a presença de 78 dos 81 senadores que compõem a integralidade do Senado Federal. Ao final das discussões a proposta é aprovada com 76 votos favoráveis, o que representa um percentual de 93,83% do total. Após a aprovação, o texto com mais de 300 páginas é enviado para sanção presidencial, o que ocorre em 13 de julho, transformando o projeto de lei na Lei 13.467/2017, publicada em 14 de julho de 2017. No entanto, a lei previa uma *vacio legis* de 120 dias, ou seja, determinava que, em razão do grande número de alterações promovidas, as novas disposições só produziriam efeitos depois de decorridos 120 dias, prazo que findou-se em 11 de novembro de 2017.

É preciso evidenciar a tramitação extremamente rápida da lei, tanto na Câmara quanto no Senado. Entre o despacho inicial em 03 de fevereiro até sua aprovação na primeira Casa, em 26 de abril de 2017, transcorreram-se apenas 02 meses. A tramitação no Senado, iniciada em 02 de maio e finalizada em 11 de julho de 2017, também foi de apenas 02 meses, resultando em um total de 04 meses de discussões, de um tema de extrema relevância e impacto social. Em tão curto espaço de tempo, um texto de apenas 9 páginas se transformou em documento final com mais de 300 páginas e que promoveu a alteração de mais de 100 dispositivos da CLT; além de alterações significativas na Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário. Ao final, a reforma ainda gerou reflexos e modificações na Lei nº 8.036/1990 e na Lei nº 8.212/1991, que discorrem sobre o FGTS e Seguridade Social, respectivamente (SCHEIFER, 2019, p. 107).

Houve uma negociação entre o Poder Executivo e o Poder Legislativo para que fossem rejeitadas todas as Emendas apresentadas durante a tramitação no Senado e, assim, o projeto fosse aprovado de forma mais célere. Isso ocorre porque se houvessem alterações no texto dentro do Senado (casa revisora), o texto deveria retornar à Câmara (casa iniciadora), para discussão das alterações. Assim, o Poder Executivo comprometeu-se a editar uma Medida Provisória (MP) para devolver a questão ao Congresso e possibilitar a rediscussão de pontos falhos ou não abordados dentro do Senado. Trata-se da MP 808/2017, que teve vigência por 120 dias, entre os dias 14 de novembro de 2017 a 23 de abril de 2018 e perdeu sua validade após não ter sido discutida nem aprovada pelo Congresso em tempo hábil. Atualmente está vigente no ordenamento jurídico o texto da CLT com as modificações promovidas pela Lei 13.467/2017.

#### 2.4 MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017 E A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Medida Provisória 808/2017, vigente entre os dias 14 de novembro de 2017 e 23 de abril de 2018, editada pelo então presidente da República Michel Temer (PMDB) com o objetivo de regulamentar diversos pontos da reforma trabalhista, entretanto, a presente análise irá restringir-se aos pontos que abordam o contrato de trabalho intermitente. A primeira diferença em relação ao texto original era a previsão da necessidade de que, além de ser celebrado por escrito, o contrato de trabalho intermitente deveria ser registrado em CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

Trazia alguns requisitos a mais para a formalização do contrato, quais sejam: a necessidade de identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no

§12 (o valor não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função); e o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Diferentemente do texto original do § 2º que prevê o prazo de 01 (um) dia útil para resposta à convocação, a MP alterava a redação legal para dispor que: recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. Entre outras questões, trazia ainda disposições previdenciárias, referentes ao pagamento de auxílio-doença e salário-maternidade.

Previa a inserção do art. 452-B na CLT, que facultava às partes convencionar os locais de prestação de serviços; os turnos para os quais o empregado seria convocado para prestar serviços; as formas e os instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; bem como o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A da CLT. Regulamentava, ainda, os períodos de inatividade, dispondo que seria considerado período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente tivesse sido convocado e prestado serviços (art. 452-C, §§1 e 2º da CLT).

Dispunha que durante o período de inatividade, o empregado poderia prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exercessem ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. Por fim, afirmava que o período de inatividade não deveria ser considerado tempo à disposição do empregador, considerando-se descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso houvesse remuneração pelo tempo à disposição no período de inatividade.<sup>9</sup>

Regulamentava a possibilidade de extinção do contrato por ociosidade, ou seja, caso o contrato ficasse ocioso pelo prazo de um ano, sem que houvesse qualquer convocação por parte do empregador, seria rescindido de pleno direito (art. 452-D, da CLT).<sup>10</sup> Dispunha o art. 452-E, que na hipótese de extinção do contrato, ressalvadas as hipóteses dos arts. 482 e 483 da CLT, o empregado receberia as mesmas verbas da rescisão por acordo, ou também chamado de

---

<sup>9</sup> Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (NR)

<sup>10</sup> Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente (NR).

“distrato”: pela metade, o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei 8.036/1990. Garantia o pagamento na integralidade das demais verbas. O § 1º autorizava a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos e; o § 2º determinava que a extinção do contrato de trabalho intermitente não autorizaria o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

A redação do art. 452-F dispunha sobre as verbas rescisórias e o aviso prévio devido aos trabalhadores intermitentes, afirmando que tais verbas deveriam ser calculadas levando em consideração a média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente, desconsiderados os meses em que o empregado<sup>11</sup>. Finalmente, tal medida provisória trazia uma espécie de “quarentena” para evitar que os empregados contratados por prazo determinado fossem demitidos e depois recontratados via contrato de trabalho intermitente, nos termos do art. 452-G, que dispunha que “até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado”. Por fim, o art. 452-H, estipulava o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

---

<sup>11</sup> Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.

### 3 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Este capítulo aborda diversos aspectos do contrato de trabalho intermitente, buscando compreender melhor suas nuances, principais características e requisitos, conforme disposto na legislação brasileira, tais como: prazos e formas de convocação e resposta; existência de subordinação jurídica; remuneração e salário; prestação de serviços a outros empregadores; consequências do descumprimento do acordo de prestação de serviços; direito, forma de pagamento e fruição de férias e 13º salário; direito ao recolhimento de contribuições previdenciárias e para o FGTS; isonomia e equiparação e; as possibilidades de conversão e extinção do contrato.

A Lei 13.467/2017 alterou a redação do art. 443, *caput* da CLT e inseriu o § 3º ao referido artigo, bem como inseriu o art. 452-A, *caput* e §§ 1º a 9º na CLT. O contrato de trabalho intermitente pode ser definido como um instrumento celebrado, por escrito, para a pactuação de prestação de serviços com pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade, cuja realização se dá com alternância dos períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade. A modalidade contratual pode ser adotada independentemente da atividade do empregado e do empregador, ou seja, em todas as atividades e profissões (exceto aeronautas, por expressa previsão legal).

Segundo o dicionário Houaiss (2009, p. 1.434), intermitente “é situação em que ocorrem interrupções que cessam e recomeçam por intervalos; intervalo, descontínuo”. Assim, o contrato de trabalho intermitente tem como principal característica a não continuidade dos períodos de atividade profissional, podendo ser entendido como “aquele em que o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for necessário” (Castiglioni, 2019, p. 13). É possível que o trabalhador fique determinado período sem realizar atividade e em outro, após a convocação do empregador, no caso de aumento da demanda, prestar seus serviços, sendo remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

Uma das maiores precarizações do trabalho decorrentes da Reforma trabalhista foi a criação do contrato de trabalho intermitente. Apesar dessa modalidade de trabalho estar prevista em legislações de outros países, **o caso do Brasil é aquele em que há maior precarização, pois o trabalhador intermitente não possui qualquer garantia.** Essa modalidade de contrato de trabalho **está prevista no art. 443, caput, § 3º e art. 452-A da CLT**, com redação dada pela Lei nº 13467/2017. A principal característica é **que o trabalho é prestado sem continuidade**, ou seja, o trabalhador pode trabalhar por algumas horas ou alguns dias somente. O que irá determinar a quantidade de horas ou dias de trabalho é necessidade do empregador (Heinen; Laurindo, 2018, p. 310, grifo nosso).

O contrato de trabalho intermitente apresenta diversas características peculiares e diferentes do modelo padrão de contratação previsto no ordenamento jurídico nacional (por tempo indeterminado), sendo alvo de diversas críticas pela forma como foi regulamentado. Por esta razão, optou-se por detalhar cada um dos aspectos que envolvem esta recente modalidade contratual vigente em nosso ordenamento jurídico.

### 3.1 PERÍODOS DE ATIVIDADE/INATIVIDADE E O REQUISITO DA NÃO EVENTUALIDADE DO ART. 3º DA CLT

A principal característica do contrato de trabalho intermitente é a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser determinados por hora, dia ou mês de trabalho, sem jornada fixa, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT. Logo, a imprevisibilidade é traço marcante desta modalidade contratual, pois não há garantia de jornada mínima e nem de salário-mínimo. Trata-se de figura peculiar no âmbito do Direito do Trabalho, visto que mantém os traços essenciais da relação de emprego (pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade), no entanto, a prestação dos serviços não se dá de forma contínua no tempo.

Não há qualquer garantia legal de convocação mínima ou de pagamento pelas horas de inatividade. A inatividade se refere ao período no qual o empregado aguarda convocação para prestar serviços. O texto legal discorre sobre os efeitos desse período de inatividade, que segundo o § 5º, do art. 452-A da CLT: “não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (Brasil, 1943). O legislador preocupou-se em declarar expressamente que o período de inatividade não será considerado tempo a disposição do empregador .

A MP 808/2017 dispôs sobre tal questão, ao prever a inserção dos arts. 452-C e 452-D à CLT. O art. 452-C explicitava em seu *caput* que o período de inatividade seria o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços. Em seu § 1º dispunha sobre a possibilidade de o empregado intermitente prestar serviços para outros tomadores de serviços durante o seu período de inatividade (que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho)<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Regramento já presente no §5º do art. 452-A da CLT.

Também explicitava § 2º que o período de inatividade não seria considerado tempo a disposição do empregador, não devendo ser remunerado, sob pena de descaracterização do contrato de trabalho intermitente. Por fim, previa o art. 452-D, hipótese de extinção contratual pelo decurso do tempo: se no prazo de 01 ano não houvesse qualquer convocação por parte do empregador, contados da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, o contrato seria considerado rescindido de pleno direito.

Entretanto, conforme já exposto, a MP perde sua vigência em 23 de abril de 2018. Diante disso, o Ministério do Trabalho editou duas portarias buscando regulamentar os pontos que estavam presentes na referida MP, quais sejam, a Portaria 329/2018, de 24 de maio de 2018, que foi revogada e substituída pela Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021. Ambas as Portarias apresentam textos muito semelhantes ao disposto na MP 808/2017, exceto pela previsão da extinção do contrato após 01 ano sem convocação do empregado. A portaria atualmente em vigência possui uma seção dedicada ao trabalho intermitente.

Art. 36. Para fins do disposto no § 3º do art. 443 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, **considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços** nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.

§ 1º **Durante o período de inatividade**, o empregado **poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço**, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, **o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado**, hipótese em que **ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade** (Brasil, 2021 – Portaria 671/2021, grifo nosso).

Conforme lecionam Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho (2020, p. 88), esta regulamentação trazida pela legislação para os períodos de inatividade no contrato de trabalho intermitente “tem suscitado grande controvérsia na doutrina especializada, havendo quem questione se realmente estariam atendidos os pressupostos da relação de emprego nessa espécie contratual, notadamente o da não eventualidade”. Isto porque, conforme exposto anteriormente, é requisito da relação de emprego que a prestação dos serviços se dê de forma habitual, não eventual: “nesse sentido, para que haja relação empregatícia é *necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico*” (Delgado, 2019, p. 341, grifo do autor). Portanto, a grande crítica se faz em relação a não regulamentação de uma garantia mínima de horas e

períodos de prestação de serviços que acarretam possibilidade da existência de longos períodos de inatividade, transformando tal contrato em um contrato de natureza eventual<sup>13</sup>.

A legislação trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual — embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado. Por ser um “subordinado de curta duração” (Amauri Mascaro Nascimento), esporádica e intermitentemente vinculado a distintos tomadores de serviço, falta ao trabalhador eventual um dos cinco elementos fático-jurídicos da relação empregatícia — exatamente o elemento que enfatiza a ideia de permanência —, o que impede sua qualificação como empregado (Delgado, 2019, p. 341).

Tal distinção possui relevância jurídica porque o trabalhador eventual não é considerado empregado, diferentemente do que ocorre com o empregado contratado sob a modalidade intermitente: “eventual é o esporádico, o meramente episódico, o excepcional. E o mais importante para a adequada compreensão do tema: **estamos diante do eventual quando não há expectativa de repetição**” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 89, grifo do autor). Embora na prática, tais modalidades possam se assemelhar, pela não continuidade do serviço, a verdade é que o contrato de trabalho intermitente caracteriza-se como um vínculo de emprego formal. Consequência disso, entre outras, é que este contrato entra para as estatísticas de emprego formal, entretanto, pode estar mascarando uma situação na qual o empregado está sem trabalhar e sem receber salário, sendo que está no mercado de trabalho formal, porém, em situação tão precarizada quanto um trabalhador informal.

O contrato intermitente gera o efeito de redução dos níveis de indicadores de desemprego e informalidade (posto se tratar de um emprego formal), mesmo na situação em que não há efetivo trabalho e remuneração. Disto resulta que a contratação intermitente pode, inclusive, vir a desorientar as ações governamentais em matéria de política de emprego, ou seja, desorientar exatamente no que concerne ao comando constitucional de promoção do pleno emprego (Braz, 2020, p. 77).

Conforme advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 90, grifo do autor) “não é juridicamente possível a celebração de um contrato de emprego que contemple a possibilidade de resultar em *nenhuma prestação de serviços*”. Ainda, segundo os autores, “a modalidade extrema do contrato intermitente, o contrato zero hora não é compatível com o ordenamento pátrio”. Trata-se de ponto complexo e controverso da modalidade contratual regulamentada em

---

<sup>13</sup> São características do trabalho do eventual a sua natureza, que tende a ser relacionada a um evento certo, determinado e episódico; um serviço prestado com descontinuidade, ou seja, não há ânimo de permanência definitivo em relação a um único tomador, há pluralidade de tomadores de serviços (não fixação a uma única fonte de trabalho). Outra característica marcante é o fato de o trabalho prestado ser de curta duração, podendo não corresponder também aos fins normais do empreendimento (Delgado, 2019).

nosso ordenamento jurídico, que difere da regulamentação do contrato de trabalho intermitente adotado em outros países que garantem jornada mínima e salário-mínimo aos trabalhadores ou, ao menos, remuneração pelos períodos de inatividade, de modo a evitar a extrema flexibilização dos direitos que leva à precarização do trabalho e das condições de vida do trabalhador.

### 3.2 CONTRATO FIRMADO POR ESCRITO

Nos termos do caput do art. 452-A da CLT, “o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho” (Brasil, 1943). Tal especificação é de extrema relevância, pois, em regra, nosso ordenamento jurídico admite contratos firmados de forma verbal, ou ainda, tacitamente. É o que dispõe o caput art. 442 da CLT: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943).<sup>14</sup>

Da análise detalhada do art. 442 da CLT, que admite a que os contratos de trabalho sejam firmados de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito; pode-se afirmar que existem duas formas das partes expressarem sua vontade para firmar um contrato de trabalho: o contrato expresso, firmado mediante uma declaração explícita, pela qual as partes acordam o conteúdo básico da relação contratual (jornada, remuneração, forma e local de trabalho), ou; ainda, mediante contrato por ajuste tácito, no qual não há expressa manifestação de vontade das partes, mas verifica-se a existência de um conjunto de atos e de algumas omissões, que conjuntamente, indicam a presença de uma relação empregatícia.

O Direito do Trabalho admite, **regra geral**, a celebração expressa ou tácita da pactuação empregatícia (*caput* dos arts. 442 e 443 da CLT). [...] Há uns poucos contratos justralhistas, contudo, que têm, por força de lei, o caráter de **relativamente formais (ou solenes)**. **A formalidade exigida é modesta — em geral requer-se apenas que sejam lançados em instrumento escrito**; mas, de todo modo, configuram-se, tecnicamente, como **contratos expressos formais**. São exemplos desses tipos contratuais — todos exigindo forma escrita — o contrato de trabalho temporário (art. 11, Lei n. 6.019/74), o de artista profissional (art. 9º, Lei n. 6.533/78), o de atleta profissional (antigo art. 3º, Lei n. 6.354/76; arts. 28,29 e 30 da Lei n. 9.615/98, com alterações subsequentes, inclusive da Lei n. 12.395/2011), o de aprendizagem (art. 428, CLT), o contrato provisório de trabalho (Lei n. 9.601/98), e outros pactos legalmente tipificados(1). Também exige celebração escrita **o novo contrato de trabalho intermitente (art. 452-A, caput, CLT)** (Delgado, 2019, p. 644, grifo nosso).

---

<sup>14</sup> De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 613), contrato de trabalho pode ser conceituado 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”.

De acordo com o art. 444 da CLT, os contratos de trabalho podem ser firmados por prazo determinado (a termo) ou indeterminado, sendo regra geral a indeterminação da duração dos contratos. São contratos por prazo indeterminado “aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo” (Delgado, 2019, p. 649). De outro lado, são considerados contratos por prazo determinado ou a termo, “aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença” (Delgado, 2019, p. 649). O contrato de trabalho intermitente é modalidade de contrato por prazo indeterminado.

**O novo contrato de trabalho intermitente**, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir **modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho. Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito**, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, **colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança** quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração (Delgado, 2019, p. 672-673, grifo nosso).

A MP 808/2017 promoveu alterações neste aspecto, especialmente na redação do art. 452-A, para dispor que “o contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:” (Brasil, 2017). Previa a inserção de três incisos ao art. 452-A, estabelecendo a necessidade de o contrato conter a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

A novidade trazida pela MP, portanto, estaria na exigência de que o contrato de trabalho intermitente fosse registrado na CTPS do empregado, entretanto, conforme advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 75) “tecnicamente esta última previsão afigura-se desnecessária, visto que o trabalhador intermitente é empregado e, como tal, o registro do vínculo em sua CTPS é de natureza cogente”. No entanto, conforme advertem os autores, “as peculiaridades que cercam essa modalidade especial de contrato de emprego e seu distanciamento dos padrões tradicionais do Direito do Trabalho tornam compreensível a preocupação [...] quanto ao esclarecimento realizado por meio da MP” (Fernandez; Pamplona Filho, 2019, p. 76).

A MP 808/2017 inseria, ainda, um novo art. 452-B à CLT, que dispunha ser facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente os locais de prestação de

serviços; os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; bem como, o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A (Brasil, 2017).

Esta necessidade da indicação das cláusulas contratuais obrigatórias no contrato de trabalho intermitente está presente em diversos países, como por exemplo na Itália, Portugal, Espanha, Alemanha e França, com algumas diferenças e semelhanças. No caso da Itália, tem-se uma regulamentação bem minuciosa da maneira como este contrato deve ser celebrado, que deve conter desde as razões que autorizam a sua celebração, formas e prazos de convocação, valores de salário e de compensação pelos períodos de disponibilidade (quando aplicável) e, ainda, as medidas de segurança exigidas em relação a atividade exercida.

Na Itália, devem constar do contrato os seguintes elementos: **a)** duração e as hipóteses objetivas (casos de autorização para sua utilização) ou subjetivas (permissão para sua utilização em razão da faixa etária de determinadas pessoas) que viabilizem a sua celebração; **b)** local e modalidade de disponibilidade (com ou sem garantia de disponibilidade, temática a ser analisada adiante), bem como a forma e antecedência de realização da convocação ao trabalhador, que não pode ser inferior a um dia útil; **c)** explicitação da disciplina jurídica e econômica aplicável ao contrato, com especificação do valor devido a título de salário e o montante relativo à compensação por garantia de disponibilidade, se for o caso; **d)** forma e método do exercício do poder diretivo e de fiscalização do desempenho do trabalhador; **e)** época e forma de pagamento do salário e da compensação por garantia de disponibilidade, se for o caso; **f)** medidas de segurança exigidas em relação ao tipo de atividade a ser executada (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 78, grifo do autor).

Pode-se citar, ainda, o exemplo da Espanha, na qual a regulamentação do contrato de trabalho intermitente prevê a exigência da presença dos seguintes elementos: “duração estimada da atividade e a distribuição das horas exigidas para sua execução, além da previsão quanto à ordem e à forma de convocação, em conformidade com o estabelecido no instrumento coletivo” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 78). No caso de Portugal, exige-se apenas a identificação das partes do contrato, sua assinatura, domicílio ou sede e a indicação do número de horas de trabalho ou número anual de diárias completas de trabalho.

Outros países, como a Alemanha e a França fazem maiores exigências em relação às cláusulas que devem compor o referido contrato. No caso da Alemanha, o contrato deve conter especificação da hora semanal e diária a ser prestada, podendo ser estabelecidos limite mínimo e máximo de horas para a prestação dos serviços. Caso o contrato não especifique, devem ser aplicados os parâmetros de 20 horas semanais e 3 horas diárias consecutivas, ou ainda, a média efetiva de duração do trabalho, caso existam elementos objetivos que demonstrem a criação de

legítima expectativa do trabalhador quanto a determinada carga horária mínima, de acordo com a jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeitsgericht*) (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Na **França**, devem constar do contrato: **a)** a qualificação do empregado; **b)** a composição da remuneração; **c)** o tempo mínimo de trabalho anual; **d)** os períodos de trabalho; **e)** a distribuição dos horários de trabalho ao longo desses períodos. Os dois últimos elementos não são exigíveis em relação a setores cuja natureza da atividade não permita, por suas peculiaridades, fixar previamente os períodos de ativação do trabalhador, quando necessária sua convocação, e a duração da jornada, hipóteses nas quais o diploma coletivo estabelecerá mecanismos de proteção dos empregados de acordo com suas necessidades e as condições nas quais será possível a recusa do convite (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 78-79, grifo do autor).

Independentemente das diferenças verificadas quanto aos elementos que compõe o contrato, conclui-se que em praticamente todos os países, assim como no caso brasileiro, há necessidade de que o contrato de trabalho intermitente seja firmado por escrito. Para o nosso ordenamento jurídico a forma escrita é indispensável para a validade de contrato de trabalho intermitente, tratando-se de contrato *ad solemnitatem*, ou seja, a forma escrita é requisito para a validade do ato e não se destina apenas a fazer prova da relação de emprego. Conforme lecionam Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 80) o regramento contido no art. 452-A da CLT não se trata de mera liberalidade do empregador, mas sim de comando legal cuja violação conduzirá a automático “reconhecimento da invalidade da pactuação sob regime intermitente, com a consequente configuração da relação jurídica de emprego na modalidade por tempo indeterminado em seus termos convencionais”, nos termos do art. 9º da CLT<sup>15</sup>.

### 3.3 CONVOCAÇÃO PRÉVIA, PRAZO PARA RESPOSTA E RECUSA DA OFERTA

É característica do contrato de trabalho intermitente a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, bem como a imprevisibilidade na prestação dos serviços, já que a lei não exige que do contrato conste cláusula prevendo os dias ou prazo de prestação dos serviços. Diante disso, o § 1º do art. 452-A da CLT prevê regra segundo a qual “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” (Brasil, 1943). Ainda, de acordo com o § 2º do mesmo artigo, “recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa”

---

<sup>15</sup> Art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

(Brasil, 1943). Por fim, dispõe o § 3º do art. 452-A da CLT que “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (Brasil, 1943).

Sobre este tema, relevante destacar duas alterações da MP 808/2017, no período em que esteve vigente: a que alterava a redação do § 2º do art. 452-A, passando a determinar prazo de 24 (vinte e quatro) horas para resposta do empregado à convocação e; a inserção do art. 452-B, que estabelecia, em seu inciso III, ser facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente, formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços. Por fim, previa o § 15º do art. 452-A, que “constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º”, ou seja, a prestação efetiva dos serviços impediria qualquer alegação de vício contratual por não cumprimento dos prazos estipulados pela lei.

A Portaria 671 de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, restaura ao ordenamento jurídico algumas das disposições contidas na referida MP. Nos termos do art. 34 da portaria aludida, “serão considerados cumpridos os prazos de convocação ao trabalho e resposta ao chamado, previstos no § 1º e § 2º do art. 452-A do Decreto-Lei 5.452, de 1943 - CLT, quando constatada a prestação dos serviços pelo trabalhador intermitente”. Prevê o art. 35 que “é facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços”. Diante do exposto, pode-se afirmar que, atualmente, regulamentam a matéria tanto as disposições previstas na CLT, quanto as que estão presentes na Portaria 671/2021.

Nessas condições, **o trabalhador pode ser contatado para trabalhar a qualquer momento, ou não**, não tendo como planejar seu futuro a médio e longo prazos, inclusive financeiramente, não podendo contar, ainda, com as horas de inatividade, que não serão consideradas tempo à disposição do empregador (art. 452-A, § 5º), nem tampouco, remuneradas. **Tal insegurança no mundo do trabalho se mostra incompatível não só com o emprego pleno, mas também, com o valor da dignidade humana** (artigo 1º, III c/c artigo 170, caput, da CF/88) (Braz, 2020, p. 76, grifo nosso).

Fernandez e Pamplona Filho (2020) advertem sobre os riscos da utilização indiscriminada do art. 34, da Portaria 671/2021, que se refere à validação da convocação, ainda que desrespeitados os prazos previstos na CLT. Segundo os autores, é plenamente possível que ocorram imprevistos e que haja a necessidade de convocação em lapsos de tempo ainda menores do que o previsto na CLT. Entretanto, tal figura não deve ser utilizada de forma desenfreada, sob pena de colocar-se o empregado à disposição do empregador em tempo integral, prejudicando seu planejamento pessoal e profissional, precarizando ainda mais sua condição.

A previsão possui a virtude de **prestigiar a razoabilidade e repudiar o excessivo formalismo acaso utilizado de forma excepcional**, diante de uma demanda urgente e absolutamente imprevisível, a exemplo da ciência, pelo empregador, na véspera de um grande evento, de que trabalhadores que haviam confirmado sua presença não mais comparecerão, sendo necessário buscar de maneira emergencial um reforço de mão de obra. Entretanto, boas intenções não são o único insumo com o qual deve trabalhar o operador do direito, e é evidente que **o dispositivo carrega em si o perigosíssimo gérmen da desvirtuação**. Utilizada amplamente [...], estaremos diante do risco de a prática consagrar um prazo de antecedência ainda mais reduzido do que o já curto prazo previsto no art. 452-A, § 1º, da CLT, com a aceitação dos convites por muitos trabalhadores, presumidos pela **necessidade de obtenção de alguma remuneração para seu sustento, intensificando a precarização desse modelo contratual**, pelo prejuízo ao planejamento pessoal e profissional do empregado provocado por encontrar-se à disposição do seu patrão em tempo real. No limite, tal prática tem **potencial para aproximar o contrato de trabalho intermitente ainda mais do modelo conhecido como “uberização” das relações de trabalho**, com convites pontuais pra a prestação de serviços, cujo atendimento tem de ser realizado de forma imediata (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 98, grifo nosso).

Em outras partes do mundo em que o contrato de trabalho intermitente está presente, encontramos regulamentações diferentes no que se refere à forma de convocação do empregado. Por exemplo, em Portugal, a convocação deve ser realizada com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência. Na Espanha, é o instrumento coletivo que deve regulamentar a questão e prever as formas e ordem de convocação, de acordo com critérios anteriormente estipulados em negociação coletiva, de modo a assegurar uma espécie de escala ou rodízio entre todos os trabalhadores. Na Itália, é o próprio contrato que deve estabelecer forma e prazo de convocação, desde que respeitados um dia útil de antecedência; se o contrato for estabelecido com garantia de disponibilidade, o empregado não pode recusar o chamado sem justo motivo, sob pena de extinção do contrato; se estabelecido sem tal garantia, pode haver recusa da convocação sem maiores consequências. Por fim, na Alemanha, o atendimento ao chamado é obrigatório, desde que realizado com no mínimo quatro dias de antecedência.

A letra da lei afirma que tanto o convite quanto a resposta devem se dar em meios de comunicação eficazes, podendo ser considerados como tais o envio de e-mails, aplicativo de mensagens, telefone ou mesmo de forma pessoal. Entretanto, conforme advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 100), o recomendado é que tais comunicações “sejam efetuados por meio apto a facilmente demonstrar sua realização e a permitir seu arquivamento para posteriores verificações ou mesmo para a apresentação em sede de eventual reclamação trabalhista”. Nada impede, inclusive, que via instrumento de negociação coletiva estabeleça-se a forma e o prazo de convocação (art. 7º, XXVI da CF/88; art. 611-A, VIII da CLT)<sup>16</sup>, inclusive com

---

<sup>16</sup> Art. 7º, XXVI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

estabelecimento de critérios que garantam uma ordem de convocação estabelecida em critérios objetivos, nos mesmos moldes do direito internacional.

Sobre a temática, convém fazer dois apontamentos. O primeiro diz respeito à possibilidade de reiterado desrespeito ao prazo de convocação de três dias previsto na CLT, pois embora a Portaria 671/2021 “afaste a configuração da infração administrativa, não possui eficácia normativa para fulminar eventual reconhecimento de agressões à esfera existencial do(s) empregado(s) [...] com possível caracterização da ocorrência de abuso de direito”, principalmente se constatado o uso de ameaças de não realização de novas convocações (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 101).

Outra questão refere-se à possibilidade de retratação em relação a um convite ou a uma aceitação. Partindo do empregador, entende-se que sua retratação “a qualquer tempo significaria, assim, não apenas frustrar o compromisso já assumido e privar o obreiro da correspondente remuneração, mas também impedir, em várias situações, o planejamento do seu engajamento em outras atividades” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 102). A única possibilidade de retratação vislumbrada seria mediante a aplicação do art. 428, IV do Código Civil (CC) de 2002, segundo o qual “deixa de ser obrigatória a proposta, se antes dela, ou simultaneamente, chegar ao conhecimento da outra parte a retratação do proponente” (Brasil, 2002). Portanto, realizada a oferta, fica o empregador vinculado ao cumprimento dela.

De outro lado, a retratação do empregado após aceitar o convite somente seria cabível nos termos do art. 433 do CC/2002, que dispõe que “considera-se inexistente a aceitação, se antes dela ou com ela, chegar ao proponente a retratação do aceitante” (Brasil, 2002). Assim, tem-se que a aceitação do convite também produz efeitos vinculantes, pois gera no empregador a expectativa de que o empregado comparecerá para prestar os serviços, sendo desnecessário contactar outros funcionários para tanto. Admite-se ainda, que em sua resposta, o empregado apresente uma contraproposta, por exemplo em relação ao horário da prestação, modificando os termos propostos. Nesse caso, deve-se aplicar a previsão do art. 431, do CC/2002, segundo o qual, “a aceitação fora do prazo, com adições, restrições, ou modificações, importará nova proposta” (Brasil, 2002).

Assim, o trabalhador intermitente pode recusar a oferta de trabalho sem que haja a rescisão contratual, pois tal recusa não é configurada como ato de insubordinação, por expressa previsão legal (art. 452-A, §3º, CLT), porém, na prática, tal atitude pode gerar certa animosidade por parte do empregador em relação ao trabalhador que não atendeu a convocação

---

Art. 611-A, VIII da CLT: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

e, mesmo sem rompimento do contrato, esse trabalhador pode não ser mais convocado, gerando um contrato de fachada, no qual não há efetiva prestação de serviços.

### 3.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A POSSIBILIDADE DE RECUSA DA CONVOCAÇÃO

Como no contrato de trabalho intermitente não há jornada fixa estipulada, o § 1º do art. 452-A da CLT, estabelece a necessidade de convocação prévia do empregado para a prestação dos serviços, nos seguintes termos: “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” (Brasil, 1943). A legislação garante ao empregado o prazo de um dia útil para resposta ao chamado, sendo que em caso de silêncio (ausência de resposta) presume-se recusa do empregado ao chamado para prestação dos serviços (§ 2º). Ponto interessante é a regulamentação prevista no § 3º, segundo o qual “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (Brasil, 1943).

Conforme explanado anteriormente, a subordinação é um dos cinco elementos que compõe a relação empregatícia e caracteriza-se pela “ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência” (Delgado, 2019, p. 349). Trata-se de elemento central dentro da relação empregatícia, de tal relevância que permite, inclusive, a extinção contratual em caso de sua violação, consoante o disposto no art. 482, inciso “h” da CLT: “constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: h) ato de indisciplina ou de insubordinação” (Brasil, 1943).<sup>17</sup>

Em relação à disposição prevista para o trabalhador intermitente, tem-se que ele pode recusar a oferta de trabalho, sem que isso caracterize ato de insubordinação passível de levar o contrato à extinção por justa causa<sup>18</sup>. Trata-se de “preocupação com a possibilidade de

---

<sup>17</sup> Sobre a diferença entre os termos indisciplina e insubordinação no Direito do Trabalho, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.436) “indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. Insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste.

<sup>18</sup> A demissão por justa causa retira do trabalhador praticamente todos os seus direitos, sendo devidas como verbas rescisórias apenas os direitos adquiridos por ele no momento da extinção, quais sejam: saldo de salário (pagamento pelos dias trabalhados no mês) e férias vencidas, mais 1/3 constitucional, se houver (férias cujo período aquisitivo já completou-se, porém ainda não foram usufruídas, pois estavam dentro do período concessivo). Assim, todas as demais verbas, como multa de 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário proporcional e férias + 1/3 proporcional deixam de ser devidas. O trabalhador demitido por justa causa também não tem direito ao seguro-desemprego e não pode movimentar a conta do FGTS.

represálias por parte do empregador diante da recusa a um convite para a prestação de serviços, [...] presente em todos os países que adotam o contrato de emprego sob demanda ou intermitentes” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 84). Porém, a partir do momento em que o empregado aceita a proposta e inicia a prestação dos serviços, não poderá recusar-se a obedecer às ordens lícitas transmitidas pelo empregador, sob pena de incidir em insubordinação, passível de configurar falta grave apta a ensejar a extinção contratual por falta grave, prevista no art. 482, “h”, CLT.

A mitigação da subordinação verifica-se apenas no período anterior à execução do labor, funda na previsão legal excepcional que franqueia a negativa ao chamado. Entretanto, no curso do trabalho, o intermitente, como qualquer outro empregado, submete-se aos comandos do patrão, responsável por determinar o modo de realização das atividades, dirigindo a força de trabalho do obreiro em conformidade com os interesses econômicos da empresa (CLT, art. 3º) (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 84).

Embora não haja previsão legal de qualquer penalidade para o empregado que recusar a oferta de prestação de serviços, inclusive sendo vedada a caracterização de insubordinação, na prática pode ocorrer de o empregado sofrer consequências negativas pela recusa (por exemplo, não ser mais convocado para prestar serviços ou, ainda, ser tratado de forma diferenciada, com mais rigor do que os demais empregados, quando comparecer para prestar serviços). Por isso, conforme adverte a doutrina, a lei deveria ter trazido proteções para este trabalhador, em consonância com diplomas internacionais que já regulamentam a questão.

Com o escopo de evitar práticas dessa natureza, o direito espanhol prevê a necessidade de observância de uma ordem de convocações pelo empregador, com a utilização de critérios objetivos estabelecidos em diploma coletivo, conforme art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores. Assim, o trabalhador que recusou um chamado sabe que terá novas oportunidades de labor na empresa, de acordo com a escala de convites fundada em parâmetros objetivos (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 84).

O instituto da subordinação permanece presente durante a prestação dos serviços, por se tratar o trabalho intermitente de relação de emprego. Por outro lado, embora a legislação almeje proteger o trabalhador intermitente (que por vezes terá mais de um contrato de trabalho) nos momentos em que não puder atender à convocação, no dia a dia essa previsão pode ser de difícil concretização. No entanto, todo e qualquer abuso cometido, quer seja pela obrigatoriedade do atendimento aos chamado, mediante ameaças, adoção de medidas de coação/chantagem para que o empregado aceite o chamado, ou ainda, a penalização do empregado que deixou de atender a um chamado deixando de convocá-lo novamente para

prestar serviços, deverá ser combatido pela Justiça do Trabalho (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

### 3.5 MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO APÓS ACEITE DA OFERTA

De forma inédita no ordenamento jurídico pátrio, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente previu hipótese de aplicação de multa em detrimento do empregado. De acordo com o disposto no § 4º, do art. 452-A, CLT, “após aceita a oferta de trabalho pelo empregado, aquele que descumprir o trato, sem justo motivo, deverá pagar à parte contrária, no prazo de 30 dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo” (Brasil, 1943). A medida extremamente criticada e polêmica tendo sido regulamentada de forma diversa pela MP 808/2017, que revogou o referido § 4º e passou a prever a possibilidade de se estabelecer por meio do contrato de trabalho intermitente, uma cláusula responsável por estabelecer reparação recíproca no caso de serviços previamente agendados.<sup>19</sup>

O Direito do Trabalho protege o salário do empregado em diversos aspectos, em virtude de sua natureza alimentar. Os princípios da intangibilidade e da irredutibilidade salarial são princípios basilares a nortear a temática. Nos termos do art. 7º, incisos VI e X da CF/88: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa” (Brasil, 1988). Trata-se de proteção voltada aos trabalhadores urbanos e rurais, erigida a nível constitucional.

De acordo com o disposto no art. art. 462 da CLT: “ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo” (Brasil, 1943). Como ensina Maurício Godinho Delgado (2019, p. 827), “de maneira geral, a pena pecuniária é vedada no Direito do Trabalho, por afrontar os princípios da intangibilidade e irredutibilidade salarial, agredindo, ainda, a regra disposta no art. 462 da CLT”. Sob intangibilidade salarial, tem-se ainda a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil). Portanto, a estipulação de multa para os empregados é incompatível não apenas com o ordenamento jurídico pátrio,

---

<sup>19</sup> Art. 452-B, MP 808/2017: É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

mas também com compromissos de ordem internacional firmados pelo país em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores.

Partindo das premissas segundo as quais o salário é intangível, por constituir-se no meio de sobrevivência do trabalhador, e o empregador pode exercer o poder disciplinar sob variadas formas para sancionar infrações contratuais, o Direito do Trabalho repudia a aplicação de multas ao empregado. [...] Sua admissão implicará uma agressão fatal à intangibilidade salarial (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 106).

Pode-se apontar ainda, possíveis violações ao direito constitucionalmente garantido do salário-mínimo, pois pode ocorrer hipóteses nas quais a multa a ser aplicada implique em redução salarial para valores abaixo do salário-mínimo nos casos de trabalhadores remunerados com salário igual ou inferior ao salário-mínimo, “o que tende a corresponder a maioria dos empregados admitidos sob tal modalidade contratual” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 106). Portanto, para além da afronta às disposições constitucionais (que pode nos levar a questionar a constitucionalidade do dispositivo), tem-se que, na prática, tal medida pode levar a uma precarização ainda maior das condições de vida deste trabalhador.

Para além destas reflexões, o instituto regulamentado no § 4º, do art. 452-A da CLT, leva a outras indagações, como, por exemplo, o que seria justo motivo para fins de não cabimento da multa de 50% da remuneração devida aplicada à parte que descumprir o que havia sido acordado na convocação. O dispositivo legal afirma que “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”. Entretanto, a lei silencia em exemplificar ou conceituar o que seria justo motivo, devendo haver a análise do caso para identificação do cumprimento legal.

Diante de tal impasse, poder-se-ia pensar como solução em uma aplicação análoga das hipóteses de interrupção contratual do art. 473 da CLT, que autorizam a falta justificada do empregado, sem que haja qualquer desconto em seu salário (Fernandez; Pamplona Filho, 2020). Entre as hipóteses elencadas têm-se os casos de óbitos de cônjuge ou companheiro, ascendente e descendentes (até 2 (dois) dias consecutivos); casamento (até 3 (três) dias consecutivos); doação de sangue (um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho); convocação para comparecer em juízo (pelo tempo que se fizer necessário), entre outras (Brasil, 1943).

Sobre o tema, duas reflexões são necessárias. Inicialmente, que a redação do art. 473 da CLT garante que o empregado possa faltar ao serviço sem prejuízo de sua remuneração, o que nos leva a indagar se as hipóteses serviriam apenas para afastar a incidência da multa ou se

o artigo seria aplicado em sua integralidade, garantindo ao empregado, inclusive o pagamento do salário combinado. Outro ponto de reflexão é se todas as hipóteses elencadas no art. 473 da CLT seriam cabíveis para justificar a ausência, afinal, existem algumas delas que não trazem consigo imprevisão, como por exemplo casamento e doação de sangue, o que poderia colidir com a questão da convocação prévia que deixa o trabalhador ciente da jornada a cumprir com antecedência.

O tratamento jurídico conferido a tal sujeito não pode corresponder apenas ao afastamento de uma multa, devendo ser idêntico àquele conferido a qualquer pessoa engajada em um vínculo de emprego, estando legalmente autorizado o seu não comparecimento sem prejuízo do salário do respectivo dia. [...] Evidentemente, há casos nos quais a boa-fé exigirá do empregado que declinei do convite em relação a dias nos quais antecipadamente já possui ciência de que estará comprometido com outra atividade[...], caso em que não poderá posteriormente invocar a exceção legal para perseguir o pagamento da correspondente diária. A solução das diversas controvérsias que a realidade prática pode oferecer demandará uma análise das circunstâncias e especificidades de cada caso, à luz da boa-fé (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 108).

Em relação aos valores e sua forma de cobrança, a legislação apenas coloca que seria devido uma multa no valor de 50% do valor acordado para a prestação dos serviços. Assim, se consta no contrato de trabalho do empregado que ele receberá um salário-mínimo hora por hora de trabalho, tendo ele sido acionado para uma prestação de duas horas em determinado dia, receberia duas vezes um salário-mínimo hora, sem contar os adicionais referentes a 13º salário proporcional, férias proporcionais mais um terço, etc. Em caso de ausência sem justo motivo, ficaria “devendo” ao empregador 50% deste valor. Do mesmo modo, deverá o valor da multa aquele empregador que convocar o empregado, receber o aceite da convocação por parte dele e descumprir o acordado, deixando de oferecer a oportunidade de prestação de serviços.

Do conjunto de dispositivos legais que regulamentam o Direito do Trabalho no Brasil, em relação à cobrança da multa em favor do empregador, “é certo que o art. 462, *caput* da CLT autoriza seu abatimento no contracheque (para a corrente que considera constitucional e convencional a incidência da multa), por tratar-se de previsão contida em ‘dispositivo de lei’” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 108). Porém, conforme apontado pela doutrina, a jurisprudência trabalhista já fez ressalva no que se refere aos limites desse desconto, que não pode ultrapassar o limite de 70% do salário do trabalhador, respeitados limites colocados pela própria legislação, de que o salário-mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% do salário-mínimo fixado para a região, zona ou subzona (art. 82, parágrafo único da CLT). A disposição consta expressa na Orientação Jurisprudencial 18 da SDC do TST, segundo a qual: “os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser

superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador” (OJ 18-SDC, TST).

A forma de cobrança do valor da multa aplicada ao empregado pode se dar de várias formas: a) mediante o referido desconto em contracheque (caso o empregado seja novamente convocado e compareça para prestar o serviço); b) cobrança de pagamento de forma autônoma do empregado, no prazo de 30 dias (§ 4º do art. 452-A da CLT); c) compensação no mesmo prazo de 30 dias (§ 4º do art. 452-A da CLT), Poderá, ainda, ajuizar reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho para cobrar os valores, tendo prazo prescricional de 2 anos a contar da extinção do contrato, para cobrar os últimos cinco anos de prestação de serviços, nos termos do art. 7º, XXIX<sup>20</sup> e, também, do art. 11 da CLT<sup>21</sup>.

Por outro lado, ao empregado cabe apenas exigir o pagamento espontâneo da multa em até 30 dias. Em caso de não pagamento, resta a ele ajuizar a ação trabalhista correspondente para pleitear seus direitos, no mesmo prazo anteriormente referido. Entretanto, conforme advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020), não haveria razão jurídica para tal tratamento equânime entre empregado e empregador, pois os riscos da atividade econômica correm por conta do empregador. Assim, não haveria justo motivo que autorizasse o empregador a dispensar a prestação dos serviços acordados sem o respectivo pagamento do que fora acordado na convocação atendida pelo empregado e compensá-lo apenas com o pagamento de uma multa de 50% dos valores devidos ao empregado.

Parece-nos, assim, que a interpretação capaz de preservar o art. 452-A, §4º, da CLT, na parte em que alude à multa devida pelo empregador, de uma declaração de inconstitucionalidade (seja por violação à isonomia em relação aos demais empregados, seja por agressão à proporcionalidade, na dimensão da proibição da proteção insuficiente) é no sentido de que **cabará à empresa o pagamento integral das horas de trabalho programada, como em qualquer outro vínculo empregatício, além da multa correspondente a 50% da remuneração que seria devida**, prevista especificamente em favor do intermitente como uma espécie de compensação pelo fato de o trabalhador ter sido privado, após a aceitação do convite, da possibilidade de buscar outra atividade melhor remunerada naquele período (pelo pagamento de salário-hora em dimensão superior ou pela prestação de serviços em período mais extenso, por exemplo) (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 111, grifo nosso).

---

<sup>20</sup> Art. 7º, XXIX da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

<sup>21</sup> Art. 11 da CLT: A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

A questão envolvendo a multa por descumprimento do acordo após aceite da oferta, estipulada pelo §4º do art. 452-A da CLT é extremamente complexa, podendo gerar interpretações divergentes, inclusive algumas com caráter prejudicial ao trabalhador. Entretanto, na prática, deve-se ressaltar que caberá sempre a aplicação da interpretação mais benéfica ao trabalhador, de acordo com os princípios que regem o Direito do Trabalho, em especial o princípio da norma mais favorável, o princípio da boa-fé. Em caso de persistir o impasse, caberá sempre a tutela e a proteção da Justiça do Trabalho para a pacificação dos conflitos.

### 3.6 POSSIBILIDADE DE PRESTAR SERVIÇOS A OUTROS CONTRATANTES – AUSÊNCIA DE EXCLUSIVIDADE

A exclusividade não é, regra geral, requisito para caracterização da relação de emprego. Conforme leciona a doutrina, "o empregado pode ter dois empregos ao mesmo tempo, desde que não sejam atividades concorrentes e ocorram em horários distintos. Podemos citar como exceção: caso o contrato de trabalho tenha cláusula expressa de dedicação exclusiva" (Calvo, 2020, p. 36). Portanto, como se vê, a regra no Direito do Trabalho é que os contratos sejam celebrados sem exclusividade, de modo que o empregado possa prestar serviços a outros contratantes. No que se refere à regulamentação do contrato de trabalho intermitente, tem-se que, nos termos do § 5º do art. 452-A da CLT: "O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes". Portanto, o contrato de trabalho intermitente também tem como característica a ausência de exclusividade.

O §1º do art. 36, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência Social, traz disposição em igual sentido, afirmando ser possível ao empregado, durante o período de inatividade "prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho" (Brasil, 2021).

A ausência de exclusividade é medida de extrema relevância diante da forma como o contrato de trabalho intermitente foi regulamentado no ordenamento jurídico pátrio, sem nenhuma garantia para o trabalhador. Como advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 93), "trata-se, a nosso ver, de obviedade ululante, uma vez que a posição de exclusividade, em uma modalidade contratual de tal natureza, condenaria o empregado a não dispor de recursos para sua sobrevivência nos períodos de inatividade". Entretanto, a ausência de exclusividade

não afasta os deveres decorrentes do contrato de trabalho, em especial aqueles concernentes à boa-fé, relacionados à conduta do empregado.

Já os principais efeitos próprios ao contrato empregatício, que ficam sob responsabilidade do obreiro, consubstanciam-se, essencialmente, em **obrigações de fazer, isto é, obrigações de conduta**. A principal manifestação desse conjunto de obrigações de fazer é, como visto, a **prestação de serviços efetuada pelo obreiro**. Ao lado dessa principal obrigação, surgem diversas **outras obrigações de conduta** que se associam à própria prestação de serviços. Assim ocorre com o comportamento de **boa-fé, diligência e assiduidade na execução laboral**. Do mesmo modo, a conduta de **fidelidade quanto aos segredos da empresa** (Delgado, 2020, p. 732, grifo nosso).

É possível que o empregado preste serviços a mais de um tomador, inclusive para empresas concorrentes, tendo acesso a informações, dinâmicas empresariais, clientes e fornecedores dessas empresas. Insta ressaltar que “em tais hipóteses, não é lícito ao empregado divulgar a outros tomadores de serviços as informações referentes a determinado empregador” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 94). Portanto, independentemente de previsão contratual expressa, persistem os deveres concernentes à boa-fé contratual, quais sejam o sigilo, a confidencialidade e a lealdade, sendo que sua violação pode implicar, inclusive em extinção contratual por justa causa obreira.

Assim, a violação dos deveres de lealdade sigilo e confidencialidade pelo trabalhador, mediante a revelação, **mesmo durante os períodos de inatividade**, de informações sensíveis ao desempenho do negócio a empresa concorrente constitui-se em **infração contratual passível, inclusive, de autorizar a despedida por justa causa** (art. 482, “g” e, havendo previsão expressa no regulamento ou contrato – geral ou individual – acerca do tema, “h”, da CLT) (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 95, grifo nosso).

Assim, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, embora apresente particularidades, preserva fundamentalmente o arcabouço normativo associado à relação de emprego tradicional, pautada no contrato por prazo indeterminado, com seus respectivos direitos e obrigações. Entretanto sua natureza flexível desse, que permite a alternância de períodos laborais e inativos, não garante os direitos do trabalhador e a estabilidade necessária para uma relação empregatícia justa e equitativa.

### 3.7 REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Nos termos do *caput* do art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente “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”. Em que pese haja previsão no *caput* do art. 542-A da CLT, de que "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 ao dos trabalhadores que exerçam a mesma função”, este mínimo refere-se ao valor mínimo que deve ser pago somente pelas horas em que houve a efetiva prestação dos serviços, pois de acordo com o § 5º do mesmo artigo, o período de inatividade não se considera tempo a disposição do empregador, não devendo, portanto, ser remunerado. Assim, o contrato de trabalho intermitente

rompe com a lógica do vínculo de emprego padrão e **contribui para a precarização das relações de emprego**, pois permite a utilização da mão de obra de forma descontínua, autoriza o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado, viola os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, da melhoria da condição social do trabalhador e ofende o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal. Inviabiliza a construção de uma sociedade justa, livre e solidária, com erradicação da pobreza e redução da desigualdade social, deixando de promover o bem de todos (Laraia, 2018, p. 07, grifo nosso).

A crítica ao uso do contrato de trabalho intermitente, evidencia suas consequências negativas tanto para as relações de emprego quanto para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. O contrato de trabalho intermitente rompe com a lógica do vínculo de emprego padrão, permitindo a utilização da mão de obra de forma descontínua e autorizando salários inferiores ao mínimo constitucional. Além disso, essa prática viola princípios fundamentais como a dignidade humana, o valor social do trabalho e o direito às férias remuneradas.

O trabalhador fica à disposição do empregador, que pode convocá-lo por qualquer meio de comunicação. No entanto, o trabalhador só recebe remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas. A flexibilidade proposta pelo contrato de trabalho intermitente, embora atenda à necessidade do empregador, cria uma situação precária para o trabalhador, que fica sujeito à instabilidade financeira e laboral. A imposição de multa por descumprimento sem justo motivo sugere uma desproporção de poder entre as partes.

Para atender à necessidade do empregador, o trabalho fica à sua disposição, mas somente recebe remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas. O empregador pode chamar o trabalhador por qualquer meio de comunicação. Quando chamado, o trabalhador tem até um dia útil para responder, o silêncio indica recusa. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida (Heinen; Laurindo, 2018, p. 310).

É direito do trabalhador intermitente auferir depois de cada período de prestação de serviços e mediante recibo (§ 7º), a remuneração pelas horas de trabalho prestado, acrescida de férias mais 1/3, 13º salário, descanso semanal remunerado (DSR) e adicionais (§ 6º). Impõe-se o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS e a entrega da documentação ao empregado (§ 8º). A legislação garante, ainda, a este trabalhador, o gozo de um mês de férias a cada 12 meses de serviço prestados. (§ 9º).

Ainda conforme a legislação, o trabalhador tem direito a receber as seguintes parcelas remuneratórias: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado e adicionais legais (art. 452-A, § 6º, CLT) (Heinen; Laurindo, 2018, p. 310).

Sendo assim, pressupõe-se que o trabalhador seja convocado conforme a demanda do empregador e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar serviço, apenas. Como o tempo de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador não é remunerado. Assim, para garantia de renda, o trabalhador pode se ver obrigado a firmar diversos contratos de trabalho, uma vez que, no intervalo de convocação por determinado patrão, ele poderá prestar serviço a um outro, depois a outro e assim por diante. Se optar por permanecer inativo, viverá aguardando nova convocação, sem saber por quanto tempo não irá receber nenhum salário.

A MP 808/2017 trazia disposições relacionadas à remuneração do empregado, como por exemplo o disposto no inciso II do art. 452-A, que previa que o “valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e” (Brasil, 2017). Já o referido § 12º do mesmo artigo garantia que “o valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função” (Brasil, 2017). Dispunha, ainda, que na “hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço” (§ 11 do art. 452-A, com redação dada pela MP 808/2017). Finalmente, nos termos do § 2º, do art. 452-B da referida MP, que o período de inatividade não deveria ser considerado tempo à disposição do empregador, não podendo ser remunerado; caso houvesse remuneração pelo período de inatividade, restaria descaracterizado o contrato de trabalho intermitente.

No mesmo sentido da MP, que perdeu sua vigência em abril de 2018, tem-se a Portaria 671/2021, que dispõe em seu art. 30, inciso II, que o “valor da hora ou do dia de trabalho, não será inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função”. O inciso garante, ainda, que a remuneração do trabalho noturno seja superior à do diurno (adicional noturno). A Portaria regulamenta, ainda, em seu art. 32, a “hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do art. 452-A do Decreto-Lei 5.452, de 1943 - CLT, não poderá ser estipulado por período superior a um mês”. Entretanto, inova ao prever que tais parcelas “deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da referida lei (CLT)”. Por fim, estabelece a referida Portaria, nos termos do art. 33 que “a remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente”.

Analisando atentamente as questões trazidas tanto pela CLT quanto pela Portaria, podemos desdobrar as disposições em três pontos principais: a composição da remuneração do empregado intermitente, a época de seu pagamento e o recibo de quitação. Em relação à composição da remuneração do empregado, a lei lhe garante o pagamento de salário-mínimo hora, ou seja, para ele não é garantido um salário-mínimo mensal, mas sim, a remuneração equivalente ao salário-mínimo hora pelas horas efetivamente prestadas. Insta ressaltar, que por se tratar de empregado como qualquer outro, a ele são garantidos todos os demais direitos previstos na legislação.

Ao salário do empregado podem ser acrescentados adicionais, denominados de salário condição, pois são devidos única e exclusivamente em decorrência de determinadas condições de trabalho: “os adicionais consistem em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas” (Delgado, 2019, p. 906). Encontram-se neste rol os adicionais: de insalubridade (art. 192 da CLT; Súmula Vinculante n. 4, STF); de periculosidade (art. 193, § 1º da CLT); de penosidade (art. 7º, XXIII, CF/88 — ainda sem tipificação legal no âmbito justralhista); de transferência (art. 469, § 3º da CLT); noturno (art. 73, *caput* da CLT); de horas extras (art. 7º, XVI da CF/88). Portanto, se o empregado prestar serviços em condições de periculosidade, insalubridade, no período noturno, ou ainda, realizando horas extras, fará jus aos adicionais legais. A lei faculta a criação de outros adicionais mediante negociação coletiva, regulamento de empresa, vontade unilateral do empregador ou bilateral das partes contratuais, adicionais estes que também serão devidos ao trabalhador intermitente.

Também pode ocorrer de o empregado intermitente ser contratado para prestar serviços mediante o pagamento de comissões, integralmente (comissionista puro) ou parte fixa e parte em comissões (comissionista puro). Porém, conforme adverte a doutrina, “sendo este o caso, deverá o empregador atentar para a incidência do disposto no art. 7º, VII da Constituição Federal, que assegura salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que recebem remuneração variável” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 116).

O trabalhador intermitente tem direito a receber os valores correspondentes ao descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário (proporcionalmente, tópico a ser trabalhado posteriormente); férias, com o adicional constitucional de um terço (item que também será abordado adiante). Poderá fazer jus, ainda, a gorjetas, participação nos lucros e resultados, ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, abono e vale-transporte.

No que se refere à época do pagamento, de acordo com o § 6º do art. 452-A da CLT, são devidos ao final de cada período de prestação de serviço, devendo ser pagas imediatamente ao empregado as parcelas referentes a: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. A regra difere do padrão celetista, do pagamento do salário estipulado por mês, consoante o disposto no art. 459, *caput* da CLT: “o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações” (Brasil, 1943), podendo ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente. Nos termos do parágrafo único do art. 459 da CLT, “quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido” (Brasil, 1943). Entretanto, a doutrina critica a escolha realizada pelo legislador:

*Conforme sublinhado por Homero Batista Mateus da Silva, a ideia do legislador é que a diária seja paga ao final do expediente, se os bicos forem esparsos, ou ao final da semana ou do mês, se forem mais regulares; a expressão utilizada é pagamento “ao final de cada período de prestação de serviço (§6º); de toda forma, a CLT veda pagamento em base superior ao módulo mensal e limita o pagamento ao quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços (art. 459, § 1º). A decisão do legislador pelo pagamento ao final de cada prestação de serviços pode ter, especialmente no caso do trabalho apenas em diárias, o efeito psicológico de reforçar a percepção, para empregado e patrão, de que sua passagem pelo estabelecimento é fugaz, provisória, precária (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 122, grifo do autor).*

Por fim, prevê o § 7º do art. 452-A da CLT, que “o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo” (Brasil, 1943). O ordenamento jurídico pátrio já assegura esse direito aos trabalhadores

em geral, “ao longo do contrato, a jurisprudência tem considerado impróprios recibos genéricos, que englobem em um único pagamento, diversas parcelas salariais: trata-se do salário complessivo, vedado pela ordem jurídica (Súmula 91, TST)” (Delgado, 2019, p. 1.369). Tal medida tem por objetivo a garantia dos direitos do trabalhador, pois ao ter discriminado todos os valores recebidos, consegue visualizar quais direitos estão sendo efetivamente pagos.

Refletindo sobre o exposto, pode-se concluir que o contrato de trabalho intermitente rompe com a lógica tradicional do Direito do Trabalho, pois transfere os riscos da atividade econômica do empregador para o trabalhador, pois troca o custo fixo da folha de salários e encargos referente ao contingente regular de mão de obra, por um custo variável, com uma folha de salários que flutua de acordo com as necessidades sazonais da atividade econômica.

### 3.8 DIREITO AO 13º SALÁRIO E ÀS FÉRIAS

O § 6º, do art. 452-A da CLT dispõe que “ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional” (Brasil, 1943). O 13º salário “originou-se da normatividade autônoma trabalhista (costume ou regras coletivas negociadas), tendo surgido também de práticas concessivas unilaterais pelo empregador, despontando com nítida natureza jurídica de gratificação (gratificação natalina)” (Delgado, 2019, p. 913). Posteriormente, tal parcela passou a integrar o ordenamento jurídico, mediante a aprovação da Lei n. 4.090, de 1962, que instituiu a gratificação natalina para todos os trabalhadores. Tal direito é constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, VIII da CF/88)<sup>22</sup>.

Deve essa gratificação de Natal ser paga em duas frações ao obreiro: a primeira, entregue entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, no importe da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior (art. 2º, Lei n. 4.749/65). Esse adiantamento será pago ainda “ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano” (§ 2º do art. 2º da Lei n. 4.749/65). A segunda parcela da gratificação legal será quitada até o dia 20 de dezembro do respectivo ano, compensado o adiantamento acima especificado (art. 1º, Lei n. 4.749/65), efetuando-se o cálculo sobre a remuneração de dezembro (incluída a média de gorjetas, portanto, se for o caso) (Delgado, 2019, p. 913).

Assim, os trabalhadores em geral, recebem o 13º em duas parcelas, sendo que a primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro a novembro e a segunda deve ser paga até o

---

<sup>22</sup> Art. 7º, VIII da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

dia 20 de dezembro. A parcela possui natureza salarial e deve ser paga de forma proporcional aos meses de trabalho do empregado, na fração de 1/12 avos para cada mês ou fração igual ou superior a 15 dias. É devido enquanto o contrato estiver vigente e nas hipóteses de dispensa sem justa causa, rescisão indireta (falta grave do empregador), culpa recíproca, pedido de demissão, entre outras; não sendo devida apenas nas hipóteses de rescisão contratual por justa causa obreira.

Diferentemente, no contrato de trabalho intermitente, o 13º salário deve ser pago proporcionalmente, ao final de cada período de prestação de serviços. Trata-se de distorção lógica da parcela e desvirtuamento de sua finalidade. Em que pese o Direito do Trabalho não estabelecer época própria para o pagamento, tal parcela presente no mês de dezembro, garante maior disponibilidade de renda ao empregado, que assim pode realizar suas compras, aquecendo a economia. “À toda aparência, o objetivo da previsão legislativa é a promoção de um ensaio para a extinção do décimo terceiro salário para os trabalhadores em geral, ao arripio do art. 7º, inc. VIII, da Constituição de 1988” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 120). Advertem os autores que nem sempre a extinção de um direito se dá mediante supressão do texto legal, mas pode ocorrer, também, em razão de uma série de providências que dificultem ou até inviabilizem seu acesso. Existem outras críticas e dúvidas a respeito dessa importante disposição.

Outra questão levantada por Fernandez e Pamplona Filho (2020) refere-se à forma de cálculo do 13º salário. No caso do empregado ser convocado para prestar um dia de trabalho, sabe-se que fará jus ao pagamento proporcional do 13º salário, ao final do período da prestação dos serviços. A dúvida que surge é: essa proporcionalidade deve ser calculada com base em qual fração, a de 1/12 avos, que considera o mês todo (devida, via de regra, apenas quando o empregado trabalha fração igual ou superior a 15 dias no mês<sup>23</sup>), ou o empregador deve calcular o 1/12 avos e sobre ele aplicar 1/30 avos, para descobrir quanto vale 1 dia do mês? A lei não apresenta critérios que auxiliem na resolução deste impasse.

O fato de a lei ter sido muito ampla, sem apresentar requisitos para a forma de cálculo do 13º salário gera insegurança jurídica para os empregadores, já que parece não haver meio certo ou errado de realizar o pagamento desta parcela. A única certeza que fica é a de que quem

---

<sup>23</sup> Art. 1º da Lei 4.090/1962: No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

realmente sai prejudicado é o empregado, que vê a seu décimo terceiro salário ser diluído, integrando parte de sua remuneração mensal. Ao final do ano, ele não tem direito a receber nenhum valor a mais, visto que já recebido ao longo do ano.

Em nossa perspectiva [...] deve-se adotar a interpretação mais favorável ao obreiro. Com efeito, **exigir pelo menos 15 dias de trabalho em um mês inviabilizaria, em muitos casos, pela dinâmica do contrato em exame, a aquisição do direito à proporcionalidade do décimo terceiro salário pelo trabalhador intermitente**, consequência que destoa da sistemática abraçada pelo § 6º do art. 452-A, que, bem ou mal, parece assegurar a fração do décimo terceiro proporcional a *cada período de prestação de serviços*.

Reconhecemos, porém que a interpretação adotada não é imune a fundadas críticas, por redundar **pagamento de idêntico valor a título de décimo terceiro proporcional a empregados intermitentes que trabalharam em quantitativo diferente de dias ao longo do mês**, seja pela dúvida criada em relação à **necessidade ou não de novo pagamento da fração de 1/12 acaso o mesmo empregado venha a ser novamente convocado para prestar serviços naquele mês**.

Quanto à última indagação, **não nos parece que o novo dia de prestação de serviços concederá ao trabalhador direito à percepção de novo pagamento da fração de décimo terceiro salário proporcional**, que importaria no efeito prático de um único mês corresponder a 2/12 avos (ou mais, de acordo com o quantitativo de convites no mês) de décimo terceiro, em desarmonia com a boa matemática (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 121, grifo nosso).

As férias anuais remuneradas consistem em um “lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais em que o empregado pode sustar a prestação dos serviços e sua disponibilidade perante o empregador”. Tal instituto tem como objetivo a “recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política” (Delgado, 2020, p. 1.157). Trata-se de direito constitucionalmente garantido a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, nos termos do art. 7º, XVII da CF/88, segundo o qual há direito ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (Brasil, 1988). A CLT garante um extenso tratamento a tal instituto, dedicando uma seção inteira ao tema, que inicia-se no art. 129 até o art. 145, regulamentando o direito às férias individuais, coletivas e sua forma de remuneração.

De acordo com a redação do art. 129 da CLT, “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (Brasil, 1943). As férias devem ser concedidas após o preenchimento do chamado período concessivo, ou seja, são concedidas após decorrido o lapso de 12 meses de prestação de serviços. De acordo com Delgado, (2020, p. 1.163) “o início de fluência do período aquisitivo situa-se no termo inicial do contrato, contando-se desde o primeiro dia contratual, inclusive”. O empregador possui um prazo de 12 meses para conceder o direito às férias conquistado pelo empregado, denominado período concessivo. Como se infere da leitura do artigo, as férias são um lapso temporal no qual o

empregado pode sustar a prestação dos serviços e sua disponibilidade perante o empregador, sem prejuízo do seu salário.

A duração das férias não é sempre de 30 dias, ela depende do número de faltas do empregado ao serviço. Assim dispõe o art. 130 da CLT: “após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção” (Brasil, 1943). As férias serão de 30 dias, caso o empregado possua até cinco faltas durante o período aquisitivo; de 24 dias, quando houver de 6 a 14 faltas; 18 dias quando tiver de 15 a 23 faltas e; 12 dias quando houver faltado de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. No silêncio da lei, a doutrina entende que se houver mais de 32 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo, o empregado perde o direito às férias. Trata-se de fator prejudicial à aquisição do direito às férias a ausência injustificada ao trabalho pelo obreiro por mais de 32 dias ao longo do respectivo período aquisitivo (art. 130, IV da CLT). Neste caso, o empregado perde todo o seu direito a férias, no correspondente período” (Delgado, 2020, p. 1.163). A CLT apresenta outras hipóteses prejudiciais ao direito de férias, presentes no art. 133<sup>24</sup>.

Os arts. 134 a 138 da CLT trazem algumas disposições interessantes. Inicialmente, as férias são concedidas por ato do empregador, ou seja, a época da concessão das férias será a que melhor atenda aos interesses do empregador, sendo ele quem determina o período de fruição. No entanto, o § 1º, do art. 134 autoriza que as férias sejam fracionadas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, e que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos, cada um. Em relação à remuneração, o art. 142 da CLT afirma que “o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão”. Nesse sentido,

O valor pecuniário das férias (sua “remuneração”) corresponde ao valor do salário, considerado o correspondente período de trabalho (trata-se do mesmo montante que seria pago caso o obreiro estivesse laborando); a este valor, acresce-se o percentual de um terço (art. 142, CLT, combinado com art. 7º, XVII, CF/88). Para cálculo do valor das férias, considera-se a data do início de sua fruição (art. 142) (Delgado, 2020, p. 1.182).

---

<sup>24</sup> Art. 133 da CLT: Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:  
I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;  
II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;  
III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e  
IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

A CLT faculta ao empregado a possibilidade de conversão de 1/3 (um terço) das suas férias em abono pecuniário (art. 143), desde que faça o requerimento até 15 dias antes do final do período aquisitivo (§1º, art. 143). É o que se convencionou chamar de “vender as férias”. Dispõe, ainda, o art. 145 da CLT, que “o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período” (Brasil, 1943). O pagamento do salário referente ao mês em que o empregado usufruirá as férias deve ser realizado de forma antecipada e não ao final do mês (ou até o quinto dia útil do mês subsequente), como ocorre nos demais meses. Em razão disso muitos empregados acabam considerando que as férias são salário adicional e são pegos de “surpresa” ao final do mês das férias, em que não há salário, pois este foi pago antecipadamente.

Após esta explanação sobre o instituto, passa-se à análise de sua regulamentação para os contratos de trabalho intermitentes. De acordo com o inciso II, do § 6º, do art. 452-A da CLT, o empregado tem direito a receber ao final de cada prestação de serviços, férias proporcionais com acréscimo de um terço. Isso significa que a cada prestação de serviço, ele recebe a fração correspondente às férias calculadas de forma proporcional, da mesma forma que explanado anteriormente em relação ao 13º salário. Após completar o período aquisitivo e adquirir o direito às férias, poderá usufruir de um mês de descanso, sem convocações, entretanto, sem percepção de qualquer valor.

A proposta da Lei 13.467/2017 é bastante clara: ao final de cada prestação de serviços o empregado contratado sob o regime intermitente receberá, além de outras parcelas, a fração de férias proporcionais com 1/3 a ela correspondente; a cada doze meses de duração do contrato, terá direito a não ser convocado durante um mês de férias, não recebendo, neste momento, qualquer remuneração (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 146).

Várias são críticas a essa disposição legal. Primeiro em relação a uma possível inconstitucionalidade da medida, por afronta ao disposto no art. 7º da CF/88, que garante ao trabalhador o gozo das férias acompanhadas da referente remuneração. Outra questão refere-se ao uso da expressão “um mês de férias” no lugar de “30 dias”, como previsto para os demais trabalhadores. Isso porque, temos meses como o mês de fevereiro, com 28 ou 29 dias, e os meses que contam com 31 dias, o que pode gerar tratamento diferenciado entre trabalhadores com contratos tradicionais e contratos de trabalho intermitentes. Porém, deve-se sempre que possível realizar a leitura harmônica dos dispositivos legais, de modo a concluir que a lei ao referir-se a um mês, pretendeu afirmar que os trabalhadores intermitentes possuem direito às férias de 30 dias. Sobre a possível inconstitucionalidade da medida:

A Constituição garante que as *férias serão gozadas com a respectiva remuneração*, uma vez que a interrupção da prestação dos serviços desacompanhada de recursos que permitam o aproveitamento dos dias de descanso simplesmente frustra a finalidade das férias, que se destinam a recomposição das condições biológicas e psicológicas para o futuro retorno ao trabalho, o que envolve o descanso, o lazer e o convívio social (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 146).

Outra questão controversa refere-se à forma de cálculo do valor das férias proporcionais. A literalidade da lei nos informa que o valor das férias proporcionais acrescidas de um terço (férias + 1/3) devem ser pagas ao final do período da prestação dos serviços. Entretanto, a lei silencia a respeito da forma de cálculo da proporcionalidade, caso o período da prestação dos serviços corresponda a um único dia de trabalho. Duas alternativas se apresentam. O empregador poderá ou calcular a fração de 1/12 avos (afastando-se a previsão do parágrafo único do art. 146 da CLT<sup>25</sup>) ou, ainda, poderá calcular o valor equivalente a 1/12 avos e dividir o valor encontrado por 1/30 avos para chegar ao valor de um dia no mês.

Cabe aqui a mesma crítica realizada anteriormente. Se o empregador considerar a primeira opção, irá gerar tratamento desigual entre eventuais trabalhadores intermitentes que venha a possuir, pois um poderá receber a fração de 1/12 avos tendo trabalhado apenas uma vez no mês, enquanto outro que trabalhou, por exemplo, dez vezes, também irá receber o mesmo valor. No entanto, exigir que o empregado preste pelo menos 15 dias de trabalho, nos termos do art. 146 da CLT inviabilizaria a aquisição do direito às férias para muitos empregados intermitentes, em razão da dinâmica contratual presente no trabalho intermitente.

Como se vê, tanto o instituto do décimo terceiro salário quanto o direito às férias, da maneira como foi regulamentado pela Lei 13.467/2017 apresentam diversos problemas de aplicação prática, por terem ficado as disposições extremamente vagas, sem detalhamento de forma de cálculo das parcelas, etc. Conforme advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 149), da forma que se apresenta, o instituto só traz insegurança jurídica, aos empregadores, poderão ser, em eventuais ações trabalhistas, condenados ao pagamento de diferenças salariais, bem como traz “consternação aos operadores do Direito, que deveriam encontrar na lei uma diretriz inequívoca em relação a tema tão elementar”.

---

<sup>25</sup> Art. 146, parágrafo único da CLT: Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

### 3.9 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS) E CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O art. 452-A, § 8º da CLT garante ao empregado intermitente o direito ao recebimento do FGTS, bem como do recolhimento das contribuições previdenciárias, nos seguintes termos: “o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei [...] e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações” (Brasil, 1943). Para regulamentar a matéria, a MP 808/2017 previa a inserção do art. 911-A na CLT, com a seguinte redação:

Art. 911-A, CLT. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário-mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário-mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário-mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários (Brasil, 1943).

Pela literalidade da lei, tais direitos são extensíveis ao trabalhador intermitente. Entretanto, na realidade, tais direitos podem não estar tão garantidos assim, pois os dispositivos afirmam que tais recolhimentos devem ser feitos com base nos valores pagos no período mensal. Para fins previdenciários, nos termos do § 14 do art. 195 da CF/88<sup>26</sup>, exige-se contribuição mínima, referente a uma alíquota a ser aplicada sobre o salário-mínimo ou sobre o salário recebido pelo empregado para que seja feito o cômputo do mês para fins de contagem dos períodos de carência para concessão dos benefícios<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Art. 195, § 14 da CF/88: O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.

<sup>27</sup> Conforme lecionam Castro e Lazzari (2020), para que um indivíduo faça jus às prestações previdenciárias (benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, etc.; e serviços, como o serviço social e a reabilitação), é necessário: que o indivíduo se encontre na qualidade de beneficiário do regime, à época do evento; a ocorrência de um dos eventos cobertos pelo regime, conforme a legislação vigente na época da ocorrência do fato; o cumprimento de exigências legais (como por exemplo, dos períodos de carência – ex. 12 contribuições mensais para concessão do auxílio-doença – ou idade mínima – ex. aposentadoria: 62 anos para as mulheres e 65 para os homens) e; por fim, a iniciativa do beneficiário.

Nos meses em que a prestação de serviços do trabalhador intermitente não lhe garantir a percepção de pelo menos um salário-mínimo, a consequência será o não reconhecimento daquele recolhimento feito a menor para a Previdência, a não ser que o próprio empregado complemente a contribuição para que ela alcance o valor mínimo estabelecido. A portaria 671/2021, repete em seu art. 38, as disposições contidas no § 8º do art. 452-A da CLT, dispondo que no caso de contrato de trabalho intermitente, é responsabilidade do empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias (próprias e do empregado), bem como o depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (Brasil, 2021).

Com a perda de vigência da MP e as inúmeras controvérsias decorrentes do tema, em 2019, com as discussões envolvendo a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional (EC) 103/2019), o tema voltou à tona. A EC 103/2019 introduziu o já citado § 14 ao art. 195 da CF/88 e regulamentou o tema em seu art. 39, apresentando três possíveis alternativas ao segurado que, “no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição”. Tal medida, no entanto, é válida até que entre em vigor a lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da CF/88.

As alternativas apresentadas são pelo art. 39 acima referido são: de acordo com o inciso I “complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; ou ainda, nos termos do inciso II “utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra”; por fim, consoante o disposto no inciso III “agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais”. Nos termos do parágrafo único do art. 39 da EC 103/2019, “os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil” (Brasil, 2019).

Assim, três são as opções do trabalhador intermitente que recebe salário inferior ao mínimo legal em determinado mês: complementar, por meio de recursos próprios, o recolhimento, de modo a alcançar o limite mínimo; se houver recebido, em outro mês, remuneração superior ao salário-mínimo, utilizar parte desta contribuição que excedeu ao limite mínimo para cobrir a diferença em relação ao mês em que o recolhimento foi efetuado sobre base de cálculo inferior ao salário-mínimo; agrupar um conjunto de contribuições efetuada sobre valores inferiores ao salário-mínimo ao longo dos meses até completar o correspondente a uma contribuição sobre o salário-mínimo. Qualquer das três opções apenas poderá ser realizada dentro do mesmo ano civil (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 172, grifo do autor).

Trata-se de medida extremamente onerosa ao empregado. Por exemplo, no primeiro caso, tomando-se por base o salário-mínimo de 2023, fixado em R\$ 1.302,00 (MP 1.143/2022). Conforme as regras previdenciárias, a alíquota previdenciária incidente sobre o salário-mínimo é de 7,5%, ou seja, o valor de R\$ 97,65. Supondo que, em determinado mês, o empregado intermitente receba pelas horas efetivamente prestadas um salário de apenas R\$ 500,00, o empregador irá fazer o recolhimento com base neste valor, ou seja, 7,5% de R\$ 500,00, o que totaliza R\$ 37,50. Caso o empregado deseje que aquele mês seja computado para fins de seus direitos (carência/contagem de tempo para a concessão de diversos benefícios previdenciários), deverá complementar o valor faltante para atingir a contribuição mínima, ou seja, retirar do seu bolso o valor de R\$ 60,15, fazendo uma contribuição maior que a do empregador.

A segunda opção supõe a hipótese de o trabalhador intermitente conseguir obter, em alguns meses, proventos superiores ao salário-mínimo, de modo a igualar ao limite mínimo as contribuições ao longo do ano. Embora não seja impossível, esse resultado financeiro é improvável, uma vez que a renda média mensal do intermitente tende a ser, por motivos óbvios, inferior à dos trabalhadores com vínculo tradicional, já baixa em nosso país (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 172-173).

A terceira e última opção também se mostra prejudicial ao trabalhador, porém tende a ser a mais disseminada no dia a dia. Ao ter que somar pequenas contribuições para completar apenas uma, o empregado intermitente deverá trabalhar por mais tempo para contabilizar os prazos de carência exigidos para a concessão dos benefícios (como por exemplo sua aposentadoria). Assim, a opção por esta forma de “compensação” acaba “tornando mais extenso o tempo de trabalho do intermitente exigido para a obtenção da aposentadoria” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 173). Logo, nenhuma das alternativas se apresenta menos prejudicial ao empregado, apenas pode ser que na prática alguma delas se sobressaia na tentativa de minorar os impactos de tal precarização.

Embora o pagamento das parcelas salariais deva se dar sempre ao final dos períodos de prestação de serviços (nos termos do art. 452-A, § 6º da CLT), o recolhimento dos encargos previdenciários deve ser realizado em prazo próprio, previsto em lei. Nos termos do art. 30, I, “a”, da Lei 8.212/1991, os recolhimentos dos valores arrecadados das contribuições dos segurados empregados, descontados da respectiva remuneração, devem ser realizados até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência.

O FGTS foi um benefício criado pela legislação para substituir a antiga estabilidade decenal prevista na CLT, como uma forma de indenização ao trabalhador. Inicialmente, tratava-se de um sistema alternativo, ou seja, o trabalhador poderia optar entre o regime indenizatório

e estabilidade celetista ou aderir ao novo modelo de fundo de garantia, criado pela Lei 5.107/1966. A CF/88 acabou com a possibilidade de escolha, extinguindo o sistema anterior celetista, tornando obrigatória a vinculação ao regime do FGTS. Atualmente tal instituto é regulamentado pela Lei n. 8.036, de 1990.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço consiste em **recolhimentos pecuniários mensais, em conta bancária vinculada em nome do trabalhador, conforme parâmetro de cálculo estipulado legalmente, podendo ser sacado pelo obreiro em situações tipificadas pela ordem jurídica, sem prejuízo de acréscimo percentual condicionado ao tipo de rescisão de seu contrato laborativo**, formando, porém, o conjunto global e indiferenciado de depósitos um fundo social de destinação legalmente especificada (Delgado, 2019, p. 1.514, grifo nosso).

Diferentemente da contribuição previdenciária, o FGTS não é descontado do salário do trabalhador, portanto, a responsabilidade pelo valor e pela realização do depósito é do empregador. O depósito equivale a 8% do valor do salário pago ou devido ao trabalhador, cujo contrato é regido pela CLT. No caso de contratos de menores aprendizes, o percentual é de 2%. Nos termos do art. 15, da Lei 8.036/1990, o depósito dos valores de FGTS deve ser realizado até o dia 07 do mês subsequente ao vencido.

É dever do empregador fornecer ao empregado comprovante dos recolhimentos referentes às contribuições previdenciárias, bem como dos depósitos realizados no FGTS. Embora a lei silencie a respeito da forma como tal fornecimento deve ser realizado, o empregador deve ter a preocupação de realizar esta entrega de forma a deixar registro de que ela efetivamente ocorreu, podendo utilizar para tanto de e-mails, aplicativos de mensagem eletrônica, ou ainda, realizá-lo de forma presencial, mediante recibo.

### 3.10 ISONOMIA E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Conforme se infere da redação do caput do art. 452-A da CLT, o trabalhador intermitente tem direito a receber o mesmo salário dos demais empregados da empresa: “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” (Brasil, 1943). A Portaria 671/2021, ao regulamentar alguns aspectos do contrato de trabalho intermitente dispõe em semelhante sentido, garantindo ao empregado intermitente, de acordo com o art. 30, inciso II, que o “valor da hora ou do dia de trabalho, que não será inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, nem inferior

àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função” (Brasil, 2021).

Trata-se de princípio constitucional consagrado no art. 7º da CF/88, que elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, em seus incisos XXX, XXXI e XXXII, todos trazendo vedações à diferença de salários, discriminação ou distinções em razão de sexo, idade, cor, estado civil, entre outros. O inciso XXX discorre sobre a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”, já o inciso XXXI dispõe sobre a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”; por fim, o inciso XXXII aborda a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (Brasil, 1988).

Também a CLT, singelamente em seu art. 5º, prevê que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (Brasil, 1943). Uma das formas de garantir que o empregador respeite as disposições constitucionais e legais é através do uso do instituto da equiparação salarial, prevista no art. 461 da CLT, que tem como objetivo combater a discriminação. A equiparação garante que trabalhadores que exercem a mesma função, recebam o mesmo salário. No entanto, tal instituto sofreu muitas modificações com a Reforma de 2017, trazendo diversos critérios para que a equiparação possa ser concedida, dificultando seu reconhecimento e consequente garantia de isonomia salarial.

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados (Delgado, 2019, p. 979).

O trabalhador intermitente também pode fazer jus a equiparação salarial, desde que preencha cumulativamente os requisitos elencados no art. 461 da CLT, quais sejam: identidade de função exercida; identidade de empregador; trabalho prestado no mesmo estabelecimento empresarial; simultaneidade nesse exercício. A identidade de funções refere-se ao fato dos empregados paradigma e equiparando realizarem o mesmo trabalho, com as mesmas atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos. Assim, não importa a designação dada à função, o que deve-se verificar é quais são as atividades desenvolvidas e as atribuições conferidas aos trabalhadores.

O segundo requisito refere-se à identidade de empregadores, ou seja, ambos os empregados devem trabalhar para o mesmo empregador. O terceiro requisito, modificado pela Lei 13.467/2017, refere-se a ambos os empregados trabalharem no mesmo estabelecimento comercial (anteriormente o texto legal exigia identidade de localidade, entendida como o limite de um município). O último requisito refere-se à simultaneidade do exercício, requisito que também sofreu restrições com a reforma. Simultaneidade significa que ambos os trabalhadores exercem (ou exerciam) a função no mesmo momento dentro da empresa (coincidência temporal). Entretanto, a reforma limitou este requisito dispor, no § 1º do art. 461 da CLT, que a “diferença entre diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos” (Brasil, 1943).

Existem, ainda, outros requisitos que norteiam o instituto da equiparação, mais especificamente restringindo sua aplicação. O caput do art. 461 afirma que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (Brasil, 1943). No entanto, o início do § 1º do referido art. 461 da CLT dispõe que o “trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica”. Assim, poderá o empregador em sua defesa ao pedido de equiparação salarial, alegar que há diferenças na produtividade ou na perfeição técnica no trabalho realizado entre um e outro empregado, impedindo o reconhecimento da equiparação.

Outro impedimento aparece no § 2º do art. 461 da CLT, segundo o qual, a equiparação salarial não prevalecerá “quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público” (Brasil, 1943). Também é hipótese de não reconhecimento ao direito de equiparação salarial o disposto no § 4º, que dispõe que “o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial” (Brasil, 1943). Por fim, veda-se a chamada equiparação salarial em cadeia, ao dispor o § 5º, do art. 461 que “a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria” (Brasil, 1943).

Portanto, a isonomia salarial e o direito à equiparação salarial, desde que preenchidos todos os requisitos legais, são direitos garantidos também aos empregados contratados em

regime de trabalho intermitente. No entanto, de acordo com o disposto no art. 33 da Portaria 671/2021, “a remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente” (Brasil, 2021). Trata-se da autorização para tratamento diferenciado entre empregado intermitente e empregado contratado na modalidade padrão, por prazo indeterminado.

Aparentemente, o Poder Executivo, reconhecendo o nível de precarização promovido pelo contrato de trabalho intermitente, procurou um meio para **suavizar os seus efeitos**, admitindo a fixação de salário-hora mais elevado para o empregado intermitente em detrimento dos empregados contratados sob regime tradicional. Ocorre que um equívoco não corrige outro, e a Portaria acaba por pretender inovar na ordem jurídica **de maneira claramente inconstitucional**, ao buscar afastar a garantia de igualdade de salário para idênticas funções, que, entretanto, não contempla exceções. O empregador que, estribado na disciplina estabelecida na Portaria, pagar salário-hora superior ao empregado intermitente, poderá ser surpreendido com o ajuizamento de ação trabalhista por funcionário com vínculo tradicional que desempenhava a mesma função, já que o *“trabalhador intermitente pode ser paradigma ou paragonado para fins de equiparação salarial num estabelecimento* (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 127-128, grifo do autor)

Portanto, o empregador que contar em seu estabelecimento com empregados contratados via contrato de trabalho intermitente e empregados contratados na modalidade por prazo indeterminado, simultaneamente, deve atentar-se a todo esse conjunto de disposições, que devem ser lidos de forma harmônica, de modo a evitar eventuais ações judiciais de reconhecimento da equiparação salarial. Havendo o respeito a todos os preceitos legais e constitucionais, empregados e empregadores podem utilizar-se da contratação via contrato de trabalho intermitente sem maiores preocupações.

### 3.11 CONVERSÃO E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A doutrina discute a possibilidade jurídica de conversão do contrato de trabalho por prazo indeterminado em contrato de trabalho intermitente. Nos termos do § 2º do art. 58-A da CLT, é possível a conversão do contrato a tempo integral em tempo parcial, “mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva” (Brasil, 1943). Indaga-se se esta opção seria aplicável também ao contrato de trabalho intermitente, apesar da ausência de previsão legal. Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 152) entendem ser incabível tão transmutação, por entenderem ser “verdadeiramente contraintuitivo imaginar que o empregado poderia ter interesse na transformação do seu contrato em uma

modalidade precária, com períodos de inatividade e sem previsão dos momentos de prestação de serviços”. Apontam afronta ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, de modo a ser cabível a aplicação do art. 9º da CLT, que dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (Brasil, 1943).

Por outro lado, os autores entendem ser plenamente possível a conversão de um contrato de trabalho intermitente em contrato de trabalho por prazo indeterminado em sua modalidade padrão, com previsão de dias de prestação de serviços e salário estabelecido. Enunciam os autores ser “plenamente possível a hipótese inversa, conversão de um contrato de trabalho intermitente em um contrato por prazo indeterminado convencional. Ela poderá ocorrer de maneira expressa ou tácita” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 152).<sup>28</sup>

Por fim, cabe a análise de um último instituto, entre tantos outros passíveis de serem analisados: a extinção do contrato de trabalho. Vários são os fatores que podem levar o contrato à extinção. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.337), “a diversidade desses fatores — ou causas extintivas — tende a produzir efeitos jurídicos diferenciados, os quais se expressam, regra geral, pela incidência de verbas rescisórias de tipo e importância também distintos”. Para analisar estas diversas modalidades de extinção contratual, inicialmente devemos nos atentar ao tipo de contrato a que estamos nos referindo: contratos por prazo determinado ou por prazo indeterminado. Isso porque, os contratos por prazo determinado podem ser extintos, além do exposto adiante, pelo decurso do prazo, execução de serviço especificado ou, ainda, pela realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (art. 443, § 1º da CLT).

No que se refere aos contratos por prazo indeterminado, assim como é o contrato de trabalho intermitente, tem-se que eles apresentam diversas modalidades de extinção, que podem ser agrupadas em diferentes grupos. O primeiro deles tem como característica comum a manifestação de vontade dos contratantes. São elas: a rescisão por ato empresarial (dispensa sem justa causa), a rescisão por ato obreiro (pedido de demissão), a rescisão bilateral do

---

<sup>28</sup> Afirmar que a transformação pode se dar de forma expressa significa que empregado e empregador assinariam um aditivo contratual pactuando pela alteração para o contrato padrão. Por outro lado, também admite-se sua transmutação de forma tácita, ou seja, a prestação dos serviços passaria a se dar de forma contínua, sem a necessidade de formulação de convites, ou ainda, quando a convocação se dá de forma mascarada, apenas para cumprimento da formalidade exigida, entretanto, a prestação dos serviços está se dando de forma contínua. Não há um prazo específico para que seja possível reconhecer a transformação tácita do contrato de trabalho intermitente em contrato por prazo indeterminado padrão. Caberá, assim, ao aplicador do direito, juízes e tribunais, realizar a análise diante do caso concreto.

contrato (distrato - art. 484-A da CLT). Também seria um modo anormal de extinção do contrato empregatício.

Por outro lado, tem-se aquelas modalidades que são agrupadas pois têm como característica a extinção decorrente da prática de infrações ou condutas inadequadas de uma ou ambas as partes contratantes. São elas: a resolução contratual por infração obreira (dispensa por justa causa – art. 482 da CLT), a resolução contratual por infração empresarial (dispensa indireta – art. 483 da CLT), a resolução contratual por culpa recíproca (art. 484 da CLT) e, finalmente, a resolução contratual por implemento de condição resolutiva. O contrato de trabalho pode extinguir-se, ainda, em razão de outros fatores, como por exemplo a rescisão contratual por nulidade; força maior (art. 502 da CLT), extinção da empresa ou do estabelecimento, falecimento do empregado, aposentadoria compulsória, ou, ainda, falecimento do empregador pessoa física (art. 485 da CLT) e a falência da empresa (art. 449, § 2º da CLT).

A Lei 13.467/2017 silenciou a respeito da regulamentação da extinção do contrato de trabalho intermitente, mas a MP 808/2017 trazia diversas disposições sobre a temática: a) previsão da extinção do contrato de trabalho que permanecesse mais de um ano sem qualquer convocação (nos termos do art. 452-D, a ser inserido na CLT); b) verbas rescisórias devidas na hipótese de extinção contratual, ressalvadas as hipóteses decorrentes de condutas faltosas tanto do empregado (art. 482 da CLT) quanto do empregador (art. 483 da CLT).

No que se refere às verbas rescisórias, garantia o art. 452-E da CLT, o recebimento pela metade da indenização de 40% da multa do FGTS, bem como do aviso prévio, sendo devidas na integralidade as demais verbas. Ainda, de acordo com a letra da lei, o empregado teria direito ao saque dos depósitos da conta do FGTS, entretanto, não possuía direito ao programa Seguro-Desemprego. Conforme adverte a doutrina, o regramento trazido pela MP feria dispositivos legais e o princípio da isonomia entre trabalhadores: por um lado, “vedava o uso do seguro-desemprego pelo trabalhador despedido sem justa causa e reduzia a indenização do FGTS e o aviso-prévio à metade”; por outro, “determinava o pagamento do mesmo aviso e autorizava a movimentação da conta vinculada do trabalhador que havia demitido-se” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 178). Tais medidas desconfiguravam completamente os institutos trabalhistas e suas finalidades, como é o caso do seguro-desemprego e da multa de 40% do FGTS.

Na sequência, dispunha o art. 452-F que as verbas rescisórias e o aviso prévio deveriam ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente, considerando os meses em que o empregado recebeu parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de

trabalho intermitente, se este for inferior. Informava a letra da lei que o aviso-prévio deveria ser necessariamente indenizado (art. 452-F, § 2º da CLT): “se trata, em verdade, de uma decorrência lógica da peculiar dinâmica do contrato de trabalho intermitente. Seria, com efeito, destituído de sentido haver um aviso prévio trabalhado *sem trabalho*” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 178). Previa ainda uma espécie de “quarentena” de 18 meses, (até 31 de dezembro de 2020), impedindo que o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido fosse contratado para prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente, contados da data da demissão do empregado (art. 452-G).

Percebe-se que a MP tentou proteger os empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado padrão de eventual demissão para recontração mediante contrato de trabalho intermitente, criando uma espécie de quarentena de 18 meses a ser contado a partir da data de demissão do empregado. Com a inserção do art. 452-G, buscava vedar eventuais práticas abusivas realizadas por parte de empregadores, que poderiam inserir seus empregados em contratos de trabalho que precarizam suas condições de trabalho e de vida. No entanto, com a perda de vigência da referida MP, todas essas disposições não estão mais valendo.

Portanto, da síntese do apresentado, podemos compreender as críticas a respeito da figura do contrato de trabalho intermitente, pois da forma como ele foi regulamentado no ordenamento jurídico nacional, fere direitos e garantias mínimas dos trabalhadores, precarizando as relações de trabalho e atingindo os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

#### 4 TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO DIREITO COMPARADO

O objetivo do presente item é analisar o contrato de trabalho intermitente à luz do direito comparado, para demonstrar a diversidade de regulamentação em diferentes países. Entre os argumentos apresentados pelos defensores da reforma trabalhista e da regulamentação do trabalho intermitente no Brasil estava a necessidade de modernização da legislação trabalhista para o combate ao desemprego nacional. Conforme apontam Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho (2020, p. 12), “a pretexto de promover uma modernização trabalhista que combateria o desemprego, o legislador brasileiro buscou inspiração em experiências reformistas de outros países – especialmente Portugal e Espanha”.

Tal modalidade não é exclusividade do ordenamento jurídico brasileiro, tendo sido implementado em diversas partes do mundo, entretanto, cada ordenamento jurídico apresenta características peculiares: alguns adotam modelos similares ao brasileiro, visando maior flexibilidade no mercado de trabalho, outros optam por fortalecer os direitos dos trabalhadores e proteger a segurança econômica. Tais características merecem ser analisadas, de modo a ressaltar direitos políticas que poderiam ser adotadas pela nossa legislação, o que pode trazer insights valiosos sobre as consequências da modalidade contratual em termos de emprego, desigualdade social e qualidade de vida dos trabalhadores. A compreensão das experiências internacionais pode auxiliar na busca por soluções que assegurem uma relação de trabalho justa e estável para todos os envolvidos.

Nessa mesma perspectiva, Heinen e Laurindo (2018, p. 310) argumentam que a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil pode ser considerada uma das maiores precarizações do trabalho promovidas pela reforma trabalhista: “apesar dessa modalidade de trabalho estar prevista em legislações de outros países, o caso do Brasil é aquele em que há maior precarização, pois o trabalhador intermitente não possui qualquer garantia”. Portanto, para melhor compreender as críticas realizadas em relação a modalidade, é válida a análise de sua regulamentação em outros países, a fim de comparar as legislações.

De acordo com análise comparada realizada por Pacheco et al. (2017, p. 206), no ordenamento jurídico de diversos países da América Latina, tais como “Chile, Colômbia, México, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai, o que neles se encontrou foram figuras de contrato de trabalho determinado, de trabalho avulso, de trabalho temporário, que substancialmente, diferem do labor dito ‘intermitente’”. Assim, a presente discussão irá pautar-se na análise da regulamentação do contrato de trabalho intermitente em diversos países da Europa e, também, nos Estados Unidos da América.

#### 4.1 PORTUGAL (*TRABALHO ALTERNADO/TRABALHO A CHAMADA*)

O contrato de trabalho intermitente em Portugal é denominado *trabalho alternado* ou *trabalho a chamada* e, para sua análise, podemos dividir sua regulamentação em dois momentos distintos: um marco inicial, no ano de 2008, no qual tal modalidade era permitida somente para determinadas categorias específicas e; um segundo momento, a partir da aprovação do Código do Trabalho de 2009, que promoveu a expansão da modalidade para todos os ramos e atividades. Inicialmente, era regulamentado pela Lei 04 de 07.02.2008<sup>29</sup>, que dispunha sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos. Referida lei colocava como requisito que o contrato fosse pactuado de forma escrita, sob pena de nulidade, sendo destinado a regulamentar especificamente as relações de trabalho entre os profissionais que desenvolviam atividades artísticas ou técnico-artísticas e a entidade produtora ou organizadora desses espetáculos, portanto, de uma categoria muito específica<sup>30</sup> (Fernandez; Pamplona Filho, 2020). Nesse sentido:

**Em Portugal, o trabalho intermitente fora minuciosamente regulamentado.** Neste sentido, a legislação portuguesa prevê que o contrato intermitente deve ser **realizado de forma escrita**, sendo que a não observância desse requisito gera a nulidade do pacto. Ainda, há uma **limitação para a estipulação do contrato de trabalho intermitente apenas para empresas que exerçam atividade com descontinuidade**, ao contrário do projeto de lei ora debatido que prevê a aplicação do contrato intermitente de forma irrestrita, para qualquer atividade empresarial (Pacheco et al., 2017, p. 213, grifo nosso).

Nos termos do item 1 art. 8º da referida lei, “quando os espectáculos (*sic*) públicos não apresentem carácter de continuidade, pode ser acordado o exercício intermitente da prestação de trabalho [...]” (Portugal, 2008a). O item 3 autorizava as partes a pactuarem pela sujeição temporária ou definitiva da prestação de trabalho em carácter intermitente quando da celebração ou durante a vigência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Nos termos da referida legislação, considerava-se tempo de trabalho efetivo aquele correspondente à duração, promoção e preparação dos espetáculos públicos, bem como os tempos de deslocamento quando se trate de espetáculos itinerantes; de outro lado, considerava-se como período de

<sup>29</sup> A Lei 04/2008 foi revogada pelo Decreto-Lei 105/2021, de 29 de novembro de 2021, que aprovou o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura.

<sup>30</sup> Art. 1º, 1, da Lei 4/2008: *A presente lei regula o contrato de trabalho especial entre uma pessoa que desenvolve uma actividade artística destinada a espetáculos públicos e a entidade produtora ou organizadora desses espetáculos.*

inatividade os períodos em que o trabalhador não está exercendo tais atividades (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Estabelecia, ainda, no item 4 do seu art. 8º, que “durante os períodos de inatividade (*sic*), o trabalhador mantém a disponibilidade para iniciar a sua prestação de trabalho desde que seja convocado pelo empregador com a antecedência acordada entre as partes que não deve ser inferior a 20 dias” (Portugal, 2008a). Trata-se de medida relevante, pois para que possa ser exigida a disponibilidade, o empregador deve promover a convocação com pelo menos 20 dias de antecedência.

Entre as garantias conferidas aos trabalhadores, nos termos do art. 8ª, letra a, do item 6 da referida lei, durante os períodos de inatividade era direito do trabalhador exercer outra atividade. Tal previsão era extremamente relevante, pois, conforme advertem Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 24): “a imposição de exclusividade em uma modalidade contratual de tal natureza condenaria o empregado a não dispor de recursos suficientes para sua sobrevivência nos períodos de inatividade”. A legislação previa, ainda, o direito de o empregado receber, durante seu período de inatividade, a denominada “compensação retributiva”, que consistia em um valor acordado entre ele e seu empregador, que deveria corresponder a pelo menos 30% da retribuição normal do trabalho (art. 8º, 6, b). O empregado teria direito, ainda, nos termos da letra c, do item 6, do referido art. “aos complementos retributivos, designadamente subsídios de férias e de Natal, calculados com base no valor previsto para a retribuição correspondente ao último período de trabalho efectivo (*sic*)” (Portugal, 2008a).

Outra interessante garantia trazida aos trabalhadores pela legislação, de modo a evitar que o empregador deixa aquele empregado na ociosidade por tempo indeterminado, é a cláusula de reserva ou de preferência em favor do trabalhador. De acordo com art. 8º, 7, a, durante os períodos de inatividade do empregado, é proibido ao empregador contratar novos empregados ou renovar contratos para atividades artísticas suscetíveis de serem executadas por aquele trabalhador que se encontra em situação de inatividade (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Poucos meses após a edição da Lei 04/2008, o cenário era de crise econômica internacional, com a economia apresentando baixo desempenho, o que levou o governo e as Confederações de empregados e empregadores firmaram o denominado “Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Proteção Social em Portugal”. O acordo reconhece a existência de problemas no mercado de trabalho que exigiriam uma reforma do Código do Trabalho, bem como a adoção de medidas na esfera das políticas de emprego e proteção social, como instrumentos indispensáveis para promover, segundo o próprio documento, uma articulação do crescimento económico, melhoria

da competitividade empresarial, aumento da produtividade, melhoria da empregabilidade, desenvolvimento da qualidade do emprego, redução das desigualdades de oportunidades, aperfeiçoamento das relações laborais e a partilha mais equitativa dos resultados do progresso econômico (Portugal, 2008b). Nesse sentido:

Como tem sido frequente em alterações legislativas na seara trabalhista por todo o mundo em períodos de crise econômica, os objetivos declarados do Acordo Tripartido eram, em síntese, **simplificar a legislação, elevar a segurança jurídica, melhorar a empregabilidade e estimular a negociação coletiva** (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 24, grifo nosso).

Os objetivos do referido acordo de reforma consistiam em 5 eixos fundamentais: 1. Aumentar a adaptabilidade nas empresas; 2. Promover a regulação contratual coletiva; 3. Racionalizar e reforçar a segurança das partes nos processos de despedimento; 4. Reforçar a efetividade da legislação laboral; 5. Combater a precariedade e a segmentação, promover a qualidade do emprego (Portugal, 2008b). Entre as medidas propostas, estava a criação do contrato de trabalho intermitente como uma modalidade de contratação para categorias variadas, não apenas para os profissionais de espetáculos, nos termos do item 5.13, a seguir reproduzido:

Criar um **contrato de trabalho sem termo** no qual a **prestação do trabalho ocorre durante pelo menos metade do ano, mas mantém o vínculo laboral de contrato sem termo durante todo o período**. O empregador poderá chamar o trabalhador a prestar trabalho com **aviso prévio de 20 dias**. Durante o **período de inatividade, o trabalhador terá direito a compensação retributiva correspondente a parte do valor da retribuição**, podendo desempenhar outra actividade e para efeitos de carreira contributiva serão registadas a compensação retributiva e o valor da diferença da totalidade das remunerações auferidas e a retribuição normal (“trabalho intermitente”) (Portugal, 2008b, grifo nosso).

Do texto exposto pode-se verificar duas características interessantes. A primeira é o fato de haver previsão da prestação de trabalho por pelo menos metade do ano. A segunda refere-se à garantia de remuneração pelo período de inatividade, intitulada de compensação retributiva, correspondente a parte do valor da retribuição. A proposta assemelha-se a regulamentação já existente para os trabalhadores em espetáculo anteriormente exposta. Tal modalidade foi introduzida no Código do Trabalho de 2009, especificamente nos arts. 157 a 160. Conforme lecionam Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 26), em tal ordenamento jurídico “encontra-se proscrita a possibilidade de contratação sob o regime intermitente por tempo determinado ou na modalidade de trabalho temporário. Trata-se, pois, de contrato especial de trabalho por tempo indeterminado. (art. 157)”. O art. 157 estabelece que tal

modalidade contratual somente pode ser utilizada por empresas cuja atividade tenha como característica a descontinuidade ou intensidade variável<sup>31</sup>.

De acordo com Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 25) atividade descontínua é aquela “desempenhada somente em determinados períodos, não sendo desenvolvida no restante do ano, de modo que a contratação de trabalhadores sob o regime intermitente destina-se ao atendimento dessa demanda específica”. Por outro lado, entende-se como de intensidade variável aquela “a atividade econômica [que] é perene, mas enfrenta oscilações de intensidade, exigindo-se, em certas épocas, reforço do quadro de pessoal” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 25). Entretanto, alertam os autores que

Curiosamente, a vagueza da semântica da expressão “intensidade variável”, que poderia, por sua amplitude, acenar para uma autorização para o trabalho intermitente em praticamente qualquer área da economia, tem, em verdade, inibido a utilização do instituto, dado o risco de futuro reconhecimento de inadequação de tal modelo em determinado setor de atuação do empregador, consoante nos informa Joana Nunes Vicente: “a expressão ‘intensidade variável’ remete para flutuações, oscilações entre picos de maior e menor actividade (sic) que, em bom rigor, podem verificar-se na maioria das empresas (indústria da moda, agências de viagens, instituições de crédito, etc.). Em contrapartida, a excessiva imprecisão da norma pode ter o efeito inverso, o de inibir ou pelo menos dissuadir os agentes económicos (sic) de recurso a esta modalidade” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 25, grifo nosso).

O art. 158 nos apresenta requisitos para a forma e conteúdo do contrato de trabalho intermitente<sup>32</sup>. O primeiro deles é que referido contrato deve ser firmado por escrito e apresentar a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; bem como a indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. Dispõe, ainda, que em caso de não observância da forma prescrita, ou de não especificação do número anual de horas ou dias de trabalho, o contrato passará a ser considerado sob o regime

---

<sup>31</sup> Subsecção III - Trabalho intermitente – art. 157.º: Admissibilidade de trabalho intermitente:

- 1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.
- 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

<sup>32</sup> Art. 158.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente:

- 1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:
  - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
  - b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.
- 2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.
- 3 - O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

convencional, ou seja, sem período de inatividade. Por fim, estabelece que deve haver respeito ao limite mínimo anual de horas ou dias de trabalho estabelecido no artigo seguinte (159.2).

Estabelece o art. 159 questões inerentes ao período de prestação de serviços, nos seguintes termos: “as partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele” (Portugal, 2009). O item 2 do mesmo artigo garante que a prestação de trabalho intermitente “não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos” (Portugal, 2009). Estabelece, ainda, o art. 159 que “a antecedência a que se refere o nº 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do nº 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos” e que “constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior” (Portugal, 2009). Sobre o tema:

Assim como na Lei 04/2008, o legislador explicita que o trabalhador poderá exercer outras atividades nos períodos contratuais de inatividade (uma obviedade ululante, a nosso ver, pois o raciocínio diverso privaria o indivíduo do seu sustento), bem como que as cláusulas acessórias que não dependem da efetiva prestação de serviços prosseguem produzindo seus regulares efeitos mesmo diante do período de inatividade (art. 160). Ao longo do período de inatividade o empregado recebe uma “compensação retributiva” equivalente a 20% da sua remuneração ou percentual superior ajustado em negociação coletiva. Os valores referentes às férias e à gratificação natalina são calculados com base na média do montante percebido pela efetiva prestação de serviços e da “compensação retributiva” recebida nos períodos de inatividade nos últimos doze meses (ou no período de duração do contrato, se inferior a 12 meses) (art. 160) (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 27-28).

O art. 160<sup>33</sup> do Código do Trabalho português apresenta uma série de direitos do trabalhador intermitente. Inicialmente prevê a possibilidade de o trabalhador intermitente prestar serviços a outros tomadores durante o período de inatividade, devendo informar ao empregador tal fato. Prevê, ainda, o direito a uma compensação retributiva durante os períodos de inatividade, em valor estabelecido em instrumento de negociação coletiva ou na sua falta,

---

<sup>33</sup> Art. 160.º - Direitos do trabalhador

- 1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto.
- 2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.
- 3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.
- 4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.
- 5 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 4.

em valor correspondente a 20% do salário base. O item 3 do referido artigo dispõe que “se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior” (Portugal, 2019). Regulamenta, ainda, o art. 160, os direitos de pagamento de férias e Natal, levando-se em consideração os valores de retribuições (salários) e compensações dos últimos doze meses ou período de duração do contrato, em caso de período inferior. Por fim dispõe ser contraordenação grave a violação do disposto nos itens 2 ou 4.

Realizando uma breve comparação, podemos afirmar que a legislação portuguesa é mais protetiva do que a brasileira e dois pontos são fundamentais para essa compreensão. Primeiro ponto é que, diferentemente do que prevê a legislação brasileira, em que o período de inatividade não é considerado período a disposição do empregador e, portanto, não é remunerado, “a legislação portuguesa [...] prevê o pagamento ao empregado no período em que este ficar inativo, estabelecendo o percentual mínimo de 20% [...]”. O segundo ponto é que no Brasil não existe uma garantia mínima de horas a serem trabalhadas, ou seja, não há um período mínimo em que o empregado deva ser obrigatoriamente chamado pela empresa. Na legislação portuguesa há também a garantia de que “[...] contrato intermitente deve contar um número anual mínimo de horas em que o empregado deverá ser acionado pela empresa” (Pacheco et al., 2017, p. 213).

A ordem jurídica portuguesa é mais protetiva do que a brasileira, pois assegura um tempo mínimo anual para a prestação dos serviços de cinco meses, sendo que a execução deve se dar de forma continuada por pelo menos três meses consecutivos, o que garante um mínimo de previsibilidade e segurança para o empregado intermitente, no que se refere a salário e tempo de ocupação. Tal formatação legislativa difere de ordenamentos jurídicos que adotam simplesmente o contrato de trabalho intermitente em sua modalidade “zero-hora”, sem nenhuma previsão ou garantia para os trabalhadores admitidos sob tal modalidade contratual.

#### 4.2 ITÁLIA (*LAVORO INTERMITENTE/A CHIAMADA/JOB ON CALL*)

Na Itália, o “*contratto di lavoro intermitente*” (também conhecido como “*contratto di lavoro a chiamata*” – correspondente na língua inglesa ao “*job on call*”) foi inicialmente regulamentado no ano de 2003, pelo Decreto Legislativo 276/2003. Tal forma de contratação vivenciou uma tumultuada evolução no ordenamento jurídico italiano. De acordo com Pacheco et al. (2017), diversas foram as legislações que disciplinaram o instituto ao longo dos anos, quais sejam: Decreto Legislativo 276/2003 (*Legge Biagi*), passando pela Lei 247/2007, Decreto-lei 112/2008, convertido na Lei 133/2008, Lei 92/2012 e, por último, o Decreto Legislativo 81/2015.

Fazendo um breve histórico das modificações na legislação italiana, tem-se como marco inicial a aprovação da polêmica *Legge Biagi*, que ensejou uma ampla reforma trabalhista e introduziu a figura do trabalho intermitente na Itália (arts. 33 a 40), com a justificativa de que a flexibilização da legislação trabalhista era substancial para a melhoria dos índices de ocupação de postos de trabalho. Em dezembro de 2007, a Lei 247/2007 revogou<sup>34</sup> os artigos que regulamentavam o contrato de trabalho intermitente italiano, porém a figura foi reintroduzida no ordenamento jurídico com a aprovação da Lei 133/2008, que mediante a revogação parcial da Lei 247/2007 provocou a repristinação<sup>35</sup> dos arts. 33 a 40 da *Legge Biagi* (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

Outras alterações foram feitas na matéria no ano de 2012 (Lei 92/2012), em 2013 (Lei 99/2013) e, por fim em 2015 (DL 81/2015). Portanto, atualmente tal modalidade contratual é regulamentada pelo DL 81/2015, que autoriza as empresas a convocarem os trabalhadores para prestação de serviços descontínuos ou sazonais, mediante negociação coletiva ou por decreto do Ministério do Trabalho e da Política Social (item 1, do art. 13 do DL 81/2015). Verifica-se que o ordenamento jurídico italiano exige a presença dos sindicatos para a celebração do contrato de trabalho intermitente, caracterizando-se como ilícito o uso do serviço intermitente sem a notificação às entidades sindicais, bem como ao órgão administrativo denominado Direção Territorial do Trabalho, sob pena de multa.

A definição do trabalho intermitente na Itália, obtida no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e da Política Social, é de um “contrato que pode ser ativado, onde há a necessidade de usar um trabalhador para o desempenho de trabalho com uma frequência não predeterminada, permitindo que empregador se utilize do trabalhador, chamando-o, se necessário”. Em outras palavras, o trabalhador é colocado à disposição do empregador, durante um período de tempo especificado no contrato, a depender das necessidades de produção. A utilização desse tipo de contrato ocorre principalmente nos trabalhos no ramo do entretenimento, guardas, recepcionistas, no turismo ou em atividades que tem picos de demanda em determinado período do ano (Pacheco et al., 2017, p. 210).

Ainda de acordo com o art. 13, item 1, do DL 81/2015, no contrato de trabalho intermitente, a prestação dos serviços pode se dar de forma descontínua ou intermitente “admitida ainda a fixação previa de períodos específicos de labor na semana, no mês ou no ano,

---

<sup>34</sup> Revogação é um instituto jurídico pelo qual as normas jurídicas perdem sua validade; deixam de vigorar; cessam seus efeitos; deixam de existir no ordenamento jurídico. Assim, “revogar uma lei é fazê-la perder a vigência, ou porque foi substituída por outra lei ou porque perdeu sua validade no decurso do tempo. (Significados, s.d).

<sup>35</sup> Repristinação é um fenômeno jurídico segundo o qual uma norma que havia sido anteriormente revogada, passa ter novamente vigência no ordenamento jurídico, em razão da revogação da lei revogadora. Repristinatar significa “revalidar lei, uso, costume etc.; fazer vigorar novamente”. (Michaelis, s.d).

podendo ser celebrado por tempo determinado ou indeterminado” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 17).

Entre os requisitos para a celebração do contrato de trabalho intermitente italiano está a exigência de forma escrita, com indicação do conteúdo previsto em lei e seu prazo de duração (se por prazo determinado ou indeterminado). Além disso, conforme prevê a legislação italiana, a entidade patronal possui algumas obrigações como a de efetuar, além da “comunicação obrigatória a préassuntiva (sic), uma comunicação administrativa antes do início do desempenho da prestação de trabalho intermitente de duração não superior a trinta dias, realizada dentro de um planejamento prévio” (Pacheco et al., 2017, p. 210).

A legislação italiana apresenta diversos requisitos para a celebração do contrato de trabalho intermitente, entre eles que haja previsão em negociação coletiva, a especificação do desempenho do trabalho intermitente em horários predeterminados durante a semana, mês ou ano. Nos caso de contratação coletiva, deve-se individualizar as exigências e o período determinado que justifiquem o uso desse tipo de contrato. A partir de 2012, a celebração do contrato de trabalho intermitente deve ocorrer para trabalhadores com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos e com menos de 24 (vinte e quatro) anos, desde que a prestação de serviços seja concluída até os 25 (vinte e cinco) anos de idade (art. 13, item 2, do DL 81/2015)<sup>36</sup>.

A legislação determina, ainda, que cada trabalhador preste serviços ao mesmo empregador por um período total não superior a 400 (quatrocentos) dias dentro de três anos civis, com exceção dos setores do turismo, atividades com o público, e de espetáculos. No caso em que tal período seja superior, a relação de trabalho intermitente é transformada em tempo integral e de duração indeterminada (art. 13, item 3, do DL 81/2015)<sup>37</sup>.

No que se refere à remuneração, a legislação garante o pagamento do denominado “subsídio de disponibilidade” a ser pago sempre que o trabalhador tiver se comprometido contratualmente a atender a chamada (art. 13, item 4, do DL 81/2015)<sup>38</sup>. Tal valor pode ser determinado em negociação coletiva, desde que respeitados os mínimos fixados em decreto do

---

<sup>36</sup> Art. 13, 2, DL 81/2015: “*Il contratto di lavoro intermittente puo' in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di eta', purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con piu' di 55 anni*”.

<sup>37</sup> Art. 13, 3, DL 81/2015: “*In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato*”.

<sup>38</sup> Art. 13, 4, DL 81/2015: “*Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilita' a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 16*”.

Ministério do Trabalho e da Política Social, após consulta dos sindicatos mais representativos à nível nacional. Assim, o empregado deverá ser remunerado pelo período de disponibilidade, exceto nos casos de indisponibilidade temporária do empregado (art. 16, 1, DL 81/2015)<sup>39</sup>. Nos termos do disposto nos itens do art. 16 do DL 81/2015, também é direito do trabalhador intermitente receber o mesmo tratamento retributivo e ser reconhecido com o mesmo nível de igualdade no período de trabalho efetivamente prestado (art. 17, do DL 81/2015).

Na Itália o contrato de trabalho intermitente não pode ser utilizado para substituir trabalhadores em greve (art. 14, item 1, “a”, do DL 81/2015). É vedado, ainda, a contratação de trabalhadores intermitentes para trabalhar em unidades de produção nas quais foram realizadas dispensas coletivas nos seis meses anteriores, em que houve suspensão das relações de trabalho, ou ainda, quando houve redução nas horas de trabalho, salvo disposição em contrário nos acordos sindicais (art. 14, item 1, “b”, do DL 81/2015). Interessante, ainda, a previsão de que a recusa injustificada em atender a chamada pode constituir fundamento para demissão e implica a devolução da parte do subsídio de disponibilidade referente ao período subsequente à recusa (art. 16, item 5, do DL 81/2015). Sobre o exposto, tem-se pesquisa realizada por Casartelli:

Na Itália este regime de trabalho foi introduzido em 2003 e caso não seja lavrado por negociação coletiva obedecerá às normas do Ministério do Trabalho. O trabalhador tem que ter menos de 24 ou mais de 55 anos. Só é permitido por um período de 400 dias a cada três anos e se isso não for respeitado se converte a prazo indeterminado. É vedada na Itália a contratação do trabalhador intermitente para substituir trabalhador em greve, em empresas que tenham realizado dispensa em massa nos últimos seis meses ou que tenham feito a suspensão ou redução do horário de trabalho (Casartelli, 2019, p. 99-100).

Após a explanação dos dispositivos legais que regem a matéria no ordenamento jurídico italiano, é possível compará-lo com o ordenamento jurídico pátrio e constatar que a legislação italiana é mais protetiva do que a brasileira. Primeiro porque prioriza a contratação desta modalidade pela via coletiva, também porque limita sua utilização a setores determinados da economia e fixa a quantidade máxima de horas a serem trabalhadas nesta modalidade. A legislação garante, ainda, remuneração pelas horas de disponibilidade e limita sua utilização a trabalhadores com menos de 24 e mais de 55 anos. Nesse sentido, Pacheco et. al (2017, p. 212) expõe suas considerações após realizar semelhante análise comparativa entre os institutos.

---

<sup>39</sup> Art. 16, 1, DL 81/2015: “*La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, e' determinata dai contratti collettivi e non e' comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale*”.

Em breve análise comparativa podemos afirmar que o contrato intermitente na Itália se difere da prevista no PLC 38/2017, pois, ainda que mínima, há uma maior proteção legal: a) A contratação é prioritariamente por meio de contratos coletivos, sendo que na hipótese de contratação individual, há ainda maior limitação por parte do Estado; b) Os trabalhos desempenhados são majoritariamente no setor do turismo, entretenimento e outros em que há “picos” de demanda; c) Há fixação de horas máximas trabalhadas nessa modalidade contratual (no máximo de 400 (quatrocentos) dias em três anos para o mesmo empregador); d) O trabalhador recebe o denominado “subsídio de disponibilidade”, por permanecer à disposição do empregador; e) Há limitação etária, menos de 24 anos e maior de 55 anos (Pacheco et al., 2017, p. 212).

Numa breve análise comparativa, evidencia-se que o contrato de trabalho intermitente na Itália difere substancialmente do brasileiro, pois lá há maior proteção legal, caracterizada por vários elementos distintivos. Há preferência pela contratação através de contratos coletivos (estabelecendo uma intervenção mais significativa do Estado) e predominância dos trabalhos intermitentes nos setores de turismo, entretenimento e outras atividades sujeitas a "picos" de demanda. Além disso a legislação italiana prevê a fixação de um limite de horas máximas trabalhadas (máximo de 400 dias em três anos para o mesmo empregador); concessão de um "subsídio de disponibilidade" ao trabalhador (compensando-o por permanecer à disposição do empregador) e impõe limites de idade, restringindo a aplicação desse tipo de contrato a trabalhadores com menos de 24 anos e mais de 55 anos.

Essas nuances indicam uma abordagem legal mais abrangente e restritiva na Itália em comparação com a legislação brasileira. Como se vê, a ideia amplamente divulgada de que, ao regulamentar o contrato de trabalho intermitente no Brasil, estaríamos apenas importando instituto já amplamente utilizado no exterior não é totalmente incorreta. Há sim ampla utilização da modalidade mundo afora, porém as legislações internacionais apresentam dispositivos mais protetivos aos trabalhadores do que foi regulamentado no Brasil.

#### 4.3 ESPANHA (*FIJO-DISCONTÍNUO/SOB-CHAMADA*)

O chamado "*contrato fijo-descontínuo*", uma versão do contrato de trabalho intermitente na legislação espanhola, encontra-se regulamentado pela Lei 2/2015 – Estatuto dos Trabalhadores (ET). Conforme dispõe o art. 16, da referida lei, “o contrato por tempo indeterminado com caráter descontínuo será celebrado para realização de trabalhos que tenham natureza descontínua e não se repitam em datas específicas, dentro do volume normal de atividade da empresa. Para os casos de trabalhos descontínuos que se repitam em datas

específicas, será aplicada a regulamentação do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indeterminado.<sup>40</sup>

Segundo advertem Pacheco et al. (2017, p. 206), em sua análise comparativa entre os institutos do contrato de trabalho intermitente brasileiro e o “*fijo-discontinuo*” (fixo-descontínuo) existente Espanha, os dois institutos em um olhar mais desatento podem até parecer semelhantes, porém, ao se realizar uma análise mais detalhada, constata-se que não há qualquer semelhança entre eles. A primeira diferença reside no fato de que o contrato *fijo-discontinuo*, conforme disposto no art. 16 da referida lei, destina-se a “serviços que tenham caráter fixo e descontínuo, e que não se repitam em determinadas datas certas, observado o volume normal da empresa”. Entretanto, de acordo com a lei, se a prestação dos serviços descontínuos se repetir em datas certas, deve-se aplicar a regulamentação pertinente ao contrato a tempo parcial com duração por prazo indeterminado. Difere, do contrato de trabalho intermitente brasileiro segundo o qual, nos termos do art. 443, § 3º da CLT, a prestação de serviços, pode ocorrer em qualquer “tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (Brasil, 1943). Assim, a abrangência da aplicação de tal instituto no cenário nacional é infinitamente maior, podendo ser utilizado em qualquer atividade da empresa, ainda que de caráter contínuo/permanente.

Existe, ainda, uma segunda diferença entre os institutos, pois no caso do contrato *fijo-discontinuo* da Espanha há “a necessidade de intervenção do sindicato, através das Convenções Coletivas de Trabalho, quanto à forma de “chamamento” dos trabalhadores” (Pacheco et al., 2017, p. 209). Assim, de acordo com o disposto no item 2, do art. 16 do ET, a Convenção de Trabalho deverá prever a ordem e a forma como os trabalhadores serão convocados. Prevê ainda a possibilidade de, em caso de descumprimento do acordado, o trabalhador reclamar em procedimento de dispensa perante a autoridade do trabalho, com início do prazo a partir do

---

<sup>40</sup> Artículo 16. Contrato fijodiscontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.
2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar em procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento em que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

momento em que ele teve conhecimento da falta de convocação. No caso do contrato de trabalho intermitente brasileiro, não há previsão legal da necessidade de participação do sindicato em sua celebração e execução (Pacheco et al, 2017).

De acordo com o item 3 do art. 16 do ET espanhol, o contrato *fiijo-discontinuo* deve ser celebrado por escrito, indicando a “duração estimada da atividade, assim como a forma e a ordem de chamamento estabelecida através de Convenção Coletiva de Trabalho”. Além disso, deve “constar igualmente, de maneira orientativa, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária” (Pacheco et al., 2017, p. 209). O contrato de trabalho intermitente brasileiro, embora deva ser igualmente celebrado por escrito, consoante o disposto no art. 452-A da CLT, deve conter, apenas, “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”. Assim, um trabalhador intermitente brasileiro não possui previsão mínima de jornada ou dias de trabalho, reafirmando a principal característica deste contrato, que é a imprevisibilidade. Por fim, o item 4 do art. 16 do ET regulamenta a possibilidade de celebração de contratos fixos-descontínuos a tempo parcial e, também, de conversão dos contratos temporais em contratos fixos-descontínuos mediante a realização de Convenções Coletivas de âmbito setorial, quando as peculiaridades da atividade do setor assim o justifiquem. Tal previsão não encontra correspondente no ordenamento jurídico brasileiro.

Notoriamente, percebe-se que a previsão legal espanhola tem cunho protetivo, com especificidades totalmente divergentes daquelas constantes na proposta de lei brasileira, no tópico “contrato intermitente”. Assim, atribuir à Espanha uma inspiração legislativa, pelo menos no que pertine (*sic*) ao contrato intermitente, é falaciosa (Pacheco et al., 2017, p. 209).

No mesmo sentido, Casartelli (2019, p. 100) afirma que “na Espanha, o trabalhador não recebe remuneração se está inativo, mas deve haver a estipulação de um mínimo de dias de trabalho e acesso ao seguro-desemprego”. Portanto, diferentemente do que ocorre na regulamentação da figura no ordenamento jurídico pátrio, na legislação espanhola verifica-se um rol de medidas protetivas ao trabalhador contratado pela modalidade intermitente.

#### 4.4 ALEMANHA (*ARBEIT AUF ABRUF*)

Na Alemanha, o trabalho intermitente é conhecido como "*Arbeit auf Abruf*", que pode ser traduzido como "trabalho sob demanda" ou "trabalho de plantão". Essa forma de contrato

de trabalho é regulamentada pelo *Teilzeit- und Befristungsgesetz* (TzBfG), que é a Lei de Tempo Parcial e de Contrato a Prazo Determinado. Conforme lecionam Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 31), “a regulamentação do trabalho intermitente (*Arbeit Auf Abruf* ou trabalho de plantão) na Alemanha está prevista na seção 12 da Lei sobre Trabalho em Tempo Parcial e Emprego temporário (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, normalmente referida pela forma abreviada *TzBfG*)”.

Tal regulamentação sofreu recente alteração promovida pela *Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (TzBfG)*, uma lei alemã que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2019. Em tradução livre, o nome da lei significa "Lei para o Desenvolvimento Adicional do Direito ao Trabalho em Tempo Parcial". Essa legislação teve como objetivo promover e regulamentar o trabalho em tempo parcial na Alemanha. Entre outras alterações realizadas, incorporou ao texto legal algumas interpretações consolidadas na jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho alemão e, introduziu novas regras para contratos de "*Arbeit auf Abruf*" (trabalho sob demanda ou trabalho intermitente), visando garantir uma maior previsibilidade para os trabalhadores nesse tipo de contrato.

O contrato de trabalho intermitente deve especificar a carga horária semanal e diária a ser prestada, sendo autorizada a adoção pelas partes de um limite mínimo (pelo menos “x” horas) ou máximo (até “x” horas) como parâmetro para a prestação de serviços. Na ausência de indicação no contrato, aplica-se o critério de duração de 20 horas (até o final de 2018, eram 10 horas) semanais e 3 horas diárias consecutivas (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 32).

Regulamentando a questão de forma diferente do que ocorre no Brasil, a lei alemã exige que o contrato para trabalho intermitente preveja a duração semanal do trabalho e a quantidade mínima de horas diárias estabelecidas. Em caso de omissão, deve prevalecer o mínimo legalmente estabelecido (3 horas por dia de convocação e 20 horas semanais). A convocação também ocorre em prazo diferenciado, segundo a lei alemã, com antecedência mínima de 04 dias (Vieira, 2020). Ainda, conforme lecionam Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 33), “o atendimento da convocação formulada pelo empregador é obrigatório, desde que este respeite a antecedência mínima de quatro dias, podendo o instrumento coletivo estabelecer prazo distinto para tal finalidade”. Portanto, as convenções coletivas e o contrato individual de trabalho, podem estabelecer prazos diversos de convocação, mas geralmente é de alguns dias.

Insta ressaltar que o Tribunal Federal do Trabalho alemão rejeitou o uso do critério supletivo da lei em casos nos quais o contrato de trabalho não especifique a quantidade de horas

e o trabalhador seja convocado a trabalhar mais tempo do que o necessário para completar a carga horária, tendo como resultado, uma expectativa de que a duração de seu trabalho seja prolongada (Fernandez; Pamplona Filho, 2020). Entendeu que o quantitativo previsto na legislação é critério supletivo a ser afastado, utilizando-se a média apurada a partir da real duração da prestação do serviço, além da necessidade de observação das previsões contidas em instrumentos coletivos relativas à carga horária semanal e diária, prevalecendo a negociação coletiva, em detrimento dos parâmetros supletivos previstos na legislação.

De modo semelhante ao que ocorre em outros países europeus, a contratação do *Arbeit auf Abrut* apresenta uma maior previsibilidade quanto ao número de horas e dias trabalhados, estabelecendo a legislação patamar mínimo que deve ser observado na pactuação. Apesar de não haver indenização por disponibilidade na Alemanha, a previsão de jornada mínima semanal assegura patamar remuneratório ao trabalhador, dando-lhe maior previsibilidade quanto à sua renda e à organização de sua rotina de trabalho (Vieira, 2020, p. 113-114).

Portanto, como se verifica a legislação alemã é mais protetiva ao trabalhador do que a brasileira. Não obstante, conforme estudo realizado por Fernandez e Pamplona Filho (2020), o Tribunal Federal do Trabalho alemão, também se preocupou em determinar limitações ao longo dos anos no que se refere à exigência por parte do empregador de que o empregado preste serviços em extensão/duração superior à inicialmente pactuada. Estabeleceu inicialmente o Tribunal e depois a legislação, que o acréscimo de jornada não poderia exceder a 25%, nem a redução ser superior a 20% do inicialmente pactuado para a jornada semanal. Tal medida tem como objetivo evitar transtornos e dificuldade de organização da vida pessoal e profissional do trabalhador.

*A duração do labor além do tempo mínimo ajustado não pode exceder 25% da carga horária semanal prevista no contrato. No caso de redução do horário avençado, o volume da redução não pode ser superior a 20% da carga horária semanal estabelecida no contrato".* A reforma legislativa realizada na TzBfG em 2018 consagrou expressamente os limites de variação do quantitativo de horas de trabalho exigidas pelo empregador fixado pelo Tribunal Federal do Trabalho em 2005: 25% para acréscimo e 20% para redução, considerada a duração semanal do trabalho prevista no contrato (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 33-34, grifo do autor).

Conforme estabelecido pela *Entgeltfortzahlungsgesetz* (EFZG), em sua seção 3, é assegurado ao empregado que se encontra impossibilitado de trabalhar devido a uma doença o direito de receber sua remuneração do empregador por um período de até seis semanas. No contexto específico do trabalhador intermitente, o cálculo da remuneração é realizado considerando a média dos últimos três meses anteriores à sua incapacidade (ou período mais

curto, caso a relação de emprego não tenha completado três meses de duração), excluindo-se ausências justificadas do funcionário e feriados durante esse período de apuração. Além disso, é permitida a aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador, visando assegurar seus direitos e garantir uma proteção adequada durante o período de afastamento por motivo de saúde (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

#### 4.5 REINO UNIDO (*ZERO-HOUR CONTRACT*)

Os contratos de zero horas (*zero-hour contracts*) começaram a ganhar destaque no Reino Unido a partir das últimas décadas do século XX e no início do século XXI, portanto, meados dos anos 1990. É difícil apontar um momento exato ou uma data específica em que esses contratos surgiram, uma vez que sua evolução foi gradual e influenciada por várias mudanças nas dinâmicas do mercado de trabalho e nas políticas econômicas. Entretanto, no ano de 2015, mediante previsão no *The Small Business, Enterprise and Employment Act 2015*, e a consequente inserção de regulação na Seção 27A do *Employment Relations Act 1996* (ERA 1996).

A Seção 27A do *Employment Relations Act 1996* (ERA 1996) é uma disposição legal que trata de contratos de zero horas no Reino Unido. Ela foi introduzida posteriormente como uma adição à legislação existente para abordar questões específicas relacionadas a esse tipo de contrato. Inserida no *Employment Relations Act 1996* como parte das Emendas feitas por meio do *Employment Act 2002* (Lei do Emprego de 2002) e do *Employment Rights Act 1996 Amendment Order 2013* (Ordem de Emenda à Lei de Direitos do Trabalho de 1996 de 2013). Essa Emenda teve como objetivo abordar as preocupações em torno dos contratos de zero horas e proporcionar aos trabalhadores mais clareza sobre seus direitos nesse tipo de contrato.

A Seção 27A do ERA 1996 define os contratos “zero-hora” como aqueles nos quais o empregado concorda em fazer-se disponível para o trabalho conforme a demanda do empregador; o empregador não é obrigado a fornecer um mínimo de horas de trabalho, e o trabalhador não é obrigado a aceitar o trabalho oferecido<sup>41</sup>. O documento informa, ainda, que não há certeza de que tais trabalhos ou serviços serão disponibilizados ao trabalhador. Essa

---

<sup>41</sup> Exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts.

(1) In this section “zero hours contract” means a contract of employment or other worker's contract under which (a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and (b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker.

(2) For this purpose, an employer makes work or services available to a worker if the employer requests or requires the worker to do the work or perform the services.

seção introduziu uma proibição de certas cláusulas nos contratos de zero horas que tentariam impedir os trabalhadores de buscar ou aceitar trabalho em outro lugar.<sup>42</sup> Assim, os contratos de zero horas são aqueles em que os empregadores não são obrigados a oferecer um número mínimo de horas de trabalho aos funcionários, enquanto os funcionários não são obrigados a aceitar as horas oferecidas. Esses contratos podem ser usados para abordar picos de demanda ou flutuações no mercado.

Em resumo, Patrícia Maeda detectou alguns fatores de precarização na espécie de contratação, dignos de nota: este trabalho mascara o desemprego com a criação de subempregos flexíveis; o trabalhador fica subjugado à conveniência do empregador; o trabalhador geralmente não se arrisca a ter mais de um emprego por receio de não ser fornecido trabalho em caso de recusa de convocação; não é possível ao trabalhador saber se terá trabalho ou salário o que afeta sua saúde mental e física; trabalhadores intermitentes recebem menos que os trabalhadores regulares. O Trades Union Congress (TUC), que representa mais de seis milhões de trabalhadores britânicos filiados a 54 sindicatos, que o compõem, relacionam o contrato zero-hora ao déficit de trabalho decente havendo uma pauta de resistência quanto ao tema (Casartelli, 2019, p. 101).

Conforme adverte Casartelli (2019, p. 100), no contrato de trabalho intermitente regulamentado no ordenamento jurídico inglês, “não há garantia de horário e número de horas e as pessoas ficam disponíveis para trabalhar quando necessário. Estima-se que mais de 90% dos súditos da rainha trabalham sob esse regime”. A autora cita, ainda, que houve diversas discussões sobre o modelo intermitente durante a campanha eleitoral no Reino Unido, no primeiro semestre de 2015 e que dentre as principais medidas anunciadas pelo Partido Trabalhista britânico estaria a proibição do contrato zero-hora.

A regulamentação de tal modalidade contratual proíbe as chamadas cláusulas de exclusividade ao afirmar ser é inexecutável contra o trabalhador “qualquer disposição de um contrato de zero horas que: (a) proíba o trabalhador de realizar trabalho ou prestar serviços sob outro contrato ou sob qualquer outro acordo, ou (b) proíba o trabalhador de fazê-lo sem o consentimento do empregador”, consoante o disposto na Seção 27A do *Employment Relations Act 1996*.

---

<sup>42</sup> Any provision of a zero hours contract which (a)prohibits the worker from doing work or performing services under another contract or under any other arrangement, or (b)prohibits the worker from doing so without the employer's consent, is unenforceable against the worker.

#### 4.6 FRANÇA (*CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) INTERMITTENT*)

Na França, o contrato de trabalho intermitente é regulamentado pelo Código do Trabalho, nos termos da Lei 1088/2016, conhecida como "*Loi Travail*" ou "*Loi El Khomri*". A lei promulgada em agosto de 2016 trouxe uma série de mudanças significativas na legislação trabalhista francesa, com o objetivo de modernizar a legislação trabalhista, estimular a contratação de trabalhadores e oferecer um maior campo de negociação às empresas, incluindo a regulamentação do contrato de trabalho intermitente. Quando aprovada, a legislação foi alvo de diversos protestos em mais de 130 cidades da França, organizados por sindicatos e movimentos estudantis (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

O contrato de trabalho intermitente na França é chamado de "*contrat de travail à durée indéterminée (CDI) intermittent*" ou simplesmente "*CDI intermittent*". Ele é usado para situações em que o trabalho é realizado de forma não contínua, ou seja, em períodos determinados de acordo com as necessidades da empresa. Esse tipo de contrato é comum em setores como espetáculos, entretenimento, eventos sazonais e atividades com flutuações sazonais ou imprevisíveis. Trata-se de uma modalidade especial de contrato por prazo indeterminado, caracterizado pela alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade.

O ordenamento jurídico francês determina que o contrato de trabalho intermitente deve ser previsto em acordo coletivo contendo diversas cláusulas obrigatórias, devendo especificar o tempo de trabalho anual mínimo. Trata-se de contrato por prazo indeterminado que garante aos trabalhadores intermitentes os mesmos direitos que os demais empregados da empresa. Insta ressaltar que as disposições de ordem pública não podem ser derogadas, diferentemente das previsões constantes em normas ou acordos coletivos (Casartelli, 2019, p. 99). Embora o art. L3123-33 do *Code du Travail* exija a celebração de um acordo coletivo para autorizar a utilização do trabalho intermitente, é possível identificar algumas exceções substanciais nas quais esse requisito não é obrigatório: empresas em setores altamente sazonais, identificados por um decreto do Ministério do Trabalho; empresas adaptadas (aquelas que facilitam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e em classificações profissionais); atividades econômicas específicas, como as realizadas no setor de entretenimento (sejam ao vivo ou gravadas).

Conquanto o art. L3123-33 do *Code du Travail* exija a celebração de diploma coletivo para a autorização da utilização do trabalho intermitente, é possível identificar a **existência de algumas exceções**, dotadas de considerável amplitude, nas quais não se

impõe tal requisito. Com efeito, a própria Lei 1088/2016 prevê a possibilidade de contratação sob regime intermitente independentemente de negociação coletiva por **empresas de setores marcados por alta sazonalidade**, identificados em ato do Ministério do Trabalho, autorização concedida em caráter experimental até o final de 2019, com previsão de reavaliação da sua eficácia em 2020. Também as **empresas adaptadas, assim consideradas as que promovem a inclusão no mercado de trabalho e a classificação profissional de pessoas com deficiência**, estão autorizadas à celebração do contrato de trabalho intermitente sem a necessidade de celebração de acordo coletivo. A exceção alcança também **atividades econômicas específicas, a exemplo daquelas desenvolvidas no setor de entretenimento (executadas ao vivo ou não)**. Em momento anterior, houve igualmente a dispensa de negociação coletiva para a contratação sob regime intermitente para empresas com menos de cinquenta funcionários de setores definidos pelo Ministério do Trabalho, conforme previsão da Lei 504/2013 (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 35-36).

Nos termos do art. L3123-34, o contrato de trabalho intermitente deve ser obrigatoriamente celebrado por escrito e nele devem constar: a qualificação do empregado; a composição da remuneração; o tempo mínimo de trabalho anual; os períodos de trabalho e; a distribuição dos horários de trabalho ao longo desses períodos<sup>43</sup>. Diferentemente do modelo brasileiro, o contrato de trabalho intermitente francês garante ao empregado uma quantidade mínima anual de horas de trabalho.

A legislação prevê ainda, como forma de proteger o trabalhador, que o empregador não pode convocar o empregado para prestar serviços acima de um terço das horas que foram inicialmente avençadas no ato da admissão. Ou seja, a legislação garante previsibilidade ao empregado, impedindo que o empregador no ato da admissão estabeleça um número ínfimo de horas e depois passe a convocar o trabalhador para prestar serviços muito além do estipulado, o que levaria a imprevisibilidade e ruptura no planejamento pessoal do trabalhador.

Como visto, o contrato intermitente francês assegura um quantitativo mínimo anual de horas de trabalho ao empregado. O legislador preocupou-se também, com a possibilidade de, no ato da admissão, o empregador estabelecer no contrato apenas um número ínfimo de horas obrigatórias, não correspondente à real necessidade da empresa, vindo, na prática, a exigir a prestação de serviços pelo trabalhador em dimensão muito superior àquela avençada, desorganizando o planejamento (pessoal, familiar, profissional, educacional) do trabalhador. Por isso, prevê a lei que, alcançando o quantitativo de horas previsto no contrato, o empregador poderá convocar o trabalhador para a prestação de serviços até o limite correspondente a um

<sup>43</sup> Article L3123-34 (modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment:

1° La qualification du salarié;

2° Les éléments de la rémunération;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié;

4° Les périodes de travail;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

terço das horas previamente indicadas no ato da admissão. O labor superior a esse limite de um terço dependerá da concordância do empregado (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 38).

Na França, como regra geral, o contrato de trabalho intermitente não submete o trabalhador a um nível de dependência total dos convites que o empregador faz, característico do modelo de "contrato zero hora". A ele é garantido um tempo mínimo de trabalho durante todo o ano, com um rigoroso sistema de verificação dos requisitos formais do contrato de trabalho intermitente, realizado pela Câmara Social do Tribunal de Cassação. A não observância dos requisitos, a celebração sem a autorização de norma coletiva, bem como a ausência de sua celebração por escrito, transforma-o em um contrato a tempo integral (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

A fim de evitar práticas discriminatórias, são garantidos aos trabalhadores intermitentes os mesmos direitos dos trabalhadores a tempo integral, para além de outros direitos específicos que possam ser consagrados em instrumentos coletivos, levando em consideração as especificidades da modalidade. O legislador também explicitou a forma de apuração dos direitos que devem ser auferidos ou contados com base na antiguidade que para trabalhadores intermitentes deve considerar os períodos de inatividade.

No que se refere à remuneração, a legislação francesa estabelece duas formas possíveis de pagamento: de acordo com a efetiva prestação de serviços ou na modalidade conhecida como suavização de remuneração (*lissage des rémunérations*), que pode ser estabelecida em norma coletiva. A suavização da remuneração garante que o trabalhador receba um valor mensal fixo (calculado com base no número anual de horas de trabalho estipulado no contrato, dividindo a remuneração anual projetada pelo número de meses no ano), independentemente da realização efetiva do trabalho em certos meses. Dessa forma, o trabalhador recebe pagamentos mensais que não estão diretamente vinculados ao cronograma real de trabalho. O objetivo da *lissage des rémunérations* é mitigar, até certo ponto, as consequências da falta de trabalho nos períodos não especificados no contrato com um empregador específico. Isso é especialmente relevante considerando as dificuldades em encontrar outras ocupações no mercado de trabalho e, conseqüentemente, garantir os recursos necessários para a subsistência tanto do trabalhador quanto de sua família (Fernandez; Pamplona Filho, 2020).

#### 4.7 ESTADOS UNIDOS (*JUST-IN-TIME SCHEDULING*)

Estudar a regulamentação do trabalho intermitente nos Estados Unidos é um desafio . Conforme lecionam Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 43) “qualquer tentativa de exposição uniforme do panorama do Direito do Trabalho nos Estados Unidos é inexoravelmente fadada ao fracasso”. Isso ocorre porque as fontes normativas trabalhistas no país são esparsas, ora se complementando, ora se sobrepondo, ora se contradizendo. A principal lei federal trabalhista no país, a *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, de 1938, estabelece o salário-mínimo e o pagamento de horas extraordinárias, abrangendo a maior parte dos trabalhadores do país, entretanto, não regulamenta o trabalho intermitente.

Existem diversas leis federais esparsas, leis estaduais (difere do Brasil, que possui legislação trabalhista exclusivamente federal), atos administrativos, diplomas coletivos, bem como decisões judiciais que podem originar interpretações vinculantes proferidas por diversos tribunais espalhados pelo país. De acordo com Pacheco et. al. (2017), o trabalho intermitente é regulamentado pelo *Code of Federal Regulations* (5 CFR 340.403), uma codificação de leis administrativas e regulamentos gerais e permanentes do governo federal, dividido em 50 títulos que representam áreas sujeitas à regulamentação federal.

Conforme a legislação americana, são considerados intermitentes, trabalhadores que trabalham menos de 20 horas semanais e 500 horas anuais, além de não terem uma semana regular de trabalho. O título 5 CFR § 340.403 estabelece que o uso do trabalho intermitente é apropriado somente quando a natureza do trabalho for esporádica e imprevisível, de forma que não pode ser regulamente marcada com antecedência. Se a agência consegue marcar a escala de trabalho com antecedência de forma regular, ela tem uma obrigação de documentar a mudança do trabalho de intermitente para parcial ou integral, corrigindo o contrato para garantir o crédito correto do serviço. Conforme lecionam Pacheco et. al, (2017), a agência federal responsável pelo título 5 é o *Office of Personnel Management (OPM)* e ela tratou de esclarecer as diferenças entre trabalho temporário, trabalho sazonal e trabalho intermitente:

(a) Trabalho temporário é usado para preencher posições quando não há necessidade permanente para a prestação dos serviços. Por exemplo, o trabalho temporário pode ser usado para preencher uma posição que não se espera que dure mais de 1 ano ou para o caso de reorganização ou extinção da agência, fim de um projeto específico etc. Os termos sazonal ou intermitente podem se referir a empregados permanentes ou temporários. (b) Trabalhadores sazonais desenvolvem suas atividades de forma recorrente a cada ano. Por exemplo, o trabalho dura 6 meses todos os anos. (c) Trabalhadores intermitentes se encaixam melhor em trabalhos esporádicos e imprevisíveis, permitindo ao empregador utilizá-los em casos de emergência ou

quando a escala de trabalho é difícil de definir. Esses trabalhadores não são elegíveis para programas de benefícios (Pacheco et al., 2017, p. 215).

Conforme dados apresentados por Fernandez e Pamplona Filho (2020), em 2015 aproximadamente 10% da força de trabalho dos EUA estavam em contratos do tipo intermitente (*just in time scheduling* ou *on-call work*), geralmente nas áreas de varejo e alimentação, sendo a maioria trabalhadores de baixa renda, geralmente nos setores de varejo e alimentação. Os autores apontam ainda que, assim como no Reino Unido, o trabalho intermitente nos EUA é alvo de duras críticas por diversos setores da sociedade, pois tal modalidade expõe o trabalhador à absoluta dependência de convocação pelo patrão, permanecendo à sua disposição na expectativa de conseguir alguma renda. Assim, o trabalho intermitente permanece como um tema polêmico nos Estados Unidos, entretanto, verificam-se variações de maior ou menor regulação da modalidade, e acordo com cada Estado, visto que alguns deles procuram regulamentar a figura, editando leis que asseguram o pagamento das horas de inatividade, ou ainda, pagamentos parciais em caso de cancelamento da convocação.

Em alguns Estados, os governos locais buscam reduzir a volatilidade (*sic*) e a insegurança quanto à renda dos trabalhadores mediante a edição de leis que determinam o pagamento de algumas horas do tempo à disposição aguardando a convocação, assim como o pagamento parcial da diária quando a convocação é cancelada ou quando a duração inicialmente programada não vem a ser integralmente cumprida por determinação do empregador. A título de exemplo é interessante destacar que o Código de Trabalho da Califórnia, em sua seção 1.173, atribui à *Industrial Welfare Commission* a competência para editar as denominadas “Ordens Salariais” (*California Wage Orders*), por meio das quais são regulados temas como salários, duração do trabalho, pagamento de horas extraordinárias. Especificamente o *Wage Order 7* dispõe, além de outros temas, acerca do pagamento de horas de plantão nos casos de cancelamento do agendamento do trabalho ou redução das horas inicialmente programadas (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 44).

Essas iniciativas refletem um esforço para equilibrar os interesses dos trabalhadores e empregadores, promovendo uma maior estabilidade financeira e segurança no emprego em setores vulneráveis. Nesse cenário, a regulamentação desempenha um papel fundamental ao criar uma base jurídica para mitigar as incertezas inerentes a certos tipos de trabalho, pavimentando um caminho em direção a relações laborais mais justas e sustentáveis. No início de 2019, a Corte de Apelação do Segundo Distrito da Califórnia emitiu uma decisão relevante no caso *Ward v. Tilly's Inc.* Nesse caso, a rede de lojas de roupas *Tilly's* foi condenada por exigir que os trabalhadores ligassem duas horas antes do início previsto do trabalho para confirmar se precisariam comparecer, resultando em incerteza sobre suas atividades. A Corte determinou que essa incerteza compromete a capacidade dos trabalhadores de realizar outras

atividades e, portanto, considerou que eles estavam à disposição do empregador durante esses momentos de consulta, o que exigia o pagamento de horas de plantão. Essa interpretação atualizou a noção tradicional de tempo à disposição do empregador, não se limitando apenas a estar fisicamente no local de trabalho ou estar online no sistema da empresa, mas também incluindo o ato de consultar o empregador por telefone ou outros meios para confirmar a prestação de serviços agendada

Recentemente, no início de 2019, a Corte de Apelação do Segundo Distrito da Califórnia, interpretando a normatização acerca do tempo à disposição contida no Código do Trabalho do Estado e na referida *Wage Order*, condenou a rede de lojas de roupas Tilly's a **pagar horas de plantão a uma trabalhadora por exigir que ela telefonasse para seu estabelecimento de trabalho duas horas antes do horário previsto para início do labor para questionar se realmente deveria prestar serviços naquele dia, conforme programado, ou se a empresa não necessitaria da sua presença.** No *leading case Ward v. Tilly's Inc.*, a Corte firmou entendimento de que a **ausência de certeza quanto à realização ou não do trabalho inviabiliza a realização de outras atividades pelos trabalhadores, de modo que eles devem ser considerados como estando à disposição do empregador** (com a consequente percepção do pagamento equivalente a algumas horas de plantão) todas as vezes nas quais necessitam ligar para a empresa para perguntar se iriam ou não trabalhar. Assim, o Tribunal de Apelação atualizou a interpretação da *Wage Order 7*, assentando que o tempo a disposição do empregador, para fins de pagamento de horas de plantão, não se perfaz apenas quando o trabalhador desloca-se fisicamente até o estabelecimento ou realiza o login em sistema da empresa para aguardar eventuais ordens, mas também **quando é necessário consultar o empregador, pouco antes do horário programado para o plantão, por telefone (ou outro meio), se haverá mesmo a prestação dos serviços** (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 45, grifo nosso).

Ainda sobre a temática, Pacheco et. al (2017), relembra que os contratos intermitentes estão relacionados à transição do modelo fordista de produção para o modelo toyotista, nos anos setenta. Tal “modernização/flexibilização” teve por inspiração a prática do *just in time scheduling*, segundo a qual, empregadores normalmente utilizam um software que determina quantos e quais trabalhadores serão necessários naquele dia de acordo com o movimento estimado de clientes. As críticas ao modelo residem no fato de que a comunicação por e-mail ou telefone sobre a disponibilidade para o trabalho gera consequências negativas tanto para os próprios trabalhadores quanto para os empregadores.

Para os trabalhadores a grande insatisfação está em se sentirem aprisionados pela necessidade de estarem prontos para o trabalho durante todo o dia, apesar de muitas vezes não serem convocados. Em alguns casos, alguns chegam a se deslocar até o local de trabalho apenas para descobrir que não estão escalados para o turno. Progressivamente, essa prática tem suscitado questionamentos também por parte dos empregadores, que percebem os desafios em relação à organização do fluxo de trabalho, à classificação dos funcionários e aos aspectos relacionados a pagamentos.

Trabalhadores recebem mensagens via e-mail ou por telefone dizendo se devem comparecer. Contudo, a prática vem sendo considerada negativa para os trabalhadores que se sentem reféns das empresas por terem que estar disponíveis o dia todo, mas não serem chamados e, alguns, chegam a se locomover ao trabalho só para descobrir que não estavam escalados para trabalhar. Aos poucos, a prática também vem sendo questionada por empregadores que percebem as dificuldades de se organizar o fluxo de trabalho, a classificação de funcionários, os pagamentos etc. (Pacheco et al., 2017, p. 215).

Pacheco et.al (2017) apresenta alguns estudos e dados produzidos por diferentes agências norte-americanas que justificam a necessidade de regulamentação do contrato *just in time*, como por exemplo o *Unpredictable, Unsustainable: The Impact of Employers' Scheduling Practices in DC*, produzido pela *DC Jobs With Justice, Jobs With Justice Education Fund, DC Fiscal Policy Institute e Georgetown University's Kalmanovitz Initiative for Labor and the Working Poor*, O relatório resultado da pesquisa realizada com aproximadamente 500 pessoas, demonstrou que a maioria dos trabalhadores não pedem alterações em seus horários de trabalho por medo de sofrerem retaliações por parte de seus empregadores. Outra pesquisa realizada pelo New York Times/CBS, que aponta que 72% dos americanos preferem que seus empregadores avisem sobre seu horário de trabalho com antecedência de, pelo menos, 2 semanas.

Nos últimos anos foram diversas tentativas de estabelecer regulamentações federais para o trabalho *just in time*: “aparentemente, a legislação Americana, tanto federal quanto estadual, está se movendo na direção de incentivar o trabalho em tempo integral e se afastar das práticas de trabalho intermitente, após alguns anos de resultados não positivos dessa última” (Pacheco et al., 2017, p. 217). Um exemplo notável é o *Schedules that Work Act*, apresentado ao Congresso em 2015. No âmbito estadual, já existem algumas leis implementadas, como a *Retail Workers Bill of Rights* em San Francisco. Essas leis exigem que os empregadores informem os trabalhadores com pelo menos duas semanas de antecedência sobre os horários de trabalhos agendados, além de estipular compensações caso a regra não seja cumprida ou se houver cancelamento do agendamento por parte do empregador em até vinte e quatro horas.

#### 4.8 CONTRASTES E SIMILARIDADES EVIDENCIADAS DA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS DIVERSOS CENÁRIOS APRESENTADOS

O exame comparativo entre o contrato de trabalho intermitente no âmbito do ordenamento jurídico nacional e os diversos diplomas legais estrangeiros revela contrastes substanciais que evidenciam a singularidade de cada sistema. As diferenças entre as abordagens regulatórias e os princípios subjacentes a esses contratos refletem as variadas considerações

culturais, econômicas e sociais presentes em cada país. No Brasil, o contrato de trabalho intermitente é regido por um conjunto específico de regras estabelecidas na reforma trabalhista de 2017, que introduziu essa modalidade como uma proposta de flexibilidade no mercado de trabalho. Por outro lado, ao analisar os diplomas estrangeiros que regem formas semelhantes de trabalho, como os "*zero-hour contracts*" no Reino Unido ou os "*contrats à durée indéterminée*" com jornada variável na França, percebe-se que as abordagens legais e regulatórias podem variar amplamente.

Para Figueiras, Bispo e Coutinho (2018, p.128), nos últimos anos, houve o crescimento dessas modalidades precárias de contratação em várias partes do mundo. O assalariamento, mesmo quando retoricamente negado, leva, ironicamente, à mercantilização do trabalho e da subsunção da vida do trabalhador à dinâmica do capital. Ocorre que, nos países estrangeiros, a legislação que prevê o contrato de trabalho intermitente trouxe, em seu bojo legal, requisitos específicos para a sua aplicação, como pactuação de jornada mínima, compensação pelo tempo à disposição com pagamento de um valor menor e restrição de atividades [...] (Castiglioni, 2019, p. 61-62).

Enquanto algumas legislações estrangeiras buscam proteger os trabalhadores por meio de regulamentações rígidas e garantias de remuneração mínima, o cenário brasileiro adota uma abordagem mais voltada para a flexibilidade das partes envolvidas. A ausência de um salário-mínimo garantido para os contratos intermitentes no Brasil, por exemplo, contrasta com medidas adotadas em outros países para evitar a exploração dos trabalhadores em arranjos de trabalho variável. Além disso, as obrigações quanto à convocação prévia e à remuneração diferenciada presentes em algumas legislações estrangeiras têm suas equivalentes no Brasil, mas com variações significativas.

Respeitadas as particularidades de cada cultura jurídica e autonomia da jurisprudência e da doutrina brasileiras, não há dúvidas de que o conhecimento das variadas conformações de um mesmo instituto em diferentes países permite o desenvolvimento de uma visão mais aprofundada, amadurecida e crítica acerca da sua regulamentação no direito pátrio. Na feliz síntese formulada por René David em obra clássica, o "direito comparado é útil para um melhor conhecimento do nosso ordenamento nacional e para seu aperfeiçoamento (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 46).

Em suma, a análise comparativa ressalta a diversidade de abordagens adotadas pelos sistemas jurídicos em relação ao contrato de trabalho intermitente. Enquanto alguns países buscam equilibrar a flexibilidade com a proteção do trabalhador, outros optam por regulamentações mais flexíveis para atender às necessidades das empresas. Essas discrepâncias sublinham a complexidade inerente à adaptação de modelos estrangeiros ao contexto nacional

e enfatizam a importância de considerar cuidadosamente as implicações de tais modelos para o mercado de trabalho e para os direitos dos trabalhadores no Brasil.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho (2020, p. 46) nos apresentam importantes conclusões a partir dos estudos realizados por eles, referentes à regulamentação do trabalho intermitente ao redor do mundo, tendo por base informações oferecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A primeira conclusão a que chegam os autores é a de que “o trabalho intermitente não é uma modalidade contratual inevitável, essencial no Direito do Trabalho. Em alguns países estudados, ele foi introduzido há apenas alguns anos. Em diversos países da América Latina, não há previsão assemelhada”. Portanto, em que pese haja regulamentação de tal figura em diversos países ao redor do mundo, também existem inúmeros países em que a modalidade não se faz presente.

Do estudo realizado, é possível afirmar, ainda, que não há unanimidade na forma de adoção do contrato de trabalho intermitente, podendo haver variações dentro do próprio ordenamento, inclusive em decorrência do passar do tempo e do uso da figura, no sentido de melhorar ou adaptar à realidade social, política e econômica de cada país. “Não há um único modelo de trabalho intermitente. Cada nação estudada adota uma conformação do instituto – e mesmo dentro de cada uma é frequente haver uma regulamentação que contempla formatos variados para a figura” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 46).

Advertem os autores que “o trabalho intermitente não deve ser compreendido como sinônimo de contrato “zero-hora”. Existem mecanismos regulatórios que podem estabelecer um número mínimo de horas (por dia, semana, mês ou ano) ou períodos específicos para a execução do trabalho” (Fernandez; Pamplona Filho 2020, p. 46). Assim, em que pese existirem ordenamentos jurídicos que ainda adotam modalidade “zero-hora” (como é o caso do Brasil), da análise comparada é possível verificar que, a maioria dos países já contempla regramento garantindo um mínimo de horas de prestação de serviços e de salário para os trabalhadores contratados sob tal modalidade contratual; ou ao menos, o pagamento pelo período de inatividade, garantindo-se o mínimo de direitos e segurança a estes trabalhadores.

Uma quarta conclusão apresentada pelos autores, no mesmo sentido do que foi abordado no parágrafo anterior é que “o período de inatividade não é inevitavelmente não remunerado. Há ordenamentos nos quais é possível o pagamento de uma espécie de compensação pelo período de inatividade” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 46). Essa compensação pelos períodos de inatividade garantem a “percepção de proventos ao longo de todo o ano, mesmo nas épocas nas quais não há prestação de serviços” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 47).

Normalmente há a exigência de celebração de diploma coletivo autorizativo para realização do trabalho intermitente, ou pelo menos, para regulamentação de diversas questões específicas. Ainda, segundo os autores, “é frequente, também, a atuação do Poder Judiciário para imposição de limites e condicionantes ao trabalho intermitente e definição de obrigações do empregador, como se visualiza, por exemplo, na Alemanha, na Espanha, na França e, no âmbito dos Estados Unidos, na Califórnia” (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 47).

A disseminação de modelos de contratação de trabalho intermitente foram objeto de análise pela Organização Internacional do Trabalho, que demonstrou que diversos países têm experimentado os impactos substanciais desses arranjos contratuais, não apenas na esfera econômica, mas também nas áreas de saúde, bem-estar e cobertura previdenciária dos trabalhadores. O estudo revela um quadro alarmante, especialmente entre as faixas salariais mais baixas, onde a adoção de contratos de trabalho sob demanda, de plantão ou intermitentes está associada à redução da estabilidade financeira e à compressão da renda média. Neste contexto global, surge a necessidade de compreender os desafios e implicações que esses modelos de contratação trazem consigo.

A Organização Internacional do Trabalho divulgou recentemente estudo que evidencia que a disseminação, em diversos países, de regimes aos moldes do contrato de trabalho intermitente tem provocado severos impactos sobre a saúde, o bem-estar, a estabilidade financeira e a cobertura previdenciária dos trabalhadores, cenário constatado predominantemente em relação às funções correspondentes às faixas salariais mais modestas. Por todo o mundo, a adoção de contratos de trabalho sob demanda, de plantão, a chamado ou intermitentes gera a compressão da renda média, exatamente daqueles que contam com menos recursos financeiros (Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 47).

A análise das regulamentações do trabalho intermitente em diversos países revela um cenário complexo e multifacetado. Enquanto algumas nações optam por abordagens mais flexíveis, permitindo uma maior adaptabilidade às necessidades das empresas e dos trabalhadores, outras procuram proteger os direitos e a estabilidade dos empregados por meio de restrições e salvaguardas rigorosas. As diferenças encontradas refletem a interação entre as dinâmicas econômicas, culturais e políticas de cada país, evidenciando a não existência de uma abordagem única que seja universalmente aplicável.

No entanto, uma constante que emerge desse estudo comparativo é a preocupação com o impacto desigual dessas regulamentações sobre os trabalhadores que ocupam posições de renda mais baixa. A tendência de compressão de renda e a potencial falta de segurança previdenciária entre esses grupos vulneráveis indicam uma necessidade premente de revisão das abordagens regulatórias. A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para as

demandas do mercado e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores deve continuar a ser um ponto central de discussão para legisladores, formuladores de políticas e demais atores envolvidos. Nesse sentido, a compreensão das lições aprendidas com as experiências regulatórias de diferentes países pode contribuir para a formulação de abordagens mais justas e sustentáveis em relação ao contrato de trabalho intermitente em um contexto global em constante evolução. As semelhanças e diferenças entre os regramentos encontram-se elencadas na tabela a seguir.

TABELA 2 – Principais semelhanças e diferenças na regulamentação do trabalho intermitente entre Brasil e demais países estudados

País	Semelhanças	Diferenças
Portugal	1) Contrato firmado por escrito	1) A atividade da empresa não é contínua. 2) Convocação deve ocorrer com 20 dias de antecedência. 2) Direito a compensação retributiva durante a inatividade (20% salário base). 3) Trabalho garantido (prestação): pelo menos a metade do ano.
Itália	1) Contrato firmado por escrito	1) Necessidade de negociação coletiva. 2) Previsão de remuneração nos períodos de inatividade. 3) Limitado: menos de 24 e mais de 55 anos de idade.
Espanha	1) Contrato firmado por escrito	1) Necessidade de intervenção do sindicato. 2) Deve conter jornada estimada. 3) Não tem direito a remuneração pela inatividade, mas tem garantia de jornada mínima.
Alemanha		1) Previsão de jornada: mínimo 20 horas semanais e 3 horas diárias. 2) Antecedência de convocação: 4 dias. 3) Não pode não aceitar a convocação.
Reino Unido	1) Não tem previsão de horas mínimas ou remuneração	
França	1) Contrato firmado por escrito	1) Necessidade de acordo coletivo 2) Restrito a categorias específicas 3) Previsão de tempo de trabalho mínimo 4) Previsão de remuneração nos períodos de inatividade
EUA	1) Não tem previsão de horas mínimas ou remuneração (varia conforme o Estado)	

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

## 5 CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E PERFIL DO TRABALHADOR INTERMITENTE NO BRASIL

Para compreender a implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil é essencial a análise comparativa entre a conjuntura do mercado de trabalho nacional como um todo e com foco especial na referida modalidade contratual, que permitirá verificar se ambas seguem as mesmas tendências e qual o impacto da modalidade especial de contratação na conjuntura geral. Optou-se por delimitar a análise dessas duas conjunturas em quatro períodos, de modo a otimizar a compreensão do universo da pesquisa.

O primeiro período refere-se o momento anterior à aprovação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), que teve como objetivo enfrentar o cenário de desemprego crescente no Brasil (2014-2016), visto que o contrato de trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro como uma alternativa de contratação para melhorar os índices de desemprego. O segundo momento compreende o período de início da vigência da lei que regulamentou o contrato de trabalho intermitente em 2017 até o final de 2019. Esse período precede o início da pandemia da Covid-19, que provocou mudanças drásticas nas relações de trabalho, na legislação pertinente e no cenário social, econômico e político do Brasil.

O terceiro momento abrange o período de janeiro de 2020 a dezembro de 2022, caracterizado como período pandêmico, no qual houve um impacto significativo no mercado de trabalho nacional devido às medidas de restrição de circulação (*lockdown*) e à edição de diversas Medidas Provisórias (MPs) pelo Governo Federal, buscando mitigar os efeitos da pandemia. O quarto e último período de análise compreende o intervalo de janeiro a dezembro de 2023, período crucial para compreender e avaliar as transformações ocorridas nas relações de trabalho, considerando os desafios enfrentados durante a pandemia e as adaptações necessárias para a recuperação econômica.

Ao realizar uma análise de conjuntura, vários elementos devem ser considerados, pois podem influenciar significativamente a interpretação dos dados: as nuances do cenário, a presença dos diferentes atores envolvidos e a correlação de forças em jogo são apenas alguns dos fatores que podem impactar os indicadores do mercado de trabalho nacional, como por exemplo, mudanças de governo ao longo do período (2014 a 2023), as relações internacionais do país, etc. Entretanto, na presente pesquisa houve a opção por não abordar tais elementos, embora reconheça-se sua importância e seu potencial impacto nas tendências e transformações observadas no mercado de trabalho.

## 5.1 CONJUNTURA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO (2014-2023)

Este item destina-se a uma análise aprofundada da conjuntura do mercado de trabalho nacional no período abrangido entre 2014 e 2023. Esta década foi marcada por uma série de eventos e transformações socioeconômicas que exerceram influências significativas nas dinâmicas laborais do Brasil. A observação meticulosa dos indicadores-chave e tendências relevantes ao longo desses anos permite compreender as nuances do ambiente de emprego, examinando os impactos das mudanças econômicas, políticas e sociais nesse cenário dinâmico. O objetivo é fornecer uma visão abrangente e contextualizada das variáveis que moldaram o mercado de trabalho nacional, permitindo uma compreensão mais profunda das flutuações, desafios e oportunidades enfrentados por trabalhadores e empregadores ao longo desse período.

Porém, antes de adentrar na exposição e análise dos dados, é necessário apontar a mudança na forma metodológica entre o antigo e o Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Desde janeiro de 2020, o uso do Sistema do CAGED foi substituído pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) para parte das empresas. Embora a maior parte das empresas ainda sejam obrigadas a declarar o e-Social, grande parte delas deixa de prestar informações a respeito dos desligamentos neste sistema. Logo, para que seja possível a divulgação das estatísticas do emprego formal, os dados são captados de outras fontes, assim, o Novo CAGED é composto por informações captadas dos sistemas eSocial, CAGED e Empregador Web.

A Nota Técnica “Substituição da captação dos dados do CAGED pelo eSocial”<sup>44</sup> do Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e Secretaria de Trabalho, divulgada em 27 de maio de 2020, tratou das datas e condições nas quais as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial (Decreto 8373/2014).

Conforme consta da referida nota, as diferenças metodológicas entre os sistemas residem no fato de que “o CAGED foi criado com finalidade trabalhista, enquanto o eSocial possui caráter tributário, previdenciário e trabalhista. Por esse motivo, o último sistema capta um volume de informações mais amplo que o CAGED”. Dada a magnitude e complexidade do projeto, a implantação do eSocial foi realizada em etapas, entre janeiro de 2018 a novembro de 2021.

---

<sup>44</sup> Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-novo-caged>.

### 5.1.1 Período antes da reforma (2014-2016)

Conforme já abordado anteriormente, antes da implementação da reforma trabalhista, o Brasil enfrentava uma crise econômica. No período que antecedeu a aprovação da lei, observou-se uma mudança significativa nas características do cenário econômico e do mercado de trabalho do país. Em 2015, iniciam os primeiros sinais da crise econômica que assolou o país nos anos seguintes e ocasionou os altos índices de desemprego, alguns dos principais fatores que fundamentaram a discussão e aprovação da reforma trabalhista.

Crise econômica é um termo utilizado para designar uma “perturbação na vida econômica, atribuída pela economia clássica a um desequilíbrio entre produção e consumo, localizado em setores isolados da produção” (Sandroni, 1999, p. 142). Diferentemente do que ocorria nas sociedades pré-capitalistas, nas quais a crise tinha origem na escassez dos recursos, decorrente principalmente de fatores naturais ou catástrofes sociais, as crises econômicas na atual economia capitalista constituem parte regular do ciclo econômico, tendo sua origem na superprodução. Nesse sentido:

Nas economias pré-capitalistas, as crises derivavam da escassez súbita no abastecimento de bens, provocada por fenômenos naturais (secas, inundações, epidemia etc.) ou por acontecimentos sociais como guerras e insurreições. Na economia capitalista, embora também possam ocorrer perturbações derivadas da escassez, as crises econômicas características do sistema são as de superprodução. Essas crises constituem uma fase regular do ciclo econômico, caracterizada pelo excesso geral da produção sobre a demanda, primeiro no setor de bens de capital e, em seguida, no setor de bens de consumo. Em consequência, há queda brusca na produção, falência de empresas, desemprego em massa, redução de salários, lucros e preços etc. (Sandroni, 1999, p. 142).

A crise que se iniciou em 2015 no Brasil deixou um rastro de impactos econômicos significativos, refletidos no aumento da inflação, no desemprego em ascensão e na estagnação econômica. Durante 2014 a 2017, o país enfrentou a perda expressiva de quase 3 milhões de empregos com carteira assinada, conforme revelam os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).<sup>45</sup>

TABELA 3 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2014-2016)

Ano declarado	2014	2015	2016	Total
Admissões	20.661.059	16.861.712	14.172.042	51.694.813
Desligamentos	20.508.345	8.487.263	15.543.405	44.539.013
Saldo	152.714	-1.625.551	-1.371.363	-2.844.200

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

<sup>45</sup> Os dados apresentados ao longo do presente capítulo não consideram as declarações apresentadas fora do prazo.

A tabela acima fornece informações valiosas sobre a dinâmica do emprego no período de 2014 a 2016, detalhando o saldo de empregos com carteira assinada ao longo desses anos. O saldo é obtido pela diferença entre o número de admissões e demissões anuais. Esse panorama sublinha a magnitude dos desafios enfrentados no mercado de trabalho brasileiro durante o período. O ano de 2014 ainda registrou um saldo positivo de 152.714 contratações. Em dezembro de 2014, segundo a PME (Pesquisa Mensal de Emprego), o desemprego no país atingiu a marca de 4,3%, considerado como situação de pleno emprego. Entretanto, essa tendência se inverteu nos anos seguintes, destacando-se um significativo déficit em 2015 e 2016, com saldos de -1.625.551 e -1.371.363, respectivamente. O saldo total do período é de menos 2.844.200 postos.

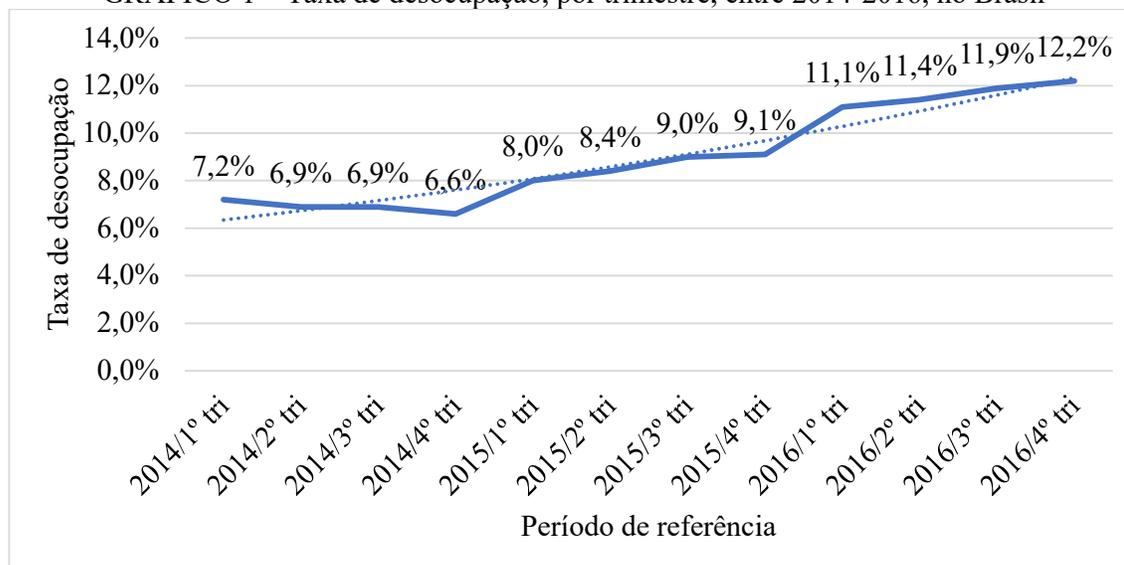
Outro instrumento que auxilia na compreensão do comportamento do mercado de trabalho nacional é a taxa de desocupação, que se refere a porcentagem de pessoas na força de trabalho que estão desempregadas. De acordo com critérios estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são consideradas desocupadas as pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando (não geram rendimentos para o seu domicílio, mas tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência).

Embora frequentemente o termo "desemprego" seja utilizado de forma genérica para descrever alguém que está sem trabalho, o termo preciso é, na verdade, "desocupação". Isso porque, no Brasil, a palavra "emprego" se refere ao vínculo de trabalho formal estabelecido pela CLT, ou seja, apenas os trabalhadores contratados por meio da CLT são considerados "empregados" pelo IBGE. No entanto, qualquer pessoa que esteja envolvida em alguma forma de atividade laboral, seja ela formal ou informal, é considerada "ocupada" pelo IBGE. Vendedores ambulantes, bem como entregadores autônomos de delivery, por exemplo, são classificados como "ocupados", embora não tenham empregos formais. Da mesma forma, uma pessoa é considerada "desocupada" quando não está empregada formalmente com carteira assinada e nem exerce trabalho autônomo remunerado, ou seja, aquela que não está envolvida em nenhuma atividade remunerada.

Os dados apresentados no gráfico 1, abaixo, revelam a evolução da taxa de desocupação no Brasil ao longo dos trimestres entre 2014 e 2016. No primeiro trimestre de 2014, a taxa de desocupação estava em 7,2%, indicando um nível relativamente estável. Entretanto, a partir do segundo trimestre de 2015, observa-se um aumento constante, atingindo a taxa de 9,1% no quarto trimestre de 2015. O ano de 2016 registrou um agravamento da

situação, com taxas de desocupação superando os 11% a partir do primeiro trimestre, alcançando seu ponto mais alto no último trimestre do mesmo ano (12,2%).

GRÁFICO 1 – Taxa de desocupação, por trimestre, entre 2014-2016, no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

A tabela 4 abaixo apresenta um perfil geral dos trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro ao longo do período 2014 a 2016, explorando diferentes facetas, como sexo, faixa etária e grau de instrução. Os dados por sexo revelam padrões distintos nas contratações de homens e mulheres; os dados de faixa etária, apontam tendências específicas em cada grupo demográfico e; os referentes ao grau de instrução, destacam a complexidade das condições de emprego para trabalhadores com diferentes níveis educacionais. A abordagem multissetorial proporciona uma compreensão mais profunda da conjuntura do mercado de trabalho brasileiro, fornecendo dados valiosos para compreender de que forma a crise atingiu estes trabalhadores e quem foram os mais impactados pela redução significativa dos postos de trabalho no período.

TABELA 4 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2014-2016)

Ano Declarado	2014	2015	2016	Total	continua
					%
					Sexo
Masculino	-91.052	-1.105.311	-910.255	-2.106.618	74,07%
Feminino	243.766	-520.240	-461.108	-737.582	25,93%
Total	152.714	-1.625.551	-1.371.363	-2.844.200	100%

TABELA 4 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2014-2016)

					conclusão
	Faixa etária				
Até 17 anos	324.992	202.786	152.087	679.865	-23,89%
18 a 24 anos	563.763	133.669	213.803	911.235	-32,02%
25 a 29 anos	-87.881	-336.381	-243.951	-668.213	23,50%
30 a 39 anos	-240.689	-677.501	-560.682	-1.478.872	51,97%
40 a 49 anos	-148.651	-450.474	-406.636	-1.005.761	35,37%
50 a 64 anos	-217.830	-439.606	-462.349	-1.119.785	39,40%
65 ou mais	-40.985	-58.033	-63.633	-162.651	5,71%
Não classificado	-5	-11	-2	-18	0%
Saldo	152.714	-1.625.551	-1.371.363	-2.844.200	100%
	Grau de Instrução				
Analfabeto	-4.066	-11.914	-10.962	-26.942	0,95%
Até 5ª incompleto	-47.352	-110.211	-97.746	-255.309	8,98%
5ª completo	-84.504	-121.455	-102.719	-308.678	10,85%
6ª a 9ª fundamental	-89.206	-241.583	-194.339	-525.128	18,46%
Fundamental completo	-155.299	-318.021	-288.442	-761.762	26,78%
Médio incompleto	-15.569	-216.527	-183.052	-415.148	14,60%
Médio completo	415.686	-490.160	-377.343	-451.817	15,88%
Superior incompleto	36.351	-26.857	-25.409	-15.915	0,56%
Superior completo	96.673	-88.823	-91.351	-83.501	2,94%
Total	152.714	-1.625.551	-1.371.363	-2.844.200	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

\* Esses cálculos indicam a contribuição percentual de cada valor em relação ao saldo total negativo. Valores positivos indicam uma contribuição para reduzir o saldo total negativo, enquanto valores negativos indicam uma contribuição para aumentar o saldo total negativo.

A análise dos dados referente ao sexo do trabalhador entre 2014 a 2016 demonstra um saldo negativo consistente em todos os anos para o sexo masculino, atingindo seu ponto mais crítico em 2015 (-1.105.311), com uma contribuição significativa para o saldo total negativo. O sexo feminino mostra um padrão variado, com saldo positivo em 2014, o que sugere uma contribuição positiva para o mercado de trabalho nesse ano específico. No entanto, os anos de 2015 e 2016 apresentaram saldos negativos, indicando desafios também para as mulheres durante a crise. A análise percentual ressalta a predominância masculina no saldo total, representando 74,07% do déficit total, enquanto as mulheres contribuíram com os 25,93% restantes.

A tabela fornece, ainda, uma análise detalhada do mercado de trabalho no Brasil por faixa etária no período 2014 a 2016. Conforme se verifica também houve um aumento significativo nas oportunidades de emprego para a faixa etária até 17 anos, com um saldo positivo de 23,89% das vagas. A faixa de 18 a 24 anos registra um expressivo aumento de 32,02% nas contratações, contrariando a tendência geral de redução de postos de trabalho

para os jovens adultos. No entanto, a faixa etária de 25 a 29 anos apresenta um saldo negativo de 23,50%, indicando uma redução nas oportunidades de emprego nesse segmento específico. As demais faixas etárias, a partir dos 30 anos, também experimentam quedas expressivas, que impactaram fortemente o mercado de trabalho brasileiro no período.

Em relação ao grau de instrução o período de 2014 a 2016 revelou desafios específicos no mercado de trabalho brasileiro, conforme se verificam dos dados da tabela acima. O grupo de analfabetos enfrentou saldos negativos em todos os anos, contribuindo com 0,95% do saldo total negativo. As faixas até a 5ª incompleto, 5ª completo, 6ª a 9ª fundamental e fundamental completo apresentam saldos negativos consistentes, destacando a complexidade das condições de emprego para trabalhadores com esses níveis educacionais. As contribuições percentuais mais expressivas ao saldo total negativo vêm das faixas com 6ª a 9ª fundamental (18,46%) e fundamental completo (26,78%). As categorias de médio incompleto, médio completo, superior incompleto e superior completo demonstram saldos variados ao longo dos anos, refletindo as nuances nas condições de emprego para trabalhadores com diferentes graus de instrução.

A análise conjunta das informações permite delinear com maior detalhamento o perfil do trabalhador mais afetado ao longo do período de crise econômica no Brasil. Este perfil revela que a maior parte dos impactos recai sobre os **homens**, representando expressivos 74,07% do total afetado. Além disso, a faixa etária mais atingida é aquela compreendida entre **30 e 39 anos**, com uma queda significativa de 51,97% nos postos de trabalho. Notavelmente, constata-se que a predominância dos efeitos negativos recai sobre indivíduos que possuem **ensino fundamental completo**, totalizando 26,78%.

TABELA 5 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2014-2016)

Ano declarado	2014	2015	2016	Total	%
IBGE grande setor					
Indústria	-185.124	-628.518	-345.240	-1.158.882	40,71%
Construção Civil	-145.286	-414.092	-361.246	-920.624	32,38%
Comércio	124.838	-246.406	-212.396	-333.964	11,73%
Serviços	379.166	-330.684	-428.970	-380.488	13,88%
Agropecuária (...)	-20.880	-5.851	-23.511	-50.242	1,77%
Total	152.714	-1.625.551	-1.371.363	-2.844.200	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 5, acima, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores no Brasil de acordo com a classificação do IBGE para grandes setores da economia, abrangendo também o período de 2014 a 2016. Os valores expressos representam o saldo entre contratações e

demissões, e o total acumulado reflete uma expressiva redução de postos de trabalho, atingindo -2.844.200 no período analisado. Esses dados refletem a complexidade e a abrangência dos impactos da crise econômica nos diversos setores da economia brasileira.

A análise setorial destaca que a Indústria foi a mais impactada, registrando um saldo negativo de -1.158.882, ou 40,71% do total de postos de trabalho perdidos. A indústria compõe setor secundário da economia, sendo bastante diversa e envolvendo uma enorme gama de classificações. Toda a atividade industrial, na qual há a transformação de um recurso em produto, faz parte do setor secundário. São exemplos de ramos industriais que caracterizam o setor secundário as indústrias têxteis, alimentícias, siderúrgicas, metalúrgicas, químicas, farmacêuticas, automobilísticas, dentre tantas outras.

A Construção Civil e o Comércio também apresentam significativas reduções, com saldos de -920.624 (32,38%) e -333.964 (11,73%) respectivamente. A construção civil pertence, também, ao setor secundário da economia e tem como principal característica a transformação da matéria-prima em produto acabado. É composta pela execução de obras diversas, envolvendo a construção de prédios, casas, plantas industriais, infraestrutura urbana e rural, atividades e serviços de demolição; reparos, pintura e limpeza; manutenção de edifícios em geral, manutenção de obras de urbanização e paisagismo.

O comércio, que registrou uma queda de 11,73% nos postos de trabalho, é parte integrante do setor terciário da economia, composto por vários tipos de estabelecimentos comerciais, como lojas, shoppings, postos de combustíveis, salões de beleza, restaurantes, farmácias, padarias, etc. No Brasil, temos como principais setores varejistas os supermercados e hipermercados, farmácias, concessionárias de veículos, lojas de vestuários, lojas de materiais de construção, lojas de móveis e decoração, postos de gasolina, lojas de eletroeletrônicos e livrarias. Já o comércio atacadista é quem vende os produtos para o comércio varejista, que por vender produtos em grandes quantidades costuma ter um valor muito mais em conta que o do varejista. Fazem parte deste tipo de setor distribuidores, fabricantes de diversos produtos e segmentos, editoras de livros, entre outros

O setor de Serviços, embora tenha contribuído para o cenário negativo, teve uma influência menor, com um saldo de -380.488 (13,38%). O setor de serviços é uma parte significativa da economia brasileira e engloba uma ampla gama de atividades voltadas para atender às necessidades e demandas da população e das empresas. É caracterizado por oferecer serviços em vez de produtos tangíveis, como por exemplo: turismo e hospitalidade (hotéis, bares, restaurantes); educação (escolas, faculdades e universidades); saúde e cuidados médicos (hospitais, clínicas e consultórios médicos); serviços financeiros (bancos e seguradoras);

transporte e logística (empresas de transporte, entregas, armazenamento e logística); entretenimento e mídia (cinemas, teatros, emissoras de televisão, agências de publicidade e estúdios de gravação), etc.

A Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, embora representem uma fatia menor do total, também contribuíram para o saldo negativo, com -50.242 postos de trabalho (1,77%). Integra o setor primário e abrange todas as atividades produtivas envolvidas com a agricultura, a pecuária e o extrativismo (mineral, animal e vegetal), que estão relacionados à exploração dos recursos naturais e à produção de matéria-prima que será absorvida por outro setor da economia (secundário).

A tabela 6, abaixo, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme a variável CBO Ocupação 2002, entre os anos de 2014 e 2016. Os dados revelam um cenário preocupante, marcado pela crise econômica que assolou o país nesse período. A análise por profissões é uma ferramenta fundamental para uma compreensão mais refinada das necessidades e vulnerabilidades de cada categoria profissional. A análise dos dados apresentados revela um panorama preocupante das contratações de trabalhadores no Brasil entre os anos de 2014 e 2016. Destacam-se as ocupações mais impactadas, lideradas pelo grupo dos pedreiros, com um expressivo saldo negativo de -189.221 vagas, seguido pelo vendedor de comércio varejista (-158.496), servente de obras (-129.961) e motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais) -109.618, que também apresentaram quedas significativas.

TABELA 6 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2014-2016)

Ano declarado	2014	2015	2016	Total
CBO 2002 Ocupação				
Pedreiro	-46.061	-76.055	-67.105	-189.221
Vendedor de Comercio Varejista	6.690	-93.503	-71.683	-158.496
Servente de Obras	20.615	-77.090	-73.486	-129.961
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	-7.078	-48.543	-53.997	-109.618
Supervisor Administrativo	-24.213	-31.997	-31.904	-88.114
Soldador	-19.958	-31.486	-20.107	-71.551
Assistente Administrativo	12.163	-40.944	-36.515	-65.296
Mestre (Construção Civil)	-16.638	-23.182	-21.790	-61.610
Gerente Administrativo	-13.408	-20.334	-23.536	-57.278
Carpinteiro	-14.140	-19.334	-17.474	-50.948

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Ressalta-se que não foram registrados apenas saldos negativos no período. Profissões como faxineiro, enfermeiro, alimentador de linha de produção, atendente de lojas e mercados,

operador de telemarketing ativo e receptivo, registraram saldos positivos no período. Dentre as ocupações analisadas, o Faxineiro emerge como a mais impactada, registrando um saldo total positivo de 95.196 vagas, impulsionado por um notável crescimento ao longo dos anos. A ocupação de Alimentador de linha de produção também demonstra um saldo positivo significativo, com 86.869 vagas. No entanto, esses ganhos não foram suficientes para compensar as perdas maciças em outras áreas. O impacto dessas variações positivas torna-se pouco relevante diante do contexto geral de redução expressiva de empregos, evidenciando a magnitude da crise enfrentada pelo mercado de trabalho brasileiro durante o período analisado. Os dados encontram-se na tabela 7, abaixo, que apresenta as dez profissões que registraram os maiores saldos positivos no período.

TABELA 7 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2014-2016)

Ano declarado	2014	2015	2016	Total
CBO 2002 Ocupação				
Faxineiro	70.545	12.967	11.684	95.196
Alimentador de Linha de Produção	68.885	-16.357	34.341	86.869
Embalador, a Mão	33.852	14.577	19.556	67.985
Repositor de Mercadorias	30.383	13.281	15.212	58.876
Técnico de Enfermagem	21.694	9.938	10.785	42.417
Atendente de Lojas e Mercados	6.487	15.915	19.763	42.165
Recepcionista, em Geral	30.321	2.118	2.211	34.650
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	19.820	7.462	5.493	30.274
Operador de Telemarketing Ativo e Receptivo	24.403	-2.978	1.547	22.972
Enfermeiro	10.886	4.902	3.639	19.427

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A análise abrangente das variáveis que compõem o panorama do mercado de trabalho brasileiro no período de 2014 a 2016 revela a extensão dos desafios enfrentados diante da crise econômica vivenciada pelo país. Os dados de contratações e desligamentos, destacando o saldo de vagas, proporcionaram uma visão detalhada dos efeitos dessa conjuntura desafiadora. Homens, na faixa etária de 30 a 39 anos, com ensino fundamental completo, setores industriais e de construção civil, além de profissões específicas (como por exemplo, pedreiro, vendedor de comércio varejista, servente de obras, etc.) emergiram como os mais vulneráveis e afetados pela crise.

### 5.1.2 Período após a reforma e antes da pandemia do Coronavírus (2017-2019)

O período seguinte, do início da vigência da lei em novembro de 2017 até o final do ano de 2019, é o momento de verificar quais os impactos da aprovação da reforma. A conjuntura do período é de lenta recuperação da economia, com o aumento da informalidade no país (o que freou o aumento dos índices de desemprego)<sup>46</sup>. Conforme dados extraídos do CAGED, no período analisado houve uma lenta recuperação do mercado de trabalho. Os dados apresentados na tabela 8, abaixo, referentes ao período de 2017 a 2019, demonstram uma lenta recuperação do mercado de trabalho, que embora tenha gerado diversos postos de trabalho, ao final do período, com a demissão massiva dos trabalhadores, resultava em baixos saldos de contratação, que totalizaram apenas 857.275 mil vagas geradas ao longo desses três anos.

TABELA 8 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2017-2019)

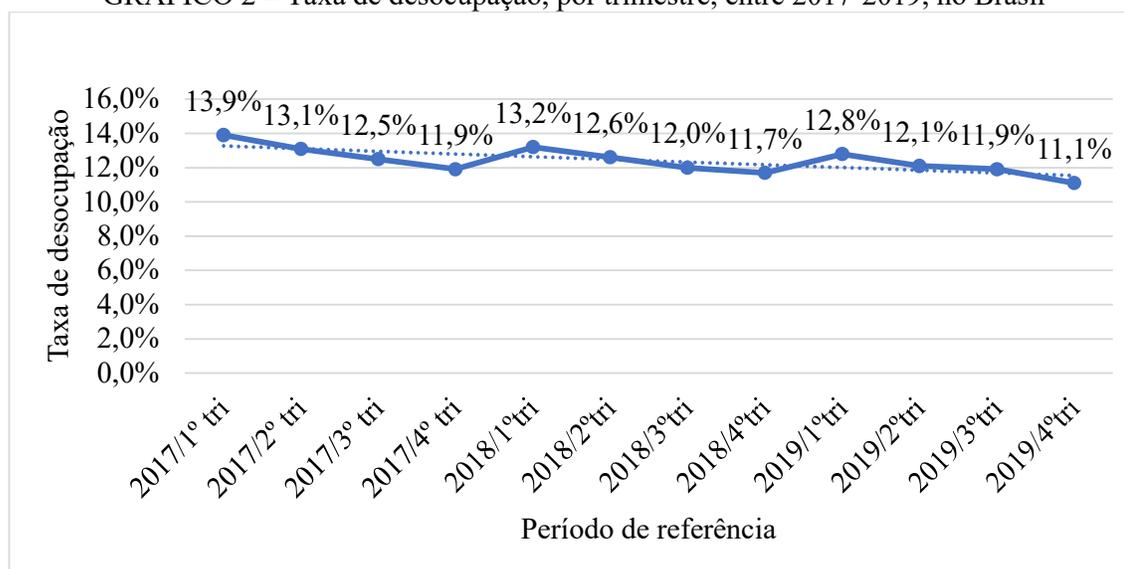
Ano declarado	2017	2018	2019	Total
Admissões	14.084.869	14.887.209	15.712.733	44.684.811
Desligamentos	-14.208.298	-14.466.131	-15.153.107	43.827.536
Saldo	-123.429	421.078	559.626	857.275

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O gráfico 2, abaixo, apresenta a taxa de desocupação no Brasil durante os anos de 2017-2019, detalhada por trimestres. A análise dos dados revela uma tendência de queda nas taxas de desocupação no Brasil ao longo do período. Ao calcular as médias anuais, observa-se que a taxa média diminuiu gradualmente, de aproximadamente 12,85% em 2017 para cerca de 11,975% em 2019. Esta tendência sugere uma possível estabilização ou até mesmo uma melhoria nas condições econômicas ao longo desses três anos. No entanto, é crucial abordar essa conclusão com cautela, pois outras variáveis, como políticas governamentais, flutuações no mercado global e eventos econômicos específicos, podem influenciar essas tendências.

<sup>46</sup> Em 2019, a taxa de informalidade no mercado de trabalho superou o patamar de 41,1% (o que representa 38,4 milhões de brasileiros), ou seja, de cada 10 trabalhadores 4 estão atuando na informalidade (soma dos trabalhadores sem carteira, por conta própria, domésticos não registrados e empregadores sem CNPJ) (IBGE, 2020).

GRÁFICO 2 – Taxa de desocupação, por trimestre, entre 2017-2019, no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Embora a taxa de desocupação tenha reduzido no país, em razão do índice não considerar apenas empregos formais, com carteira assinada, mas também os trabalhadores autônomos, microempreendedores e trabalhadores contratados por contratos precários, que muitas vezes sequer chegam a gerar renda, como é o caso do trabalho intermitente, é difícil mensurar por este índice a melhoria no quadro de geração de empregos promovidos pela reforma trabalhista de 2017. É necessário analisar outros dados com mais atenção.

TABELA 9 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2017-2019)

Ano Declarado	2017	2018	2019	Total	continua %
Sexo					
Masculino	-38.775	261.797	326.334	549.356	64,08%
Feminino	-84.654	159.281	233.292	307.919	35,92%
Total	-123.429	421.078	559.626	857.275	100,00%
Faixa etária / Ano declarado					
Até 17 anos	166.498	185.179	175.292	526.969	61,43%
18 a 24 anos	611.600	802.313	878.743	2.292.656	267,36%
25 a 29 anos	-22.819	57.486	78.666	113.333	13,23%
30 a 39 anos	-213.787	-112.979	-85.486	-412.252	-48,04%
40 a 49 anos	-219.751	-137.355	-119.777	-476.883	-55,67%
50 a 64 anos	-380.875	-310.565	-302.434	-993.874	-115,81%
65 ou mais	-64.294	-63.001	-65.378	-192.673	-22,46%
Não classificado	-1	0	0	-1	0%
Saldo	-123.429	421.078	559.626	857.275	100%

TABELA 9 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2017-2019)

	Grau de Instrução / Ano declarado				conclusão
Analfabeto	-1.475	-1.786	3.252	-9	-0,001%
Até 5ª incompleto	-42.158	-16.282	-11.260	-69.700	-8,13%
5ª completo	-58.141	-44.336	-36.161	-138.638	-16,16%
6ª a 9ª fundamental	-93.249	-43.095	-38.380	-174.724	-20,38%
Fundamental completo	-145.691	-108.607	-84.267	-338.565	-39,50%
Médio incompleto	-60.668	3.020	5.018	-52.630	-6,14%
Médio completo	234.674	461.465	592.003	1.288.142	150,22%
Superior incompleto	20.557	50.900	45.969	117.426	13,70%
Superior completo	22.721	119.799	83.451	225.971	26,37%
Não classificado	1	0	1	2	0,0002%
Total	-123.429	421.078	559.626	857.275	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela acima apresenta dados detalhados sobre o saldo de contratações no Brasil ao longo dos anos de 2017-2019, segmentados por sexo, faixa etária e grau de instrução. Ao examinar os dados, é possível identificar padrões interessantes e variações significativas entre os diferentes grupos demográficos e educacionais.

A distribuição de empregos, por sexo, no período de 2017 a 2019 apresenta uma disparidade entre homens e mulheres que ressalta a persistência de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Em 2017, tanto homens quanto mulheres enfrentaram uma diminuição líquida no emprego, com uma redução total de 123.429 postos de trabalho. Porém, a partir de 2018, observa-se uma recuperação notável, principalmente entre os homens, cujo número de empregos cresceu de maneira expressiva, alcançando 326.334 postos em 2019. Embora as mulheres também tenham experimentado um aumento no emprego ao longo desses anos, a discrepância entre os sexos permanece evidente: na soma dos períodos, a participação masculina atingiu 64,08% do total, enquanto a feminina representou apenas 35,92%.

A tabela também fornece dados sobre o mercado de trabalho no país durante o período de 2017-2019, por faixa etária. A faixa etária de 18 a 24 anos apresentou um notável crescimento, com um saldo positivo de 2.292.656 empregos, representando uma impressionante variação de 267,36%. Esta faixa etária foi a principal contribuinte para o aumento geral no emprego no país. Em contrapartida, outras faixas etárias experimentaram saldos negativos, evidenciando desafios específicos. Notavelmente, a faixa de 50 a 64 anos foi a mais afetada, registrando um saldo negativo de 993.874 empregos, equivalente a uma diminuição de 115,81%. Além disso, as faixas de 30 a 39 anos e 40 a 49 anos também apresentaram saldos negativos significativos, indicando uma possível vulnerabilidade nesses grupos.

A análise dos dados relativos ao grau de instrução no mercado de trabalho brasileiro entre 2017-2019, disponíveis na tabela acima, revela tendências distintas ao longo dos anos. A faixa "Analfabeto" apresenta um pequeno saldo negativo de -9 empregos, sinalizando uma leve redução. Em contraste, categorias como "Até 5ª incompleto", "5ª completo" e "6ª a 9ª fundamental" registram saldos negativos mais expressivos, indicando desafios predominantes entre indivíduos com menor escolaridade, com destaque para um saldo de -69.700 empregos na faixa "Até 5ª incompleto". Por outro lado, observa-se uma tendência positiva nas categorias de ensino médio e superior, tanto incompletos quanto completos. A categoria "Médio completo" apresenta um aumento de empregos notável, com um saldo de 1.288.142 empregos. Da mesma forma, "Superior completo" registra um saldo positivo de 225.971 empregos, destacando a crescente demanda por profissionais mais qualificados. Os dados ressaltam a importância da educação formal na competitividade no mercado de trabalho e evidenciam a necessidade de esforços contínuos para promover uma distribuição equitativa de oportunidades educacionais e de emprego.

Ao analisar conjuntamente os dados, é possível identificar que, no período de 2017 a 2019, os jovens do **sexo masculino** (64,08%), com idades entre **18 e 24 anos** (267,36%) e nível de **ensino médio completo** (150,22%), foram os mais favorecidos no cenário de geração de empregos no Brasil. A categoria "Masculino" concentrou a maior parte do saldo positivo de empregos, representando 64,08% do total, indicando uma recuperação mais expressiva para os homens. Além disso, a faixa etária de "18 a 24 anos" se destaca com um saldo positivo de 2.292.656 empregos. Em termos de grau de instrução, aqueles com "Médio completo" foram os mais beneficiados, apresentando um saldo positivo de 1.288.142 empregos.

TABELA 10 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total	%
IBGE grande setor					
Indústria	-41.056	4.994	22.806	-13.256	-1,55%
Construção Civil	-115.061	5.223	60.629	-49.209	-5,74%
Comércio	24.273	83.183	134.547	242.003	28,22%
Serviços	-19.122	334.762	337.141	652.781	76,05%
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	27.537	-7.084	4.503	24.956	2,91%
<b>Total</b>	<b>-123.429</b>	<b>421.078</b>	<b>559.626</b>	<b>857.275</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 10 acima, oferece uma análise detalhada do saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, classificando-os conforme os grandes setores da economia, entre 2017 e

2019. No setor industrial, destaca-se uma significativa melhora, com um aumento de 22.806 empregos em 2018, contrastando com a queda de 41.056 em 2017. Na Construção Civil, o cenário também é de recuperação, registrando um incremento de 60.629 postos de trabalho em 2018, revertendo a acentuada queda de 115.061 em 2017. O setor de Comércio apresenta um crescimento constante, contribuindo com um saldo positivo de 134.547 empregos em 2019.

Como se verifica dos dados apresentados, o setor de Serviços foi o principal motor de geração de empregos no período, com um expressivo aumento de 334.762 postos em 2018, consolidando-se como o setor de maior destaque. Por outro lado, a Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, mostra uma variação positiva, apesar do declínio em 2018.

A análise dos dados da tabela 11, a seguir, revela padrões interessantes nas contratações de trabalhadores no Brasil entre os anos de 2017 e 2019, categorizados conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002. Para a presente análise, manteve-se a opção de listar apenas as dez ocupações com maior saldo de contratação no período, conforme realizado na análise do período anterior. A ocupação de "Alimentador de Linha de Produção" mostra um crescimento constante, atingindo 99.079 contratações em 2019, o que representa o maior total entre as ocupações listadas. Enquanto isso, "Faxineiro" e "Auxiliar de Escritório, em Geral" também apresentam um aumento significativo ao longo dos anos. Por outro lado, algumas ocupações, como "Servente de Obras", mostram flutuações notáveis, com um declínio em 2017 seguido por um crescimento substancial nos anos subsequentes.

TABELA 11 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total
CBO 2002 Ocupação				
Alimentador de Linha de Produção	87.369	97.007	99.079	283.455
Faxineiro	30.448	55.857	61.950	148.255
Auxiliar de Escritório, em Geral	17.005	51.434	45.179	113.618
Atendente de Lojas e Mercados	25.338	35.264	40.822	101.424
Repositor de Mercadorias	21.181	31.534	40.828	93.543
Servente de Obras	-2.531	34.662	50.802	82.933
Embalador, a Mão	26.342	26.618	26.381	79.341
Recepcionista, em Geral	16.794	25.441	27.312	69.547
Técnico de Enfermagem	14.778	22.328	27.783	64.889
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	15.624	21.215	26.899	63.738

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Como no período anterior, entre 2017 e 2019 algumas profissões não acompanharam a tendência nacional, que neste caso foi de saldo positivo na geração de vagas, registrando assim perda de postos de trabalho em diversos setores-chave da economia. A tabela 12, abaixo,

apresenta as 10 profissões mais impactadas no período analisado, que apesar da retomada da economia, registraram perdas significativas dos postos de trabalho.

TABELA 12 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total
<b>CBO 2002 Ocupação</b>				
Supervisor Administrativo	-26.952	-23.672	-25.275	-75.899
Gerente Administrativo	-23.203	-20.525	-20.197	-63.925
Pedreiro	-33.705	-11.766	-5.895	-51.366
Gerente de Loja e Supermercado	-12.762	-13.002	-14.032	-39.796
Gerente Comercial	-12.026	-10.583	-11.134	-33.743
Cozinheiro Geral	-13.477	-10.579	-8.128	-32.184
Motorista de Carro de Passeio	-10.083	-11.087	-8.394	-29.564
Supervisor de Vendas Comercial	-8.745	-8.460	-10.774	-27.979
Gerente de Vendas	-9.139	-8.919	-9.583	-27.641
Conferente de Carga e Descarga	-8.812	-8.209	-8.672	-25.693

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Destacam-se as ocupações ligadas à gestão e supervisão administrativa, como supervisores administrativos que registraram uma queda acumulada de 75.899 postos de trabalho e gerentes administrativos com uma perda total de 63.925 vagas. Além disso, áreas como construção civil, com a ocupação de pedreiro, apresentaram uma perda significativa de 51.366 vagas, enquanto o varejo, representado pelos gerentes de loja, sofreu uma redução de 39.796 postos de trabalho. A ocupação de motorista de carro de passeio também teve uma redução notável, com uma perda total de 29.564 vagas.

Ao analisar a conjuntura do mercado de trabalho brasileiro entre 2017 e 2019, os dados revelam uma dinâmica complexa e multifacetada. Observa-se uma marcante diferença na contratação entre os sexos, faixas etárias e níveis de instrução, com prevalência das contratações de pessoas jovens do **sexo masculino**, com idades entre **18 e 24 anos** e nível de **ensino médio completo**. No âmbito setorial, a indústria e a construção civil experimentaram recuperações significativas, indicando um cenário de estabilização e até mesmo crescimento em alguns segmentos. Contudo, esses avanços contrastam com desafios persistentes, como a disparidade de gênero e a falta de oportunidades para determinados grupos etários e níveis educacionais.

Os dados demonstram a lenta recuperação do mercado de trabalho brasileiro no período e que a aprovação da reforma trabalhista, não conseguiu atingir os objetivos almejados, uma vez que não entregou as promessas de gerar milhões de empregos e melhorar a renda dos trabalhadores brasileiros. Em vez disso, argumenta-se que a reforma beneficiou principalmente os empregadores, enfraquecendo os direitos trabalhistas e promovendo a precarização do

mercado de trabalho. Esta falta de progresso real na melhoria das condições de trabalho e renda para os brasileiros destaca as limitações e falhas da reforma trabalhista.

### 5.1.3 Período pandêmico (2020-2022)

O terceiro período de análise (2020-2022) constitui peculiar momento histórico da humanidade. A pandemia do novo Coronavírus (Covid-19) causou inúmeros reflexos em todo o mundo e em todas as áreas da vida (isolamento social, lockdown em algumas regiões, empresas e escolas fechadas etc.), atingindo fortemente a questão do trabalho e sua regulamentação (inclusive mediante alterações legislativas de caráter transitório para tentar reduzir os impactos das medidas de isolamento social). Portanto, este terceiro momento, implica em nova conjuntura cujos reflexos no campo do trabalho merecem ser analisados. A desestabilização da economia que ainda estava em lento processo de recuperação e a elevação dos índices de desemprego, que estavam há tempos no mesmo patamar colocam a necessidade de se analisar tal período com mais atenção e cautela, de forma separada dos demais.

O início da pandemia de Coronavírus em 2019 marcou um ponto de inflexão na história contemporânea, desencadeando uma crise global sem precedentes. Originada na cidade chinesa de Wuhan, a disseminação rápida do vírus SARS-CoV-2 resultou na declaração de pandemia pela Organização Mundial da Saúde em 11 março de 2020 (G1, 2020b). Esta emergência de saúde pública desencadeou uma série de impactos multifacetados em escala mundial, abrangendo aspectos socioeconômicos, políticos e culturais.

A pandemia forçou governos a implementar medidas de isolamento social, paralisações de atividades econômicas e restrições de viagens, alterando significativamente a vida cotidiana das populações em todos os continentes. Além disso, expôs fragilidades sistêmicas em sistemas de saúde, desigualdades sociais e vulnerabilidades econômicas, ampliando as disparidades globais. O impacto da pandemia de COVID-19 transcendeu fronteiras nacionais, evidenciando a interdependência entre nações e a necessidade de uma resposta coordenada e colaborativa para enfrentar desafios de saúde pública em escala global.

O governo brasileiro decretou estado de calamidade pública em 20 de março de 2020, em decorrência da pandemia (Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, do Congresso Nacional)<sup>47</sup>. O Decreto permitiu a adoção de medidas excepcionais para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus, incluindo a flexibilização de regras

---

<sup>47</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/dlg6-2020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm).

fiscais e orçamentárias para possibilitar ações de combate à pandemia e mitigação de seus impactos econômicos e sociais. O advento da pandemia de Coronavírus impôs desafios complexos e exacerbou questões estruturais já existentes no país.

A resposta inicial do governo brasileiro foi marcada por debates políticos e descoordenação, refletindo-se em uma gestão fragmentada da crise sanitária. Medidas de distanciamento social foram adotadas em diferentes momentos e com variações regionais, enquanto a capacidade de testagem e rastreamento permaneceu aquém das necessidades. Além disso, a pandemia escancarou desigualdades socioeconômicas e de acesso aos serviços de saúde, com populações vulneráveis sendo as mais afetadas pela disseminação do vírus e suas consequências.

O impacto da COVID-19 no Brasil estendeu-se além da esfera da saúde pública, influenciando a economia, comércio, educação e o tecido social. A crise evidenciou a urgência de fortalecer o sistema de saúde, promover políticas de proteção social e garantir uma coordenação eficaz entre os diferentes níveis de governo e setores da sociedade civil para enfrentar os desafios presentes e futuros decorrentes da pandemia.

Em 2020, o governo federal do Brasil editou várias Medidas Provisórias (MPs) em resposta à pandemia de COVID-19, algumas das quais abordavam questões relacionadas ao mercado de trabalho. A primeira delas, MP 927/2020<sup>48</sup>, editada pelo governo federal em 22 de março de 2020, com vigência encerrada em 19 de julho de 2020, permitiu que os empregadores adotassem várias medidas durante o estado de calamidade pública, como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, a antecipação de feriados, a utilização do banco de horas e a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

A MP 936/2020<sup>49</sup>, editada pelo governo federal em 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que autorizou a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual ou coletivo, durante o estado de calamidade pública. Além disso, previa o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) pelo governo federal aos trabalhadores afetados por essas medidas. Após o término da vigência da MP 936/2020, suas disposições foram convertidas em lei por meio da Lei 14.020/2020. Estas são apenas algumas das medidas provisórias adotadas pelo governo federal em 2020 para lidar com os impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho

---

<sup>48</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm).

<sup>49</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)

e na economia brasileira. Algumas dessas medidas foram posteriormente convertidas em leis ou sofreram alterações ao longo do tempo.

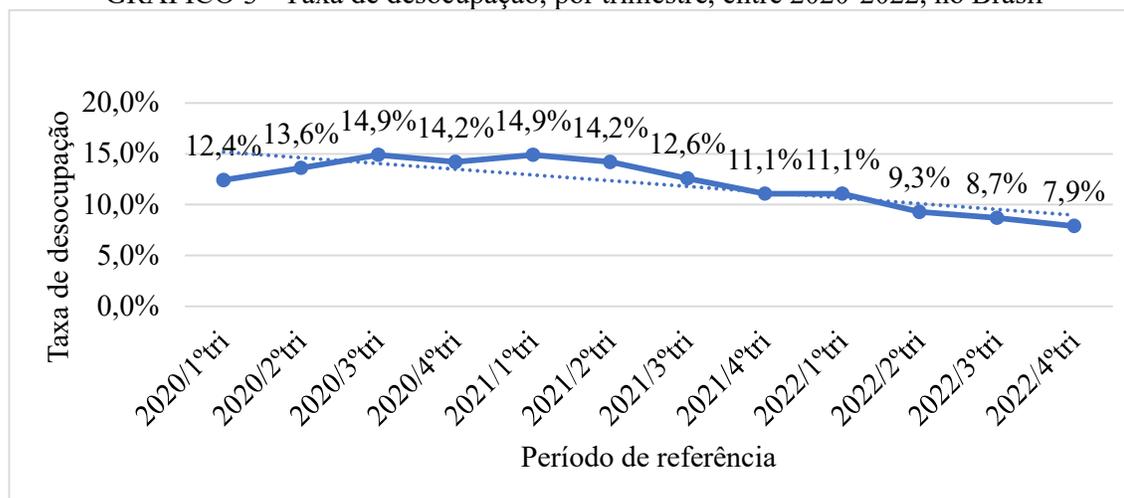
TABELA 13 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2020-2022)

Ano declarado	2020	2021	2022	Total
Admissões	15.623.712	20.945.993	22.728.893	59.298.598
Desligamentos	15.815.655	18.165.838	20.715.632	54.697.125
Saldo	-191.943	2.780.155	2.013.261	4.601.473

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os dados apresentados na tabela 13, acima, revelam um panorama interessante da geração de empregos no Brasil durante os anos de 2020 a 2022. Em 2020, o país enfrentou um saldo negativo de empregos, com mais desligamentos do que admissões, resultando em um déficit de aproximadamente 192 mil postos de trabalho. No entanto, nos anos seguintes, houve uma recuperação notável. Em 2021, o Brasil registrou um saldo positivo de mais de 2,7 milhões de empregos, e em 2022, essa tendência positiva continuou, com um aumento adicional de mais de 2 milhões de postos de trabalho. Os números podem ser interpretados como um sinal de resiliência da economia brasileira diante dos desafios da pandemia, com uma recuperação substancial no mercado de trabalho nos anos seguintes à crise inicial.

GRÁFICO 3 - Taxa de desocupação, por trimestre, entre 2020-2022, no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O gráfico 3, acima, apresenta a taxa de desocupação no Brasil ao longo dos trimestres entre 2020 e 2022. Observa-se uma tendência inicial de aumento, com a taxa subindo de 12,4% no primeiro trimestre de 2020 para 14,9% no terceiro trimestre do mesmo ano, refletindo os impactos iniciais da pandemia de COVID-19 na economia. No entanto, a partir do quarto

trimestre de 2020, a taxa de desocupação começa a mostrar sinais de recuperação, atingindo seu pico no primeiro trimestre de 2021. A partir desse ponto, há uma trajetória de queda consistente, culminando em uma taxa de desocupação de 8,7% no terceiro trimestre de 2022. Essa redução pode ser interpretada como um sinal de melhora na economia e no mercado de trabalho, com a criação de empregos e a recuperação gradual das condições econômicas.

TABELA 14 – Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2020-2022)

Ano declarado	2020	2021	2022	Total	%
Sexo					
Masculino	33.895	1.470.716	1.065.543	2.570.154	55,85%
Feminino	-225.838	1.309.439	947.718	2.031.319	44,15%
Total	-191.943	2.780.155	2.013.261	4.601.473	100%
Faixa etária / Ano declarado					
Até 17 anos	120.161	266.437	254.045	640.643	13,91%
18 a 24 anos	763.704	1.576.519	1.265.152	3.605.375	78,35%
25 a 29 anos	-7.756	417.122	242.896	652.262	14,17%
30 a 39 anos	-253.823	419.460	189.835	355.472	7,72%
40 a 49 anos	-251.900	237.970	161.682	147.752	3,21%
50 a 64 anos	-458.235	-71.854	-46.930	-577.019	-12,53%
65 ou mais	-104.084	-65.499	-53.419	-223.002	-4,84%
Total	-191.943	2.780.155	2.013.261	4.601.473	100%
Grau de Instrução / Ano declarado					
Analfabeto	561	11.009	6.513	18.083	0,39%
Fundamental incompleto	-185.714	54.649	16.766	-114.299	-2,48%
Fundamental completo	-137.895	87.576	50.487	168	1,10%
Médio incompleto	-72.318	232.819	142.618	303.119	6,58%
Médio completo	255.182	2.041.275	1.608.872	3.905.329	84,85%
Superior incompleto	15.651	132.980	50.683	199.314	4,33%
Superior completo	-67.360	219.969	137.334	289.943	6,30%
Não identificado	-50	-32	-12	-94	0%
Total	-191.943	2.780.155	2.013.261	4.601.473	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 14, acima, apresenta o saldo de contratações no Brasil ao longo dos anos de 2020 a 2022, classificados por sexo, faixa etária e grau de instrução. Ao analisar os dados da Tabela 13, no que se refere a distribuição das vagas de emprego por sexo, verifica-se que o número de contratações no sexo masculino foi consistentemente maior do que no feminino em todos os anos. Em 2020, o saldo de contratações masculinas foi positivo em 33.895, enquanto o feminino foi negativo em -225.838.

No entanto, a partir de 2021, houve uma recuperação significativa em ambos os sexos, com o saldo positivo no sexo masculino alcançando 1.470.716 e no feminino atingindo

1.309.439. Em 2022, embora o saldo masculino ainda tenha sido superior, com 1.065.543, o saldo feminino também foi considerável, com 947.718. A representação percentual mostra que o sexo masculino contribuiu com 55,85% do total de contratações, enquanto o feminino contribuiu com 44,15%.

A tabela 14 também permite a análise por faixa etária e revela padrões distintos de contratação em diferentes grupos demográficos. A faixa 18 a 24 anos demonstrou consistentemente o maior saldo de contratações, representando 78,35% do total de contratações em 2020, 2021 e 2022. Esta faixa etária registrou um saldo positivo de 763.704 em 2020, 1.576.519 em 2021 e 1.265.152 em 2022, refletindo uma alta participação no mercado de trabalho. As faixas etárias mais jovens, até 17 anos e de 25 a 29 anos, também contribuíram significativamente para as contratações, com percentuais de 13,91% e 14,17% respectivamente, demonstrando uma tendência positiva de empregabilidade. Por outro lado, as faixas etárias mais maduras, especialmente de 50 a 64 anos e 65 anos ou mais, apresentaram saldos de contratações negativos, com percentuais de -12,53% e -4,84% respectivamente, indicando dificuldades de inserção ou permanência no mercado de trabalho para esses grupos.

A análise dos dados da tabela 14, concentrando-se nos diferentes níveis de instrução, revela uma distribuição desigual no saldo de contratações no Brasil durante o período de 2020 a 2022. Destaca-se que a maioria esmagadora das contratações ocorreu entre indivíduos com ensino médio completo, representando 3.905.329 contratações, o equivalente a 84,85% do total. Por outro lado, grupos com menor qualificação enfrentaram desafios, evidenciados pelos saldos negativos para analfabetos (-191.943) e aqueles com ensino fundamental incompleto (-114.299), indicando uma lacuna preocupante de oportunidades no mercado de trabalho para esses segmentos. Outras categorias, como ensino fundamental completo (168) e superior completo (289.943), apresentaram saldos positivos ao longo dos anos analisados, com uma leve oscilação em 2020, mas mantendo-se em território positivo nos anos seguintes.

A análise dos dados da tabela 15, abaixo, sobre o saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, de 2020 a 2022, revela uma dinâmica complexa na distribuição de empregos pelos diferentes setores da economia. Observa-se um aumento considerável no total de contratações ao longo desses três anos, atingindo a marca de 4.601.473 empregos. Destaca-se o setor de serviços como o principal motor de contratações, representando 45,63% do total no período analisado: embora tenha iniciado com um saldo negativo de -305.729 em 2020, teve um grande aumento para 1.249.816 em 2021 e depois diminuiu ligeiramente para 1.155.370 em 2022, totalizando 2.099.457.

TABELA 15 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2020-2022).

Ano declarado	2020	2021	2022	Total	%
IBGE grande setor					
Indústria	48.705	474.922	248.619	772.246	16,78%
Construção Civil	94.707	245.271	192.725	532.703	11,58%
Comércio	-66.380	664.026	352.792	950.438	20,65%
Serviços	-305.729	1.249.816	1.155.370	2.099.457	45,63%
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	36.756	146.104	63.757	246.617	5,36%
Não identificado	-2	16	-2	12	0%
<b>Total</b>	<b>-191.943</b>	<b>2.780.155</b>	<b>2.013.261</b>	<b>4.601.473</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Em seguida, o setor do comércio, com 20,65% do total, também inicia com um saldo negativo de -66.380 em 2020, mas aumentou consideravelmente para 664.026 em 2021 e depois diminuiu para 352.792 em 2022, totalizando 950.438. Por outro lado, a indústria apresenta uma variação significativa, com um pico em 2021 (474.922), mas uma queda acentuada em 2022 (248.619). A construção civil também mostra uma oscilação, embora em menor magnitude: Iniciou com 94.707 contratações em 2020, subiu para 245.271 em 2021 e caiu para 192.725 em 2022, totalizando 532.703. A agropecuária, extrativismo vegetal, caça e pesca, apesar de contribuírem com uma parcela menor do total de contratações (5,36%), mantiveram uma certa estabilidade ao longo dos anos.

A tabela 16, abaixo, revela uma dinâmica variada nas contratações de trabalhadores no Brasil entre os anos de 2020 e 2022, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002. Algumas ocupações apresentaram um saldo positivo ao longo do período, como Embaladores e Alimentadores de Produção e Vendedores e Demonstradores, demonstrando uma demanda contínua por esses serviços. Por outro lado, ocupações como Trabalhadores dos Serviços de Hotelaria e Alimentação tiveram um saldo negativo, indicando possíveis desafios ou mudanças estruturais no setor. É interessante notar que algumas ocupações, como Trabalhadores da Construção Civil e Obras Públicas e Ajudantes de Obras, mostraram uma diminuição no saldo de contratações ao longo dos anos, o que pode refletir variações na atividade econômica ou políticas públicas relacionadas à construção e infraestrutura.

TABELA 16 – Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2020-2022)

Ano declarado	2020	2021	2022	Total
CBO 2002 Ocupação				
Embaladores e alimentadores de produção	205.071	141.575	99.835	446.481
Vendedores e demonstradores	-54.841	307.220	187.332	439.711
Trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros	-6.602	206.218	204.869	404.485
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	-64.810	278.616	173.730	387.536
Escriturários de controle de materiais e de apoio à produção	55.822	122.686	105.018	283.526
Ajudantes de obras	57.827	92.213	77.984	228.024
Trabalhadores da construção civil e obras públicas	15.562	82.261	69.609	167.432
Trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	-225.860	177.766	190.048	141.954
Condutores de veículos e operadores de equipamentos de elevação e de movimentação de cargas	-29.937	80.744	90.769	141.576
Trabalhadores de informações ao público	13.672	109.530	17.324	140.526

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Da análise do mercado de trabalho no período de 2020 a 2022, observa-se uma notável resiliência e recuperação da economia, mesmo diante dos desafios impostos pela pandemia. A geração de mais de 4 milhões de postos de trabalho reflete uma tendência encorajadora, evidenciando a capacidade adaptativa do mercado. O perfil predominante dos novos empregos criados apresenta nuances significativas, com uma maioria de **homens** (55,85%) jovens na faixa etária de **18 a 24 anos** (78,35%), com **ensino fundamental completo**, (84,85%). Setorialmente, os segmentos de Serviços e, também, de Comércio emergem como os principais impulsionadores desse crescimento, respondendo por 45,63% e 20,65% das novas vagas, respectivamente.

#### 5.1.4 Período pós-pandêmico (2023) – primeiras impressões

No cenário pós-pandêmico de 2023, marcado pelas primeiras impressões após os desafios globais impostos pela pandemia da COVID-19, o item que se segue se propõe a dissecar a conjuntura do mercado de trabalho nacional. Este último período a ser minuciosamente analisado revela dados cruciais que permeiam as atividades econômicas do Brasil. A tabela 17, abaixo, destacando o saldo de movimentações no país ao longo do ano

declarado, apresenta números reveladores. Com um total de 21.735.226 admissões e 19.820.759 desligamentos, o saldo resultante é de 1.914.467. Os números, extraídos do CAGED, oferecem uma base para a discussão das tendências do mercado de trabalho no cenário pós-pandêmico.

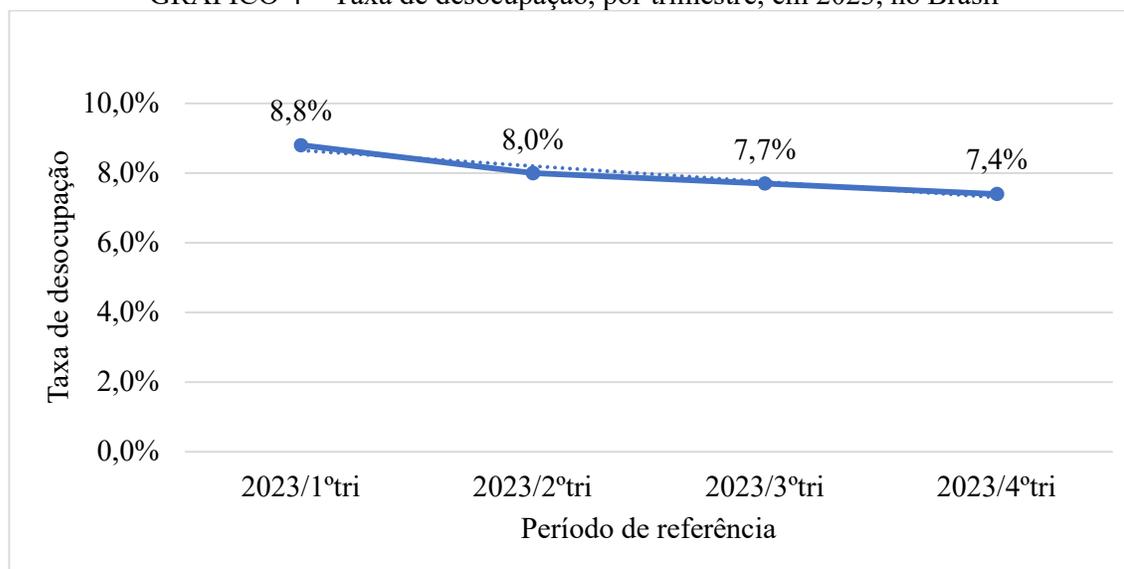
TABELA 17 – Saldo de movimentações no mercado de trabalho brasileiro (2023)

Ano declarado	2023
Admissões	21.735.226
Desligamentos	19.820.759
Saldo	1.914.467

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A análise dos dados da Taxa de Desocupação por trimestre em 2023 no Brasil revela uma tendência consistente de queda ao longo do ano. No primeiro trimestre, a taxa estava em 8,8%, indicando uma situação de desocupação relativamente alta. No entanto, nos trimestres subsequentes, observa-se uma diminuição gradual dessa taxa, chegando a 7,4% no quarto trimestre. Essa redução progressiva sugere uma melhora no mercado de trabalho ao longo do ano, possivelmente impulsionada por políticas governamentais, recuperação econômica ou outras variáveis socioeconômicas. No entanto, é importante notar que, mesmo com essa queda, a taxa de desocupação ainda permanece em um patamar significativo, indicando que desafios persistentes podem estar presentes no mercado de trabalho brasileiro.

GRÁFICO 4 – Taxa de desocupação, por trimestre, em 2023, no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 18, abaixo, apresenta a análise dos dados do mercado de trabalho a partir de indicadores referentes a sexo, idade e grau de instrução dos trabalhadores brasileiros. Essa análise multifatorial permite traçar o perfil dos trabalhadores brasileiros no período referencial.

A análise detalhada do mercado de trabalho no Brasil durante o ano de 2023, segmentando os dados por sexo do trabalhador revelam uma distribuição significativa, onde o sexo masculino registrou um saldo de movimentações de 840.740, representando aproximadamente 56,67% do total, enquanto o sexo feminino registrou 642.892, equivalente a cerca de 43,33%. É notável a predominância de movimentações realizadas pelo sexo masculino em comparação ao feminino, indicando uma disparidade nesse aspecto. No entanto, a soma total das movimentações, alcançando 1.483.598, reflete a totalidade das transações ocorridas no período analisado.

TABELA 18 - Saldo de contratações no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2023)

Ano declarado	2023	Porcentagem (%)
Sexo		
Masculino	840.740	56,67%
Feminino	642.892	43,33%
Total	1.483.598	100%
Faixa etária		
Até 17 anos	275.388	18,56%
18 a 24 anos	1.158.532	78,05%
25 a 29 anos	123.309	8,31%
30 a 39 anos	31.111	2,10%
40 a 49 anos	64.262	4,33%
50 a 64 anos	-101.518	-6,84%
65 ou mais	-68.486	-4,62%
Total	1.483.598	100%
Grau de Instrução / Ano declarado		
Analfabeto	4.700	0,32%
Fundamental incompleto	-14.197	-0,6%
Fundamental completo	12.169	0,82%
Médio incompleto	132.357	8,92%
Médio completo	1.306.622	88,08%
Superior incompleto	16.826	1,13%
Superior completo	25.159	1,70%
Não identificado	-38	0%
Total	1.483.598	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os dados por faixa etária demonstram saldo expressivo na contratação dos jovens adultos na faixa etária de 18 a 24 anos, totalizando 1.158.532 movimentações (78,05%). Os dados também revelam uma presença considerável dos indivíduos com até 17 anos, que

contribuem com 275.388 movimentações (18,56%). No entanto, é importante notar a falta de representatividade nas faixas etárias mais avançadas, com uma redução acentuada nas movimentações para aqueles com 65 anos ou mais e uma participação negativa para os indivíduos na faixa dos 50 a 64 anos, que podem indicar desafios específicos enfrentados pelos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

Por fim, os dados referentes ao grau de instrução dos trabalhadores brasileiros em 2023, demonstra que a maioria dos participantes possui pelo menos o ensino médio completo, representando uma parcela significativa de 88,08% do total. Além disso, 8,92% dos participantes têm o ensino médio incompleto, o que pode indicar uma parcela da população que enfrenta desafios em concluir sua formação educacional. Ressalte-se que apenas 1,70% possuem o ensino superior completo. Há uma preocupação em relação aos indivíduos com níveis educacionais mais baixos, como os que possuem apenas o ensino fundamental incompleto ou são analfabetos, que representam uma porcentagem ínfima do total.

A tabela 19, a seguir, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores no Brasil em 2023, dividido de acordo com a classificação do IBGE para os grandes setores da economia. Os dados revelam uma distribuição significativa das contratações em diversos setores. A indústria registrou um saldo de 127.145 contratações, representando aproximadamente 8,56% do total, enquanto a construção civil contribuiu com 158.940 contratações, equivalente a 10,71%. O comércio apresentou um número expressivo de contratações, totalizando 276.528, o que corresponde a cerca de 18,63% do total. Entretanto, o setor de serviços se destacou como o principal empregador, com um saldo impressionante de 886.256 contratações, representando a maior fatia de 59,75%. O setor agropecuário, extrativista, de caça e pesca contribuiu com 34.762 contratações, aproximadamente 2,34% do total.

TABELA 19 - Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2023)

Grande setor da economia	2023	Porcentagem (%)
IBGE grande setor		
Indústria	127.145	8,56%
Construção Civil	158.940	10,71%
Comércio	276.528	18,63%
Serviços	886.256	59,75%
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	34.762	2,34%
Não identificado	-33	0%
<b>Total</b>	<b>1.483.598</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 20, abaixo, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme a variável CBO Ocupação 2002, para o ano de 2023. Vendedores e demonstradores, embaladores e alimentadores de produção e trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros representam as três maiores ocupações em termos de saldo de contratações, com porcentagens variando de 12,05% a 12,60%. O setor de serviços, reafirma-se como um dos principais impulsionadores do mercado de trabalho no período, com ocupações como trabalhadores nos serviços de hotelaria e alimentação e trabalhadores dos serviços de proteção e segurança ocupando uma parcela considerável das contratações.

A tabela também destaca a diversidade de ocupações representadas no mercado de trabalho brasileiro, desde trabalhadores manuais, como ajudantes de obras e trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação de cargas, até profissionais de escritório, como escriturários em geral e assistentes administrativos.

TABELA 20 - Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2023)

CBO 2002 Ocupação	2023	Porcentagem (%)
IBGE grande setor		
Vendedores e demonstradores	187.019	12,60%
Embaladores e alimentadores de produção	179.545	12,10%
Trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros	178.795	12,05%
escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	165.789	11,18%
trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	147.199	9,92%
ajudantes de obras	106.972	7,21%
escriturários de controle de materiais e de apoio à produção	96.441	6,50%
trabalhadores nos serviços de proteção e segurança	64.638	4,36%
trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação e cargas	57.188	3,86%
trabalhadores de informações ao público	55.892	3,77%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Da análise conjunta dos dados sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2023, é possível traçar um perfil do trabalhador no país neste período. Os dados indicam uma predominância do **sexo masculino** nas movimentações, representando 56,67% do total, enquanto as mulheres contribuem com os 43,33% restantes. Em relação à faixa etária, os jovens adultos entre **18 e 24 anos** emergem como o grupo mais representativo, responsáveis por

78,05% das movimentações, seguidos pelos participantes com até 17 anos, contribuindo com 18,56%. Quanto ao grau de instrução, observa-se que a grande maioria dos trabalhadores possui pelo menos o **ensino médio completo**, representando 88,08% do total.

Os dados revelam um mercado de trabalho diversificado, mas também apontam para desafios, como a necessidade de políticas que promovam a inclusão de grupos mais vulneráveis, a qualificação profissional contínua e o combate às disparidades de gênero. O setor de Serviços foi o que mais contribuiu para o crescimento do período, com 886.256 vagas, o que representa 59,75% do total.

## 5.2 PERFIL DO TRABALHADOR INTERMITENTE A NÍVEL NACIONAL: ASPECTOS DEMOGRÁFICOS E SOCIOECONÔMICOS (2017-2023)

Neste subcapítulo, iremos analisar o perfil do trabalhador intermitente, examinando aspectos demográficos e socioeconômicos: a distribuição por idade, sexo, escolaridade e renda, buscando compreender como essa modalidade de contrato impacta diferentes grupos de trabalhadores e suas condições de vida. Além disso, investigaremos os setores da economia mais suscetíveis à adoção do contrato de trabalho intermitente e as profissões que têm sido mais impactadas por essa modalidade de emprego flexível.

Diante de uma possível tendência de crescimento do uso da modalidade no mercado de trabalho, é imprescindível compreender em detalhes o perfil do trabalhador intermitente a nível nacional, seus impactos socioeconômicos e seus desafios para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a sustentabilidade das relações laborais. Iremos explorar os principais aspectos desse fenômeno no contexto brasileiro, fornecendo informações fundamentais para uma análise abrangente dessa modalidade de contratação e suas implicações para a economia e os trabalhadores do país.

### 5.2.1 Período após a reforma e antes da pandemia do Coronavírus (2017-2019)

O período a partir do início da vigência da Lei 13.467/2017 – reforma trabalhista – em novembro de 2017 até o final do ano de 2019 permite verificar quais os impactos imediatos da aprovação da lei, com enfoque especial no contrato de trabalho intermitente e na utilização desta modalidade contratual. A conjuntura do período é de lenta recuperação da economia, com

o aumento da informalidade no país (o que freou o aumento dos índices de desemprego),<sup>50</sup> cenário diverso do apresentado anteriormente, sendo de grande relevância para estudo dos reflexos para os trabalhadores em análise. Insta ressaltar que análise dos dados referentes a 2017 ocorrem apenas no período referente aos meses de novembro e dezembro, período no qual a lei já se encontrava em vigência e, portanto, o contrato de trabalho intermitente passa a ser utilizado.

TABELA 21 - Saldo de movimentações dos contratos de trabalho intermitente no Brasil (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total
Admitidos	5.971	66.467	148.519	220.957
Demitidos	330	18.951	67.222	86.503
Saldo	5.641	47.516	81.297	134.454

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A análise dos dados apresentados na tabela 21 revela as movimentações dos contratos intermitentes no Brasil ao longo dos anos de 2017 a 2019. Observa-se um aumento significativo no número de admitidos nesse tipo de contrato, passando de 5.971 em 2017 para 148.519 em 2019. Por outro lado, o número de demitidos também aumentou, embora em menor proporção, de 330 em 2017 para 67.222 em 2019. O saldo final dessas movimentações, representado pela diferença entre admitidos e demitidos, apresentou um crescimento consistente ao longo do período, totalizando 134.454 em três anos. O que se verifica é um aumento expressivo na adoção da modalidade nos primeiros anos de sua regulamentação.

Na tabela 22, abaixo, encontram-se dados detalhados sobre o saldo de contratação de trabalhadores intermitentes no Brasil, abrangendo o intervalo de tempo entre 2017 e 2019. Os dados foram categorizados por sexo, faixa etária e nível de educação, seguindo a classificação e informações fornecidas pelo CAGED. Este conjunto de informações oferece uma visão abrangente e detalhada das dinâmicas de emprego intermitente no país, permitindo uma análise mais aprofundada das tendências e padrões observados ao longo desses três anos.

A análise detalhada dos dados disponibilizados no portal torna possível traçar um perfil dos trabalhadores intermitentes no Brasil durante o período de referência: são em sua maioria do **sexo masculino** (61,92%). Já em relação à faixa etária, o maior percentual de contratação ocorreu entre pessoas com faixa etária entre **18 e 24 anos** (32,66%). Por fim, no que tange ao

<sup>50</sup> Em 2019, a taxa de informalidade no mercado de trabalho superou o patamar de 41,1% (o que representa 38,4 milhões de brasileiros), ou seja, de cada 10 trabalhadores 4 estão atuando na informalidade (soma dos trabalhadores sem carteira, por conta própria, domésticos não registrados e empregadores sem CNPJ) (IBGE, 2020).

grau de instrução os dados demonstram que, em sua maioria, os contratos foram firmados com trabalhadores que possuíam **ensino médio completo** (71,27%).

TABELA 22 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total	Porcentagem
Sexo					
Masculino	2.940	30.856	49.463	83.259	61,92%
Feminino	2.701	16.660	31.834	51.195	38,08%
Total	5.641	47.516	81.297	134.454	100%
Faixa etária					
Até 17 anos	23	282	419	724	0,54%
18 a 24 anos	2.511	14.004	27.401	43.916	32,66%
25 a 29 anos	1.105	8.370	13.854	23.329	17,35%
30 a 39 anos	1.276	13.404	21.194	35.879	26,68%
40 a 49 anos	515	7.227	11.791	19.533	14,53%
50 a 64 anos	202	3.973	6.204	10.379	7,72%
65 anos ou mais	9	256	434	699	0,52%
Saldo	5.641	47.516	81.297	134.454	100%
Grau de Instrução					
Analfabeto	3	96	129	228	0,17%
Até 5ª Incompleto	41	618	873	1.532	1,14%
5ª Completo Fundamental	24	578	789	1.391	1,03%
6ª a 9ª Fundamental	110	1.795	2.429	4.334	3,22%
Fundamental Completo	318	3.944	5.032	9.294	6,91%
Médio Incompleto	470	3.225	4.863	8.558	6,37%
Médio Completo	4.293	32.854	58.682	95.829	71,27%
Superior Incompleto	187	1.431	2.893	4.511	3,36%
Superior Completo	195	2	5.607	8.777	6,53%
Total	5.641	47.516	81.297	134.454	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 23, abaixo, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil entre os anos de 2017 e 2019, classificados de acordo com os setores da economia definidos pelo IBGE. Observa-se um aumento significativo no total de contratações intermitentes ao longo desses três anos, passando de 5.641 em 2017 para 81.297 em 2019, o que representa um aumento de aproximadamente 1.341%. Analisando os dados por setor, podemos observar que o setor do comércio apresentou o maior número de contratações intermitentes em todos os anos, representando 29,63% do total em 2019. Os setores de serviços e construção civil também registraram números expressivos, com 43,52% e 13,03% do total em 2019, respectivamente. Por outro lado, a agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, representaram uma parcela menor das contratações intermitentes, totalizando apenas 1,35% do

total em 2019. Os dados sugerem uma tendência de crescimento no uso desse tipo de contratação em diversos setores da economia brasileira.

TABELA 23 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total	(%)
IBGE grande setor					
Indústria	178	6.341	10.242	16.761	12,47%
Construção Civil	335	7.862	9.326	17.523	13,03%
Comércio	4.175	11.760	23.908	39.843	29,63%
Serviços	900	20.708	36.910	58.518	43,52%
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	53	845	911	1.809	1,35%
Total	5.641	47.516	81.297	134.454	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Em relação às ocupações que mais registraram trabalhadores contratados na modalidade intermitente entre 2017 e 2019, tem-se: assistente de vendas (13.814); repositor de mercadorias (6.520); atendente de lojas e mercados (6.254); servente de obras (4.835); faxineiro (4.733); vigilante (4.688); alimentador de linha de produção (3.812); operador de caixa (3.649); vendedor do comércio varejista (3.234) e; soldador (2.874). As profissões elencadas foram responsáveis por aproximadamente 40% (54.013) do saldo total de contratações dos trabalhadores intermitentes no Brasil no período de novembro de 2017 a dezembro de 2019 (134.454).

TABELA 24 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2017-2019)

Ano declarado	2017	2018	2019	Total	Porcentagem
CBO 2002 Ocupação					
Assistente de Vendas	3.903	3.326	6.585	13.814	10,27%
Repositor de Mercadorias	16	1.039	5.465	6.520	4,85%
Atendente de Lojas e Mercados	7	2.684	3.563	6.254	4,65%
Servente de Obras	114	2.008	2.713	4.835	3,60%
Faxineiro	68	1.650	3.015	4.733	3,52%
Vigilante	86	1.022	3.580	4.688	3,49%
Alimentador de Linha de Produção	29	899	2.573	3.812	2,84%
Operador de Caixa	59	1.283	2.691	3.649	2,71%
Vendedor do Comércio Varejista	45	1.328	1.906	3.234	2,41%
Soldador	45	962	1.501	2.874	2,14%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Entretanto, apesar do aumento expressivo no uso da modalidade, o contrato de trabalho intermitente não gerou as vagas de emprego prometidas quando da sua regulamentação, que

segundo fala do próprio relator do projeto da reforma, Rogério Marinho (PSDB-RN), seria de 2 milhões de empregos em 3 anos, ou 55 mil vagas por mês, estando bem abaixo da expectativa divulgada pelo governo na época da criação da modalidade (G1, 2017b). Ao longo de dois anos de vigência do referido contrato, foram geradas aproximadamente 221 mil vagas, entretanto, como houve praticamente 87 mil demissões, o saldo total finalizou apenas 134 mil vagas, bem distante da projeção inicial.

### 5.2.2 Período pandêmico (2020-2022)

O terceiro período (2020-2022) constitui peculiar momento histórico da humanidade. A pandemia do novo Coronavírus (Covid-19) causou inúmeros reflexos em todo o mundo e em todas as áreas da vida (isolamento social, *lockdown* em algumas regiões, empresas e escolas fechadas etc.), atingindo fortemente a questão do trabalho e sua regulamentação (inclusive mediante alterações legislativas de caráter transitório para tentar reduzir os impactos das medidas de isolamento social). Portanto, este terceiro momento, implica em nova conjuntura cujos reflexos no campo do trabalho e, em especial, do intermitente merecem ser analisados. A desestabilização da economia que ainda estava em lento processo de recuperação e a elevação dos índices de desemprego, que estavam há tempos no mesmo patamar colocam a necessidade de se analisar tal período com mais atenção e cautela, de forma separada dos demais.

TABELA 25 – Saldo de movimentações dos contratos de trabalho intermitente no Brasil (2020-2022)

Ano declarado	2020	2021	2022	Total
Admissões	189.263	274.524	302.598	766.385
Desligamentos	117.047	181.876	219.031	517.954
Saldo	72.216	92.648	83.587	248.451

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 25, acima, apresenta o saldo de movimentações dos contratos intermitentes no Brasil durante o período de 2020 a 2022. Os números revelam um aumento constante nas admissões ao longo desses anos, passando de 189.263 em 2020 para 302.598 em 2022, totalizando 766.385 admissões durante o período de três anos. Por outro lado, os desligamentos também tiveram um aumento gradual, indo de 117.047 em 2020 para 219.031 em 2022, somando 517.954 no total. O saldo, que representa a diferença entre admissões e desligamentos, mostra um resultado positivo e crescente, com um saldo de 72.216 em 2020, 92.648 em 2021 e 83.587 em 2022, totalizando 248.451 durante os três anos.

Em comparação com os dados período anterior, verifica-se, inicialmente um crescimento exponencial do uso da figura nos três primeiros anos de sua regulamentação, por exemplo, de 2018 para 2019 a modalidade intermitente cresce 71,04% (de 47.516 para 81.297), atingindo seu ápice no ano de 2021, quando o saldo das contratações atinge a marca de 92.648 vagas. Sobre estes dados, há uma observação importante: embora as contratações de intermitentes tenham crescido ao longo dos anos (de 66.467 em 2018 para 302.598 em 2022, quase cinco vezes), as demissões acompanham a evolução, de modo que a média do saldo de vagas se mantém estável ao longo do período 2019-2022 entre 70 e 90 mil postos de trabalho.

A tabela 26, a seguir, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil durante o período de 2020 a 2022, destacando a distribuição por sexo, idade e grau de instrução. Ao analisar os dados, observa-se uma tendência significativa de contratações, com um total de 248.207 trabalhadores intermitentes no período em questão

TABELA 26 – Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2020-2022)

	2020	2021	2022	Total	(%)
Sexo					
Masculino	51.749	59.087	49.411	160.247	64,56%
Feminino	20.452	33.564	33.944	87.960	35,44%
Total	72.201	92.651	83.355	248.207	100%
Faixa etária					
Até 17 anos	447	673	826	1.946	0,78%
18 a 24 anos	20.849	25.220	25.716	71.785	28,92%
25 a 29 anos	11.767	12.821	13.355	37.943	15,29%
30 a 39 anos	20.608	25.214	21.389	67.211	27,08%
40 a 49 anos	12.404	17.917	14.679	45.000	18,13%
50 a 64 anos	5.895	10.297	6.855	23.047	9,29%
65 anos ou mais	231	509	535	1.275	0,51%
Saldo	72.201	92.651	83.355	248.207	100,00%
Grau de Instrução					
Analfabeto	142	315	206	663	0,27%
Fundamental Incompleto	3.779	3.837	1.338	8.954	3,61%
Fundamental Completo	4.588	7.910	3.107	15.605	6,29%
Médio Incompleto	4.295	6.324	5.316	15.935	6,42%
Médio Completo	52.460	66.075	64.644	183.179	73,80%
Superior Incompleto	1.194	1.224	919	3.337	1,34%
Superior Completo	5.743	6.966	7.825	20.534	8,27%
Total	72.201	92.651	83.355	248.207	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Os dados revelam uma predominância masculina nas contratações, com 160.247 homens representando 64,56% do total, enquanto as mulheres somam 87.960, correspondendo

a 35,44% no período. Esse desequilíbrio de gênero indica possíveis disparidades no acesso a oportunidades de trabalho intermitente. Além disso, a tabela fornece uma visão detalhada das variações ao longo dos anos, destacando quedas em 2022 em comparação com os anos anteriores. A análise desse panorama é crucial para compreender as dinâmicas do mercado de trabalho intermitente no Brasil e pode orientar políticas públicas e estratégias empresariais visando a equidade de gênero e a estabilidade nesse tipo de contratação.

Em relação à faixa etária dos trabalhadores intermitentes no período de 2020 a 2022 os dados revelam nuances interessantes sobre o perfil desse grupo no mercado de trabalho brasileiro. A faixa etária de 18 a 24 anos, grupo composto majoritariamente por jovens adultos que estão iniciando suas carreiras profissionais, se destaca como a mais representativa, com 28,92% do saldo total de contratações, totalizando 71.785 trabalhadores intermitentes. Além disso, as faixas etárias de 30 a 39 anos e 40 a 49 anos também apresentam números significativos, representando 27,08% e 18,13% do saldo total, respectivamente. Esses dados sugerem uma diversificação de idades entre os trabalhadores intermitentes, indicando que essa modalidade de emprego não está restrita apenas aos mais jovens, mas também é adotada por profissionais em diferentes estágios de suas trajetórias profissionais.

Ainda sobre os dados apresentados na tabela 26, nota-se que a maioria esmagadora dos trabalhadores intermitentes possui ensino médio completo, representando impressionantes 73,80% do total do período analisado (2020-2022), indicando uma preferência significativa por candidatos com esse nível de instrução. Em contrapartida, os trabalhadores analfabetos e aqueles com ensino fundamental incompleto ou completo compõem uma parcela menor do total de contratações intermitentes. A análise desses dados permite uma compreensão mais profunda das características educacionais dos trabalhadores intermitentes no Brasil.

Portanto, a nível nacional, no período de janeiro de 2020 a dezembro de 2020, verifica-se que os trabalhadores intermitentes são em sua maioria do **sexo masculino** (64,56%). Já em relação à faixa etária, o maior percentual de contratação ocorreu entre pessoas com faixa etária entre **18 e 24 anos** (28,92%). Por fim, no que tange ao grau de instrução os dados demonstram que, em sua maioria, os contratos foram firmados com trabalhadores que possuíam ensino médio completo (73,80%). Realizando-se uma comparação com o período anterior (2017-2019), verifica-se que a manutenção do perfil do trabalhador intermitente a nível nacional: 1) sexo masculino – de 61,92% para 64,56%; 2) faixa etária entre 18 e 24 anos – de 32,66% para 28,92% e; 3) grau de instrução ensino médio completo – de 71,27% para 73,80%.

Os dados apresentados na tabela 27, a seguir, referem-se ao saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, categorizados de acordo com a classificação do IBGE

para os grandes setores da economia, durante o período de 2020 a 2022. A análise revela uma significativa variação nos números ao longo desses anos.

TABELA 27 - Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2020-2022)

Ano declarado	2020	2021	2022	Total	(%)
<b>IBGE grande setor</b>					
Indústria	12.918	11.716	6.959	31.593	12,73%
Construção Civil	12.517	17.166	10.127	39.810	16,04%
Comércio	8.733	1.891	2.780	13.404	5,40%
Serviços	37.137	60.836	62.807	160.780	64,78%
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	896	1.042	682	2.620	1,05%
<b>Total</b>	<b>72.201</b>	<b>92.651</b>	<b>83.355</b>	<b>248.207</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Indústria, por exemplo, registrou uma queda notável, passando de 12.918 em 2020 para 6.959 em 2022. A Construção Civil, por sua vez, apresentou consistência, indo de 12.517 para 10.127 no mesmo período. O setor de Serviços demonstrou uma expressiva predominância, contribuindo com a maior parcela de contratações intermitentes, representando 64,78% do total dos saldos de contratação sob a modalidade no período (2020-2022). Já o Comércio e a Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, exibiram flutuações notáveis em suas respectivas tendências.

### 5.2.3 Período pós-pandêmico (2023) – primeiras impressões

O objetivo do presente item é discutir se após o fim da pandemia o contrato de trabalho intermitente continuou sendo utilizado e realizar uma comparação com o panorama geral do mercado de trabalho brasileiro, bem como se houve manutenção no perfil do trabalhador contratado por esta modalidade. O ano de 2023 configura um momento significativo para avaliar os dados do mercado de trabalho e compreender os impactos provocados pela regulamentação do contrato de trabalho intermitente e sua aplicação no contexto nacional. À medida que a economia se recupera, é vital verificar como essas alterações impactam a dinâmica do emprego, a informalidade e os índices de desemprego. Os dados de 2023 fornecerão insights cruciais para entender de que maneira a modalidade intermitente influenciou as contratações neste novo cenário pós-pandemia.

Conforme dados do CAGED, disponibilizados na tabela 28, abaixo, entre janeiro e dezembro de 2023 no Brasil foram admitidas 336.438 pessoas mediante a modalidade de

contrato de trabalho intermitente. O saldo de movimentações do período foi de 87.021 contratações. Os dados estão apresentados na tabela a seguir.

TABELA 28 – Saldo de movimentações de contratos de trabalho intermitente no Brasil (2023)

Ano declarado 2023	Total
Admitidos	336.438
Demitidos	249.417
Saldo	87.021

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 29, abaixo, apresenta, a análise dos dados dos trabalhadores intermitentes a partir de indicadores referentes a sexo, idade e grau de instrução desses trabalhadores. A abordagem multifatorial permite traçar o perfil dos trabalhadores intermitente brasileiros no período referência. Os dados referentes ao saldo de movimentações do contrato de trabalho intermitente no Brasil durante o ano de 2023, segmentado por gênero revelam uma distribuição significativa, onde o sexo masculino registrou um saldo de movimentações de 54.347, representando aproximadamente 62,45% do total, enquanto o sexo feminino registrou 32.673 (37,55%).

A tabela 29 fornece, ainda, uma análise detalhada do mercado de trabalho no Brasil durante o ano de 2023, segmentando os dados por faixa etária. Observa-se uma representação expressiva dos jovens adultos na faixa etária de 18 a 24 anos, totalizando 1.158.532 movimentações (78,05%). Os dados também revelam uma presença considerável dos indivíduos com até 17 anos, que contribuem com 275.388 movimentações (18,56%). No entanto, é importante notar a falta de representatividade nas faixas etárias mais avançadas, com uma redução acentuada nas movimentações para aqueles com 65 anos ou mais e uma participação negativa para os indivíduos na faixa dos 50 a 64 anos, que podem indicar desafios específicos enfrentados pelos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho.

A tabela 29 também apresenta dados referentes ao grau de instrução dos trabalhadores brasileiro em 2023, fornecendo insights valiosos sobre a distribuição educacional da força de trabalho no Brasil. A maioria dos participantes possui pelo menos o ensino médio completo, representando uma parcela significativa de 88,08% do total. Além disso, 8,92% dos participantes têm o ensino médio incompleto, o que pode indicar uma parcela da população que enfrenta desafios em concluir sua formação educacional. Ressalte-se que apenas 1,70% possuem o ensino superior completo. Há uma preocupação em relação aos indivíduos com

níveis educacionais mais baixos, como os que possuem apenas o ensino fundamental incompleto ou são analfabetos, que representam uma porcentagem ínfima do total.

TABELA 29 - Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, classificados por sexo, idade e grau de instrução (2023)

Ano declarado	2023	Porcentagem (%)
<b>Sexo</b>		
Masculino	54.347	62,45%
Feminino	32.673	37,55%
Total	87.021	100%
<b>Faixa etária</b>		
Até 17 anos	1.801	2,07%
18 a 24 anos	27.184	31,23%
25 a 29 anos	14.085	16,17%
30 a 39 anos	21.752	24,96%
40 a 49 anos	14.663	16,83%
50 a 64 anos	7.807	8,97%
65 ou mais	449	0,52%
Total	87.021	100%
<b>Grau de Instrução</b>		
Analfabeto	319	0,37%
Fundamental incompleto	1.144	1,31%
Fundamental completo	3.281	3,77%
Médio incompleto	4.579	5,26%
Médio completo	71.479	81,97%
Superior incompleto	1.340	1,54%
Superior completo	4.878	5,60%
Não identificado	1	0,01%
Total	87.021	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A tabela 30 abaixo fornece uma análise detalhada do saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil em 2023, apresentando os números divididos de acordo com a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para os grandes setores da economia. Os dados revelam uma distribuição significativa das contratações em uma variedade de setores. Por exemplo, a indústria registrou um saldo de 6.054 contratações, o que representa aproximadamente 6,95% do total. Da mesma forma, a construção civil contribuiu com 4.730 contratações, equivalente a 5,43%, enquanto o comércio apresentou 3.114 contratações, correspondendo a cerca de 3,58%.

No entanto, é no setor de serviços que encontramos a maior parte das contratações, com um saldo impressionante de 72.813, representando uma fatia significativa de 83,69% do total. Por outro lado, o setor agropecuário, extrativista, de caça e pesca contribuiu com 310 contratações, o que representa aproximadamente 0,36% do total. Esses dados fornecem uma

visão abrangente das dinâmicas de emprego intermitente em diferentes setores da economia brasileira em 2023.

TABELA 30 - Saldo de contratações de trabalhadores intermitentes no Brasil, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2023)

Grande setor da economia	2023	Porcentagem (%)
IBGE grande setor		
Indústria	6.054	6,95%
Construção Civil	4.730	5,43%
Comércio	3.114	3,58%
Serviços	72.813	83,69%
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	310	0,36%
Total	87.021	100%

Fonte: elaborado pela autora (2024).

A tabela 31, a seguir, apresenta o saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme a variável CBO Ocupação 2002, para o ano de 2023. A tabela destaca a diversidade de ocupações representadas no mercado de trabalho brasileiro, desde trabalhadores manuais, como ajudantes de obras e trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação de cargas, até profissionais de escritório, como escriturários em geral e assistentes administrativos.

TABELA 31 - Saldo de contratações de trabalhadores no Brasil, conforme CBO 2002 Ocupação (2023)

CBO 2002 Ocupação	2023	Porcentagem (%)
IBGE grande setor		
Vendedores e demonstradores	187.019	12,60%
Embaladores e alimentadores de produção	179.545	12,10%
Trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros	178.795	12,05%
escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	165.789	11,18%
trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	147.199	9,92%
ajudantes de obras	106.972	7,21%
escriturários de controle de materiais e de apoio à produção	96.441	6,50%
trabalhadores nos serviços de proteção e segurança	64.638	4,36%
trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação e cargas	57.188	3,86%
trabalhadores de informações ao público	55.892	3,77%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Vendedores e demonstradores, embaladores e alimentadores de produção e trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros representam as três maiores ocupações em termos de saldo de contratações, com porcentagens variando de 12,05% a 12,60%. O setor de serviços, reafirma-se como um dos principais impulsionadores do mercado de trabalho no período, com ocupações como trabalhadores nos serviços de hotelaria e alimentação e trabalhadores dos serviços de proteção e segurança ocupando uma parcela considerável das contratações.

Diante dos dados apresentados referentes é possível traçar um panorama detalhado das características do contrato de trabalho intermitente em 2023 e sua contribuição para o mercado de trabalho. Evidencia-se um saldo positivo de 87.021 contratações, resultado da admissão de 336.438 trabalhadores e demissão de 249.417. Além disso, a maioria dos contratados é do **sexo masculino** (62,45%), com maior concentração nas faixas etárias **entre 18 e 39 anos** e com predominância de **ensino médio completo** (81,97%). Mais uma vez, é o setor de serviços lidera em termos de contratações intermitentes, representando impressionantes 83,69% do total, seguido por uma contribuição mais modesta dos setores industrial, de construção civil, comércio e agropecuária. Essa análise aprofundada fornece dados valiosos para compreendermos os padrões e tendências do trabalho intermitente.

### 5.3 IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL

O contrato de trabalho intermitente tem sido objeto de grande discussão no contexto do mercado de trabalho nacional, suscitando questionamentos sobre seus reais impactos na geração de empregos. Este capítulo busca analisar de maneira crítica os efeitos desse contrato, explorando dados concretos relacionados ao saldo de vagas e variáveis como sexo, faixa etária, escolaridade, setores da economia, profissões e estados que mais utilizaram essa modalidade. Ao examinar esses dados, pretende-se evidenciar que, apesar das promessas iniciais, o contrato de trabalho intermitente não tem cumprido seu papel na criação sustentável de empregos. Embora tenha contribuído em certa medida para o preenchimento de vagas em determinados momentos, sua participação na geração de empregos tem se mostrado ínfima ao longo do tempo. Esta análise crítica busca oferecer uma compreensão mais aprofundada dos desafios enfrentados pelo mercado de trabalho nacional para a adoção da modalidade de contrato de trabalho intermitente.

Os dados do mercado de trabalho nacional quando analisados em conjunto com os dados referentes ao contrato de trabalho intermitente revelam um panorama interessante, especialmente quando se destaca o impacto do referido contrato em períodos de crise e baixo saldo de vagas. No ano de 2017, embora o mercado de trabalho nacional tenha registrado um saldo de vagas negativo (-123.429), as vagas de trabalho intermitentes tiveram um saldo positivo de 5.641 vagas, apenas entre os meses de novembro e dezembro.

Em 2018, o saldo de vagas no mercado de trabalho foi de 421.078, sendo 47.516 em contratos de trabalho intermitente, o que representa 10,15% do total. Já em 2019, o mercado de trabalho registra um saldo de 559.626 vagas, sendo 134.454 na modalidade de trabalho intermitente (12,67%). O contrato de trabalho intermitente, embora representando uma parcela menor em comparação com o total de vagas, exibiu um crescimento substancial, alcançando 134.454 contratos no período de dois anos, o que representa aproximadamente 21,0% do saldo total geral entre os anos de 2017 e 2019.

O ano de 2020, marcado pela pandemia do Coronavírus e seus efeitos, mostra um cenário peculiar: enquanto o mercado nacional registrou saldo negativo (-192.016), os contratos intermitentes, por outro lado, experimentaram um saldo de vagas positivo (72.216). No entanto, os anos de 2021 a 2023 revelam uma tendência diferente, com um aumento considerável no número de vagas formais (2.779.900; 2.013.340 e 1.914.467, respectivamente) enquanto as vagas intermitentes permaneceram relativamente estáveis (92.648, 83.587 e 87.021, respectivamente). Assim, comparando-se as informações constantes dos dados nacionais em relação a geração de emprego, tem-se o seguinte quadro, exposto na tabela 32, a seguir:

TABELA 32 – Saldo de movimentações do mercado de trabalho como um todo e do contrato de trabalho intermitente no Brasil (2017-2023)

Ano	Mercado de Trabalho Formal			Contratos Intermitentes		
	Admissões	Demissões	Saldo	Admissões	Demissões	Saldo
2017	14.084.869	-14.208.298	-123.429	5.971	-330	5.641
2018	14.887.209	-14.466.131	421.078	66.467	-18.951	47.516
2019	15.712.733	-15.153.107	559.626	148.519	-67.222	81.297
2020	15.623.712	-15.815.655	-191.943	189.263	-117.047	72.216
2021	20.945.993	-18.165.838	2.780.155	274.524	-181.876	92.648
2022	22.728.893	-20.715.632	2.013.261	302.598	-219.031	83.587
2023	21.735.226	-19.820.759	1.914.467	336.438	-249.417	87.021
Total	125.718.635	-118.345.420	7.373.215	1.323.780	-853.874	469.926

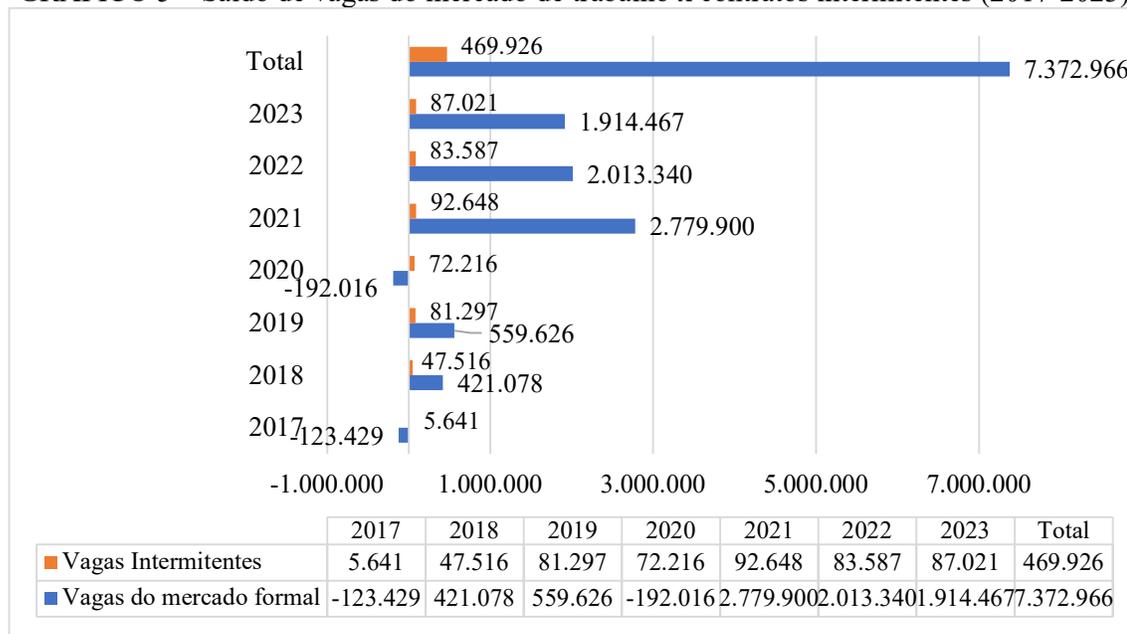
Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Esses dados fornecem uma visão abrangente das movimentações do contrato de trabalho intermitente, evidenciando seu impacto no mercado de trabalho brasileiro ao longo

desses anos. O saldo positivo contínuo destaca a relevância e aceitação dessa modalidade contratual no panorama laboral. Entretanto, há de se observar que embora as admissões nesta modalidade contratual cresçam ano após ano, as demissões também crescem na mesma proporção, resultando em saldos semelhantes ao longo do período. Também é possível constatar que ao longo desses cinco anos, as admissões via contrato de trabalho intermitente alcançaram um total expressivo de 1.323.780 vagas, evidenciando a utilização da modalidade pelas empresas. Entretanto, o saldo total, resultante da diferença entre admissões e desligamentos, atingiu o número de 469.926 vagas, o que demonstra que ao final, apenas 35,50% das vagas se tornam efetivas.

Essa discrepância entre os dois tipos de vagas sugere que, embora o contrato de trabalho intermitente tenha mostrado potencial em certo período (2017-2020), sua contribuição para a geração de empregos tornou-se menos significativa nos últimos anos (2021-2023), levantando questões sobre a eficácia desse modelo de emprego em promover um crescimento sustentável e abrangente no mercado de trabalho nacional. Apesar das promessas de seus defensores sobre a geração de empregos na modalidade intermitente, os resultados não têm correspondido às expectativas, o que levanta questionamentos sobre a eficácia deste modelo na geração de empregos e na melhoria das condições de trabalho para os indivíduos.

GRÁFICO 5 – Saldo de vagas do mercado de trabalho x contratos intermitentes (2017-2023)

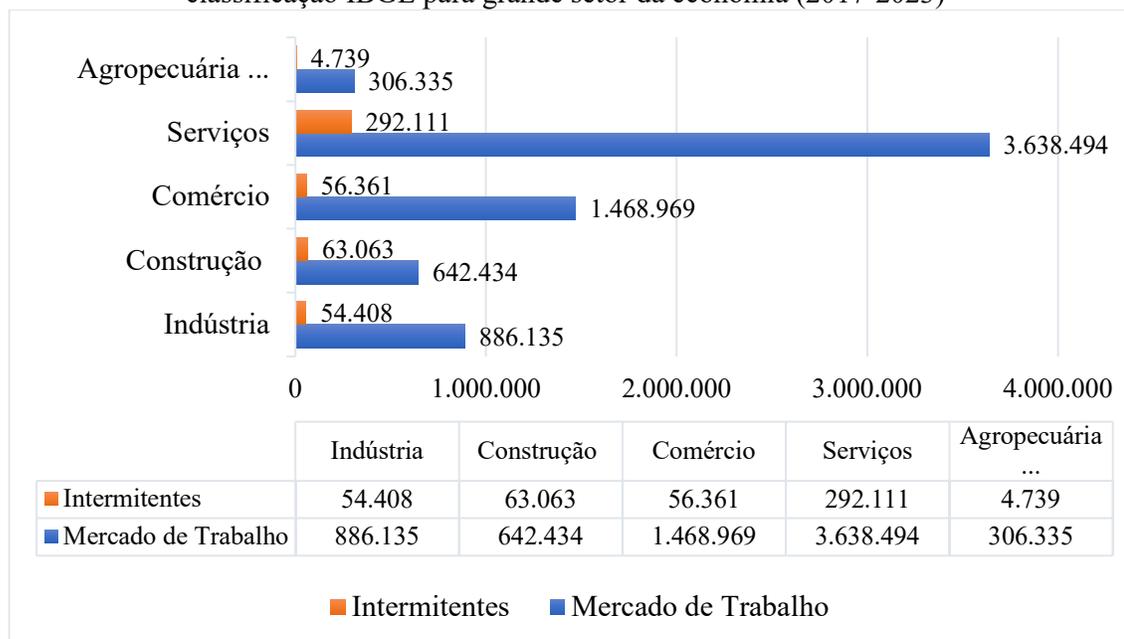


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O saldo total de vagas no mercado de trabalho formal, nos seis anos de análise, é de 7.372.966 vagas. Os contratos intermitentes registraram saldo de apenas 469.926, representando 6,37% do total. Embora haja um crescimento quantitativo das vagas intermitentes, especialmente em momentos de crise, seu impacto percentual no mercado de trabalho ainda é insuficiente para ser considerado significativo diante das necessidades de geração de empregos no país. Verifica-se, portanto, que não foi capaz de gerar as vagas prometidas.

A análise comparativa dos dados de contratações entre o mercado nacional e os contratos intermitentes, conforme classificação do IBGE por grandes setores da economia de 2017 a 2023, disponível no gráfico 6 abaixo, revela tendências distintas no emprego. O setor de Serviços emerge como o principal empregador no país, representando aproximadamente 52,4% de todas as contratações de todo o mercado de trabalho durante o período considerado. No entanto, em que pese ser o setor que mais contratou utilizando o contrato de trabalho intermitente, sendo responsável por expressivos 62,2% do saldo de contratações intermitentes do período, se compararmos com o saldo de vagas geradas pelo setor ao longo desses seis anos, veremos que os contratos intermitentes representam apenas 8% das vagas geradas no setor.

GRÁFICO 6 - Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, conforme classificação IBGE para grande setor da economia (2017-2023)

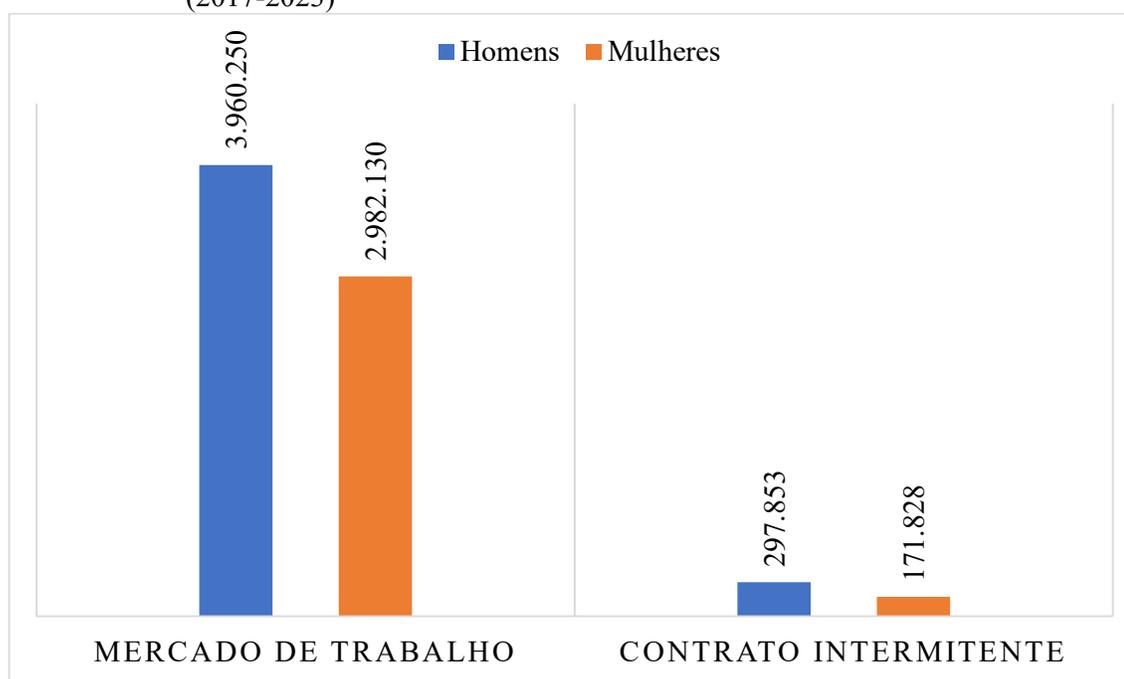


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Construção Civil e o Comércio também apresentaram discrepâncias semelhantes, com 9,3% e 21,1% das contratações totais, respectivamente, enquanto suas contratações

intermitentes representaram 13,4% e 12% do total de contratos intermitentes. Por fim, a Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, embora tenha respondido por apenas 4,4% das contratações do mercado de trabalho, registrou uma proporção ainda menor de contratos intermitentes, com apenas 1% do total de contratações intermitentes. Essa análise evidencia a prevalência dos contratos intermitentes no setor de Serviços, enquanto outros setores mantêm uma adesão proporcionalmente menor a esse modelo, destacando as variações na adoção de contratos flexíveis em diferentes segmentos da economia nacional. A análise também permite inferir que nem mesmo o setor para o qual o contrato de trabalho intermitente havia sido inicialmente pensado, conforme exposto durante a tramitação do projeto que lhe deu origem, o utiliza.

GRÁFICO 7 – Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, por sexo (2017-2023)



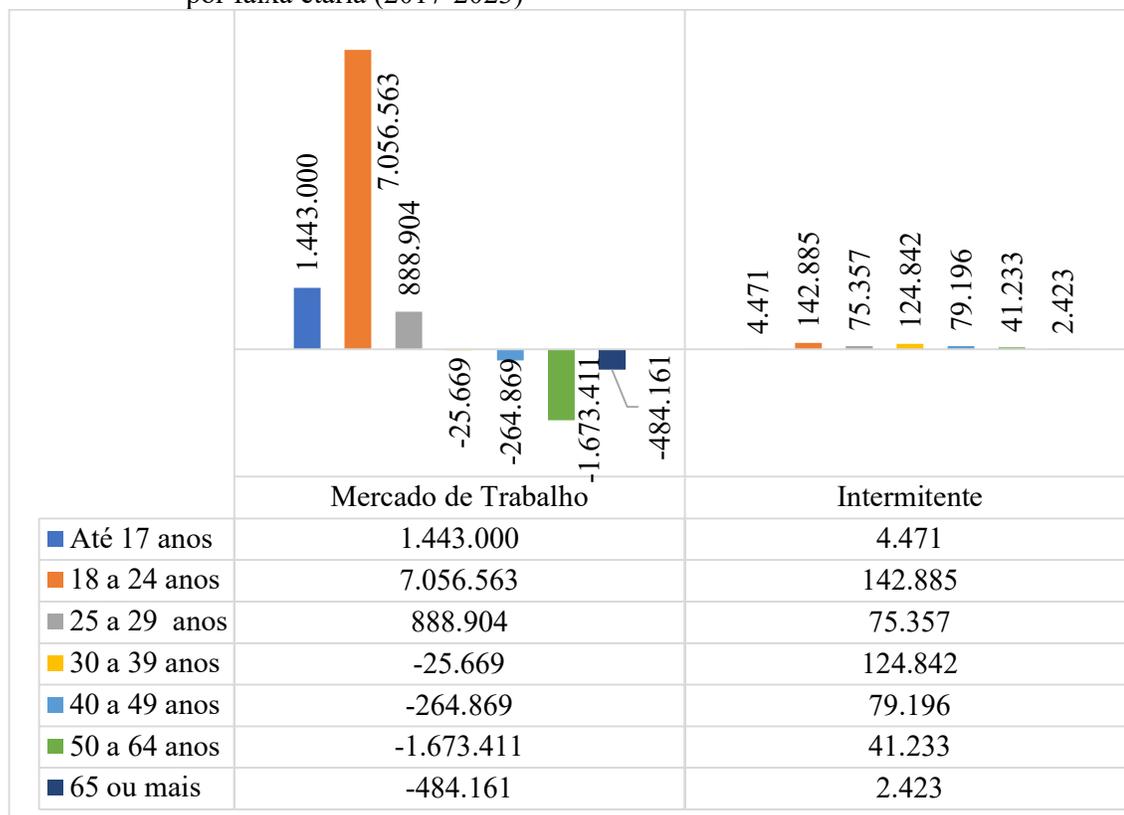
Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A análise dos dados de contratações do mercado nacional comparadas aos contratos de trabalho intermitente, segmentados por sexo de 2017 a 2023, revela padrões distintos ao longo do período. Homens registraram um saldo positivo em todas as instâncias, exceto em 2017, quando houve uma ligeira redução (-38,775), enquanto mulheres apresentaram saldos negativos em alguns anos, especialmente em 2020 (-225.838). No âmbito dos contratos intermitentes, tanto homens quanto mulheres testemunharam um crescimento ao longo dos anos, embora a presença masculina tenha sido ligeiramente superior. Em 2017, por exemplo,

os homens representaram 52,1% das contratações intermitentes, enquanto as mulheres representaram 47,9%. Esta discrepância aumentou em 2023, com os homens representando 62,5% e as mulheres, 37,5% das contratações intermitentes. Estes dados refletem a complexa dinâmica do mercado de trabalho em relação ao gênero.

A análise do saldo de vagas no mercado de trabalho, categorizado por faixa etária, revela tendências marcantes que refletem as dinâmicas de emprego ao longo das diferentes fases da vida. Notavelmente, observa-se um saldo positivo de vagas para jovens de 18 a 24 anos, totalizando 7.056.563 vagas no período entre 2017 e 2023, representando uma expressiva oferta de oportunidades nessa faixa etária. No entanto, a faixa etária seguinte, dos 25 aos 29 anos, apresenta um saldo menos favorável, com 888.904 vagas. A partir dos 30 anos, a tendência se torna negativa, indicando uma redução progressiva nas oportunidades de emprego à medida que a idade avança. Essa tendência se intensifica nas faixas etárias mais avançadas, com destaque para a faixa dos 50 aos 64 anos e dos 65 ou mais anos, que registram saldos negativos significativos de vagas, indicando desafios específicos para trabalhadores mais experientes.

GRÁFICO 8 - Saldo de contratações do mercado nacional x contratos de trabalho intermitente, por faixa etária (2017-2023)

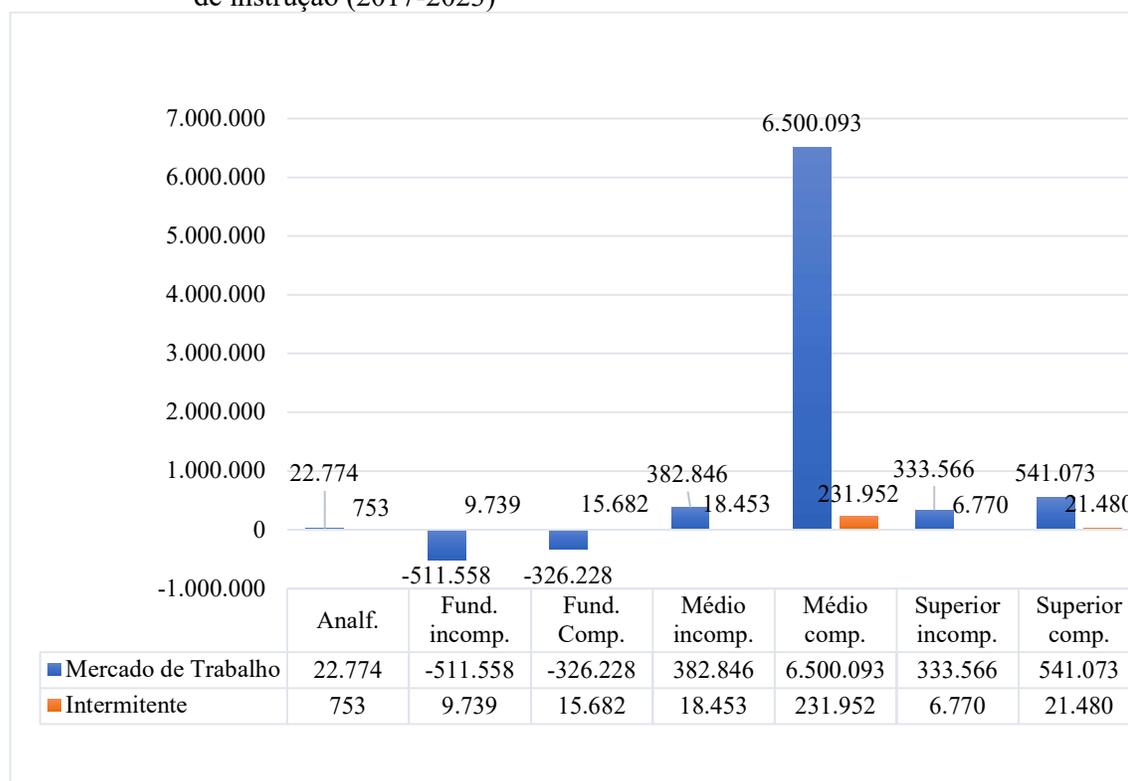


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Em contrapartida, os dados referentes aos contratos intermitentes revelam uma distribuição mais equilibrada de vagas entre diferentes faixas etárias. Embora os jovens de 18 a 24 anos ainda representem uma parcela significativa, com 142.885 vagas (31,41%), outras faixas etárias também são contempladas, sugerindo uma maior diversidade de oportunidades de emprego flexível em comparação com o mercado de trabalho tradicional. Registre-se que em nenhum momento o contrato de trabalho intermitente registrou saldos negativos, mesmo quando houve queda do saldo de vagas no mercado nacional, como por exemplo em 2020, com o cenário da pandemia da Covid-19.

A análise comparativa entre o mercado de trabalho formal e as vagas intermitentes, segmentadas por nível de escolaridade, revela diferenças marcantes nas oportunidades de emprego oferecidas. No mercado de trabalho formal, observa-se que a maior proporção de contratações ocorre entre aqueles com ensino médio completo, representando aproximadamente 64,5% do total de contratações. Em contrapartida, as vagas intermitentes mostram uma distribuição mais uniforme, com cerca de 57,5% das contratações ocorrendo entre aqueles com ensino médio completo.

GRÁFICO 9 - Saldo de contratações do mercado nacional x contratos intermitentes, por grau de instrução (2017-2023)

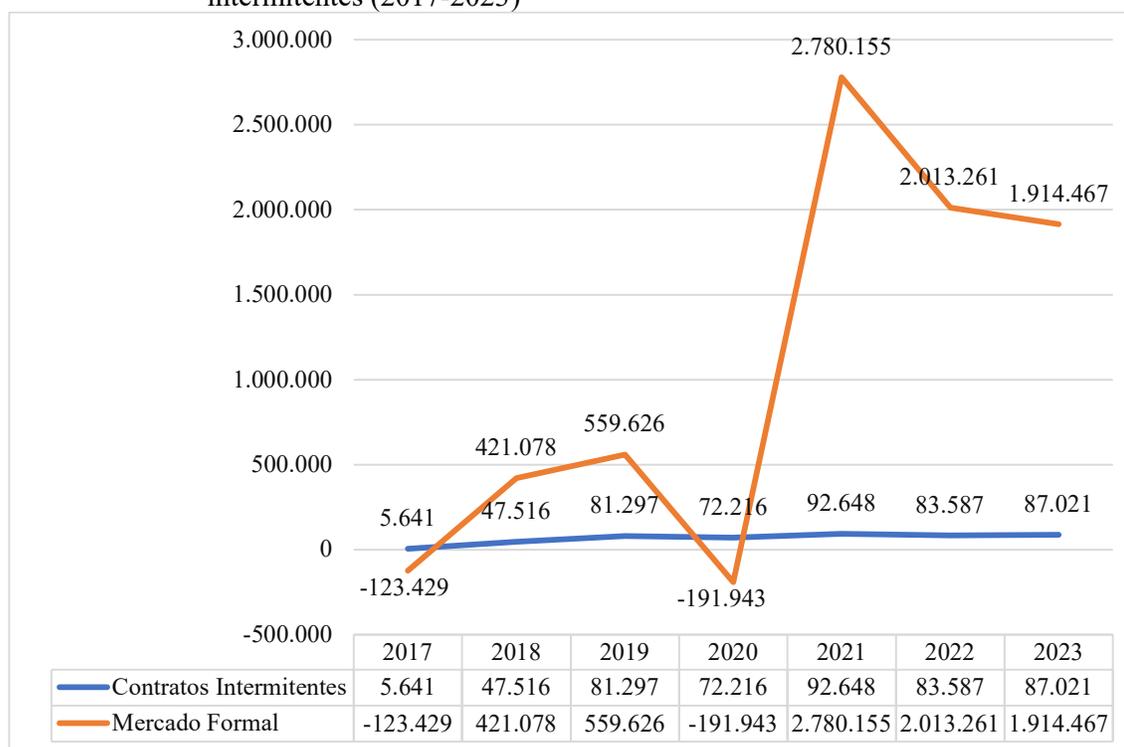


Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Além disso, é notável que o mercado formal oferece uma quantidade significativamente maior de vagas para aqueles com ensino fundamental completo e incompleto em comparação com as vagas intermitentes. Por exemplo, enquanto o mercado formal registra 382.846 contratações para aqueles com ensino médio incompleto, as vagas intermitentes oferecem apenas 18.453 vagas para essa mesma categoria, representando uma diferença substancial. Por fim, as vagas intermitentes também apresentam uma proporção relativamente menor de contratações para aqueles com ensino superior completo e incompleto em comparação com o mercado de trabalho formal.

A comparação entre o saldo de vagas do mercado de trabalho e o saldo de vagas dos contratos intermitentes ao longo dos anos revela um cenário que destoa das expectativas do governo em relação à geração de empregos. Enquanto o mercado de trabalho como um todo demonstrou uma oscilação considerável, atingindo um saldo total de 7.373.215 vagas no período entre 2017 a 2023, os contratos intermitentes não alcançaram o patamar esperado para contribuir significativamente com esse objetivo (469.926), representando apenas 6,37% das vagas, aproximadamente.

GRÁFICO 10 - Comparação do saldo de contratações do mercado formal x saldo de contratos intermitentes (2017-2023)



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Apesar de apresentarem um saldo positivo ao longo do período analisado, totalizando 469.926 vagas, a quantidade de empregos gerados por meio desses contratos não se equiparou à magnitude da meta governamental de criar 2 milhões de empregos em dois anos. Essa discrepância entre as expectativas e a realidade evidencia as limitações e desafios enfrentados na implementação e efetividade dos contratos intermitentes como uma estratégia de impulsionar a geração de empregos de forma substancial. A análise desses dados sugere a necessidade de uma revisão nas políticas e estratégias de emprego, com o objetivo de abordar as lacunas existentes e promover uma criação de empregos mais robusta e sustentável no país.

## **6 DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

O contrato de trabalho intermitente surge no cenário nacional como uma proposta inovadora, capaz de oferecer aos empregadores a flexibilidade de ajustar a força de trabalho de acordo com as flutuações de demanda, enquanto proporcionaria aos trabalhadores a flexibilidade de horários. No entanto, a implementação deste contrato no contexto brasileiro não está isenta de desafios legais e regulatórios que requerem análise cuidadosa. Neste capítulo exploraremos os intrincados dilemas que permeiam a adoção do contrato de trabalho intermitente no Brasil, examinando as questões legais que cercam sua aplicação, os obstáculos regulatórios a serem superados e os impactos potenciais nas relações trabalhistas e na proteção social. A busca por um equilíbrio entre a adaptabilidade econômica e a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores configura um terreno complexo, no qual a intersecção entre interesses empresariais e direitos trabalhistas lança luz sobre os desafios que serão discutidos ao longo deste capítulo.

### **6.1 DIREITOS NEGADOS E DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS EMPREGADOS INTERMITENTES**

Do estudo do instituto do contrato de trabalho intermitente, pode-se constatar que, da forma como se apresenta regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro, tende a negar diversos direitos trabalhistas legalmente e constitucionalmente garantidos há décadas aos trabalhadores com carteira assinada, criando uma subcategoria, uma subespécie de trabalhador dentro do mercado de trabalho já flexibilizado e fragilizado, precarizando ainda mais as condições de vida e de trabalho desses homens e mulheres. O objetivo do presente tópico é discorrer a respeito dos desafios e dificuldades encontrados pelos empregados contratados pela modalidade intermitente no Brasil, a partir de dados que auxiliem a embasar os itens vislumbrados como pontos negativos da implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

Entre os desafios identificáveis pelos dados coletados estão: a) ausência de segurança e estabilidade; b) imprevisibilidade de remuneração (garantia de salário-mínimo); c) direito a férias; recolhimento de valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e da contribuição previdenciária (acesso a benefícios como auxílio-doença e até mesmo a aposentadoria); d) direito ao descanso/lazer/tempo livre; e) necessidade de conciliação com

outras atividades e impacto na qualidade de vida; f) dificuldades de sindicalização e representação dos trabalhadores intermitentes; g) direitos garantidos na dispensa sem justa causa; entre outros, os quais analisaremos a seguir.

#### 6.1.1 Salário-mínimo, segurança e estabilidade no trabalho intermitente

Um dos principais obstáculos à adoção do contrato de trabalho intermitente é a incerteza financeira, uma vez que não há garantia legal de convocação regular e, conseqüentemente, de uma remuneração mensal fixa. Por exemplo, um trabalhador intermitente em um setor de atividade sazonal, como o turismo ou o comércio durante as festas de final de ano, pode passar longos períodos sem ser convocado para trabalhar, o que afeta diretamente sua renda e capacidade de planejamento financeiro. Assim, entre os direitos negados aos trabalhadores intermitentes, o primeiro e mais relevante deles é o direito ao salário-mínimo.

No art. 7º, inciso IV da CF/88, como um direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, está previsto o salário-mínimo, fixado em lei e nacionalmente unificado, que seja capaz de atender às necessidades vitais básicas não apenas do trabalhador, mas também de sua família, com “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo” (Brasil, 1988).

O salário compõe o alicerce da relação de emprego ao lado da prestação dos serviços, sendo a principal obrigação do empregador, relacionada diretamente à obrigação do empregado de prestar os serviços, configurando-se em contraprestação pelos serviços prestados. Conforme nos ensinam Delgado e Delgado (2017, p. 154), “o contrato de trabalho intermitente, [...] busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário”. Como não se sabe se trabalhador será chamado para prestar serviços, não há garantia de jornada mínima e nem de que o trabalhador irá receber qualquer valor ao longo do contrato.

Um dos principais problemas do trabalho intermitente é sua precariedade: o trabalhador **tem um contrato de trabalho, mas não tem qualquer garantia de que será chamado para trabalhar ou de que terá uma remuneração que alcance o salário mínimo (sic) vigente no Brasil**. Isso porque o trabalhador pode ser chamado a trabalhar somente por algumas horas e irá receber somente o equivalente ao que trabalhou (Heinen; Laurindo, 2018, p. 311, grifo nosso).

A insegurança e instabilidade no trabalho intermitente pode ser considerada uma das principais preocupações para os empregados que optam por essa modalidade contratual. Sua natureza descontínua, com alternância de períodos de trabalho e inatividade, pode criar uma sensação de vulnerabilidade e incerteza para os trabalhadores: durante os períodos de inatividade, não há garantia de receberem salário ou qualquer tipo de remuneração, o que pode impactar negativamente suas finanças e estabilidade econômica.

Para ilustrar, imagine um trabalhador intermitente em um setor onde a demanda de mão de obra varia sazonalmente: durante os meses de alta temporada, ele pode receber convocações frequentes e ter uma renda razoável. Porém, durante os meses de baixa temporada, a falta de convocações pode levar a uma redução significativa da renda ou até mesmo a períodos de desemprego temporário. Essa oscilação de renda pode dificultar o pagamento de contas, aluguel, alimentação e outras despesas básicas, causando instabilidade financeira.

Na realidade, muitos foram os trabalhadores que ficaram meses em contratos intermitentes, sem convocação e, conseqüentemente, sem receber salário entre os anos de 2018 e 2022. É o que nos demonstram os dados do mercado de trabalho. Para embasar nosso argumento, iremos analisar três boletins “Emprego em Pauta”, publicados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)<sup>51</sup>, tendo por base dados dos registros de empregos formais da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério da Economia (RAIS) do Ministério da Economia.

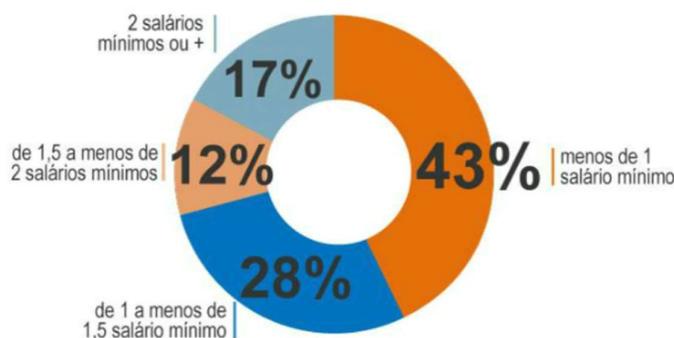
Iniciaremos destacando o “Boletim Emprego em Pauta nº 14”, publicado em 14 de janeiro de 2020, referente ao contrato de trabalho intermitente segundo o qual “entre os vínculos admitidos em 2018, 11% não tiveram renda. Ou seja, **um em cada 10 contratos intermitentes não geraram renda alguma para o trabalhador**” (DIEESE, 2020a, p. 2, grifo do autor). Em dezembro de 2018, 43% dos vínculos intermitentes resultou em menos de um salário mínimo; 28% receberam entre um salário mínimo a um salário mínimo e meio; 12% receberam entre 1,5 a 2 salários mínimos e 17% receberam 2 salários mínimos ou mais.

---

<sup>51</sup> O DIEESE é uma instituição brasileira criada em 1955, com o propósito de realizar pesquisas, estudos e análises socioeconômicas, principalmente relacionadas ao mercado de trabalho, salários, condições de trabalho e questões sindicais. Trata-se de uma entidade técnica e independente, mantida por sindicatos de trabalhadores. Sua atuação é bastante reconhecida no Brasil e sua produção de dados é frequentemente utilizada por sindicatos, governo, empresas e acadêmicos para embasar políticas públicas, negociações trabalhistas e análises econômicas. Em resumo, o DIEESE desempenha um papel fundamental na produção e disseminação de informações sobre o mercado de trabalho brasileiro, contribuindo para o debate público e para o fortalecimento dos direitos trabalhistas no país.

FIGURA 2 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018

**Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018:**  
43% dos vínculos resultou em remuneração inferior a um salário mínimo



Fonte: Ministério da Economia. Rais 2018  
Elaboração: DIEESE

Fonte: Boletim Emprego em Pauta nº 14 – DIEESE.<sup>52</sup>

O boletim também destaca que “dos vínculos intermitentes que registraram algum trabalho em 2018, praticamente a metade (49%) gerou remuneração mensal média inferior ao salário-mínimo. Ao final de 2018, a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 763” (DIEESE, 2020a, p. 3, grifo nosso). Para fins de comparação, o salário-mínimo no ano de 2018 era de R\$ 954, portanto, a média salarial dos intermitentes ficou em 79,27% do salário-mínimo do período referência.

FIGURA 3 – Convocações dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018

**Mesmo contratados, muitos não trabalham.** Até em dezembro de 2018, com o mercado aquecido, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada



Fonte: Ministério da Economia. Rais  
Elaboração: DIEESE

Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes admitidos em 2018 e ativos até 31/12/18

Fonte: Boletim Emprego em Pauta 14 – DIEESE.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> Boletim Emprego em Pauta 14 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>

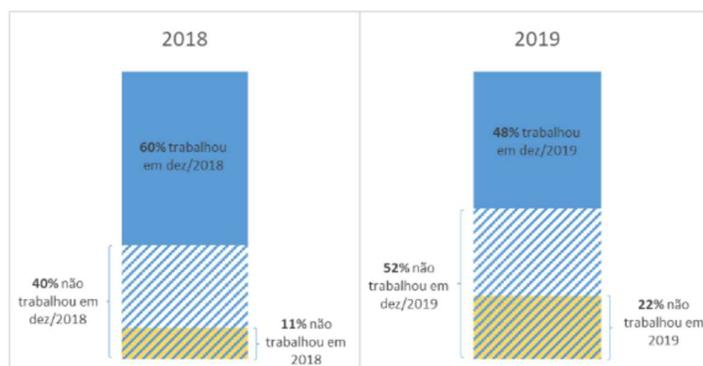
<sup>53</sup> Boletim Emprego em Pauta 14 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>

Ainda, segundo o documento, “os vínculos de trabalho intermitente ativos no final de 2018 tinham, em média, duração de cerca de 5 meses, divididos em: dois meses de espera e três meses de trabalho efetivo” (DIEESE, 2020a, p. 2). Além disso, a pesquisa aponta no mês de dezembro de 2018, mês em que o mercado de trabalho normalmente fica aquecido em razão das festas de fim de ano e 13º salário, 40% dos trabalhadores intermitentes não foram chamados para trabalhar. Na imagem acima, há um dado ainda mais alarmante: 11% do total de trabalhadores intermitente nunca foram chamados para trabalhar em todo o ano de 2018.

O cenário em 2019 não foi diferente do apresentado no ano anterior, pois, de acordo com o “Boletim Trabalho em Pauta nº 17”, “entre os vínculos admitidos em 2019, 22% não tiveram renda. **Ou seja, um em cada cinco contratos intermitentes não gerou renda alguma para o trabalhador**” (DIEESE, 2020b, p. 2, grifo do autor). Comparando-se com os dados do ano anterior, verifica-se que o resultado foi ainda pior, pois em 2018, 11% dos vínculos não tiveram renda e em 2019 o percentual de contratos sem renda dobra. Sobre o tempo que os contratos ficam na gaveta, ou seja, sem convocação para prestação de serviços, o boletim ressalta que “os vínculos de trabalho intermitente ativos no final de 2019 tinham, em média, duração de pouco mais de 6 meses, divididos em dois períodos: três meses e meio de espera e três meses de trabalho efetivo” (DIEESE, 2020b, p. 2).

FIGURA 4 - Contratos intermitentes permanecem engavetados (2018-2019)

**Mesmo contratados, intermitentes não trabalham.** Mesmo em dezembro, mês de alta nas vendas, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada



Fonte: ME. Rais 2019. Elaboração: DIEESE. Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes admitidos em 2019 e ativos até 31/12/19

Fonte: Boletim Emprego em Pauta nº 17 – DIEESE.<sup>54</sup>

Em relação ao comparativo renda dos intermitentes e o salário-mínimo nacional, temos que “ao final de 2019, a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de

<sup>54</sup> Boletim Emprego em Pauta nº 17 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>

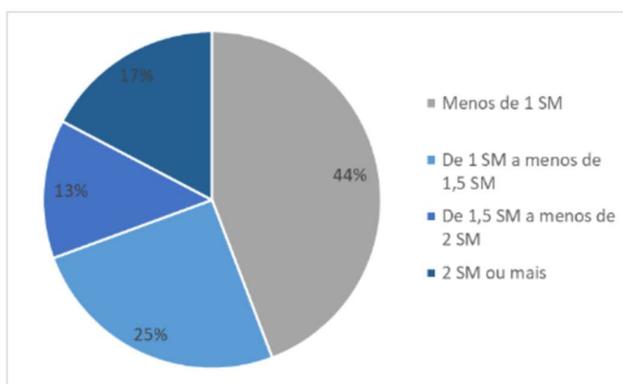
R\$ 637 - contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não. O valor equivalia a cerca de 64% do salário-mínimo oficial” (DIEESE, 2020b, p. 3). O salário mínimo em 2019 era de R\$ 1.100 (um mil e cem reais). Portanto, também neste quesito houve piora nos indicadores analisados, pois “em 2018, a remuneração média dos vínculos intermitentes correspondia a 80% do valor do salário-mínimo daquele ano” (DIEESE, 2020b, p. 3).

Portanto, em relação a renda, os dados do DIEESE nos mostram que, “na prática, o trabalho intermitente se converte em pouco tempo de trabalho efetivo e em baixas rendas. Um em cada cinco vínculos do tipo não chegou a sair do papel em 2019” (DIEESE, 2020b). Assim, grande parte deles não gera renda aos trabalhadores e “quando se converteram em trabalho efetivo, mais da metade dos vínculos resultaram em remunerações inferiores a um salário-mínimo. Na média, a remuneração mensal dos intermitentes foi de R\$ 637” (DIEESE, 2020b).

Os dados são alarmantes: “dos vínculos intermitentes que registraram algum trabalho em 2019, mais da metade (60%) gerou remuneração mensal média inferior ao salário mínimo” (DIEESE, 2020b, p. 3). O documento adverte ainda a respeito da possibilidade de o intermitente possuir mais de um contrato de trabalho: “Embora o mesmo trabalhador possa acumular mais de um vínculo de trabalho intermitente, segundo a última divulgação do Ministério da Economia, em outubro de 2020, a proporção de trabalhadores intermitentes com mais de uma admissão naquele mês foi de apenas 1,4%” (DIEESE, 2020b, p. 3).

FIGURA 5 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2019

**Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2019:** 44% dos vínculos tiveram remuneração inferior a um salário mínimo



Fonte: ME. Rais 2019. Elaboração: DIEESE

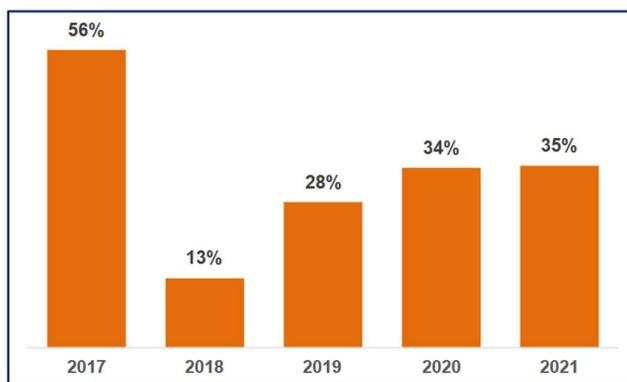
Fonte: Boletim Emprego em Pauta nº 17 – DIEESE.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Boletim Emprego em Pauta nº 17 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.html>.

Os dados de 2020 e 2021 estão divulgados no Boletim Emprego em Pauta nº 25, de maio de 2023: “olhando apenas os vínculos admitidos em 2021, e que ainda estavam ativos até o final do ano, 20% não tiveram nenhuma renda ao longo daquele período. Ou seja, um em cada cinco contratos intermitentes firmados no ano não gerou renda alguma para o trabalhador” (DIEESE, 2023 p. 02). Ainda, segundo o boletim, “os dados disponíveis indicam que, na prática, o trabalho intermitente se converte em pouco tempo de trabalho efetivo e em baixos rendimentos”.

FIGURA 6 - Trabalhadores intermitentes que não trabalharam no ano de 2021, em %

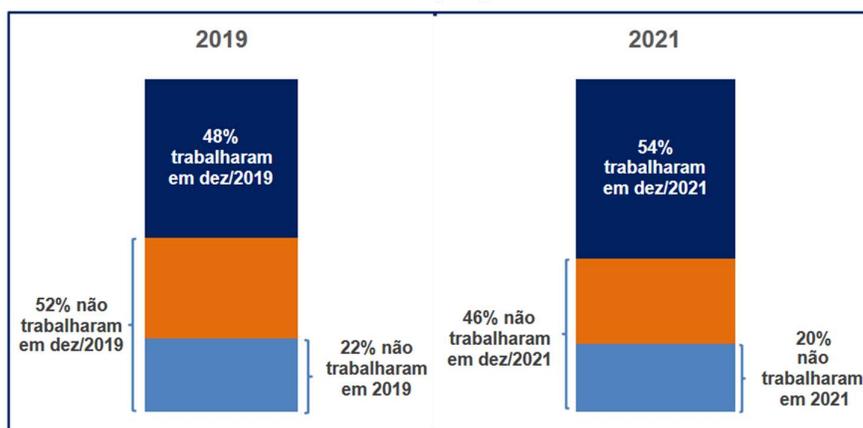
Um terço do total de intermitentes ativos não trabalhou em 2021



Fonte: MTE. Rais  
Elaboração: DIEESE  
Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes ativos até 31/12 de cada ano

Fonte: Boletim Emprego em Pauta nº 25 – DIEESE.<sup>56</sup>

FIGURA 7 - Vínculos intermitentes que geraram renda em 2019 e em 2021



Fonte: MTE. Rais 2019 e 2021  
Elaboração: DIEESE  
Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes admitidos em cada ano e ativos até 31/12 de cada ano

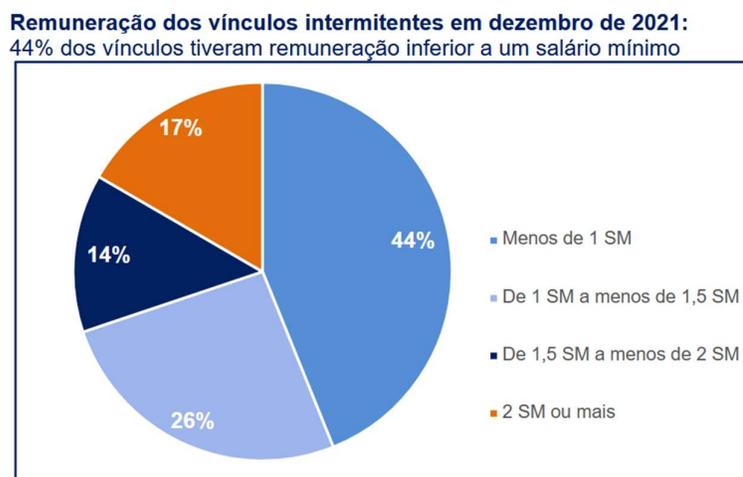
Fonte: Boletim Emprego em Pauta nº 25 – DIEESE.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Boletim Emprego em Pauta nº 25 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>.

<sup>57</sup> Boletim Emprego em Pauta nº 25 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>.

Interessante o levantamento realizado pelo instituto, que aponta ainda, que “mesmo contratados, intermitentes não trabalham. Em dezembro, mês de alta nas vendas, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada”. Conforme dados divulgados no boletim supracitado, referente ao valor do salário pago aos trabalhadores intermitentes, “estima-se que a duração média dos vínculos firmados em 2021 foi de cinco meses, divididos em três meses de trabalho e dois de espera. A remuneração média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, valor equivalente a 81% de um salário mínimo naquele ano (R\$ 1.100 em 2021)” (DIEESE, 2023, p. 4). Ainda segundo dados do referido boletim, em dezembro de 2021 44% dos vínculos intermitentes receberam menos de um salário-mínimo; 26% receberam de 1 a 1,5 salário-mínimo; 14% receberam de 1,5 a 2 salários-mínimos e apenas 17% receberam 2 salários-mínimos ou mais.

FIGURA 8 - Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021



Fonte: MTE. Rais 2021  
Elaboração: DIEESE

Fonte: Boletim Emprego em Pauta nº 25 – DIEESE.<sup>58</sup>

A falta de estabilidade no emprego pode dificultar, ainda, a obtenção de crédito e financiamentos, pois os empregados intermitentes têm uma renda variável e incerta. As instituições financeiras podem ser relutantes em conceder empréstimos a esses trabalhadores, o que pode limitar suas oportunidades de investir em educação, moradia ou outros projetos de vida. Esse cenário pode levar a um ciclo de vulnerabilidade, onde a instabilidade no trabalho afeta negativamente a vida financeira e o acesso a recursos essenciais.

<sup>58</sup> Boletim Emprego em Pauta nº 25 – DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>

Além disso, a ausência de garantias em relação à continuidade da relação de emprego pode gerar ansiedade e medo de perder oportunidades de convocação. Esse contexto pode resultar em um ambiente de trabalho desgastante emocionalmente, afetando a saúde mental dos empregados.

Os dados são alarmantes e destacam a precarização das condições enfrentadas pelos trabalhadores intermitentes. A constatação de que a cada ano aumentam os vínculos que não resultam em nenhuma renda para os trabalhadores corrobora a tese de fragilidade desse modelo de emprego. Esta realidade não apenas expõe os trabalhadores a situações financeiras instáveis, mas também revela uma falha sistêmica que permite a exploração desenfreada da mão de obra. Além disso, a observação de que o trabalho intermitente se traduz em períodos curtos de atividade e rendimentos baixos corrobora a ideia de que essa forma de contratação frequentemente marginaliza os direitos trabalhistas básicos, como salário justo e garantias de emprego. Diante desses dados, é imprescindível repensar e reformular políticas públicas e as normas trabalhistas para proteger os trabalhadores contra a crescente precarização do mercado de trabalho, garantindo-lhes dignidade, segurança e estabilidade financeira, ao mesmo tempo em que se promove a flexibilidade necessária para os empregadores.

### 6.1.2 Férias

Outro direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XVII, da CF/88 é “o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (Brasil, 1988). O direito às férias encontra-se regulamentado nos arts. 129 a 145 da CLT. De acordo com o art. 130, do referido diploma legal, após um período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (denominado período aquisitivo), o trabalhador tem direito a férias, que podem variar entre 12 e 30 dias a depender do número de faltas do empregado durante o período aquisitivo.

Ainda, nos termos do art. 134 da CLT: “as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito” (Brasil, 1943), no denominado período concessivo. Portanto, da leitura conjunta dos artigos da CLT, temos que o empregado tem o direito de após 12 meses de trabalho a usufruir de um mês de férias, sem prejuízo da sua remuneração, adicionada de 1/3, o chamado adicional de terço de férias.

O trabalhador intermitente tem o mesmo direito de usufruir das férias, após 12 meses de vigência do contrato, no entanto restará prejudicada sua remuneração, pois, nos termos do

inciso II, do § 6º, do art. 452-A da CLT, “ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: férias proporcionais com acréscimo de um terço” (Brasil, 1943). Ou seja, ao final de cada período de prestação de serviços o trabalhador receberá o valor das férias e, quando for usufruí-la, não receberá qualquer contraprestação.

Ainda que a Lei afirme que o trabalhador intermitente tem direito a férias, esse direito **corresponde tão somente ao direito de não ser convocado para trabalhar, pelo mesmo empregador**, após o período de doze meses de trabalho (cf. SEVERO, ALLAN, 2018). Ou seja, **o trabalhador pode gozar de férias, mas sem qualquer remuneração**, o que equivale, na prática, a dizer que ele não tem férias (Heinen; Laurindo, 2018, p. 311, grifo nosso).

Conforme Delgado e Delgado (2017, p. 157) “aparentemente, imagina a literalidade da lei que as férias podem ser gozadas sem pagamento da remuneração e do terço constitucional - em manifesto descumprimento do disposto no art. 7º, XVII, da CF/88. Assim, mesmo que o direito às férias esteja previsto na legislação que estabelece o trabalho intermitente, a maneira como tal instituto foi regulamentado, de forma diversa dos demais trabalhadores, conforme explanado anteriormente, pode gerar impactos negativos para os intermitentes, além de afronta a direito constitucionalmente garantido.

### 6.1.3 Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Contribuição Previdenciária (INSS) e Seguro-desemprego

Tem-se ainda um forte impacto para os trabalhadores intermitentes no que se refere a dois direitos garantidos a todos os trabalhadores urbanos e rurais pela Constituição de 1988, quais sejam o direito aos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e o direito à aposentadoria. De acordo com os incisos II, III e o XXIV do art. 7º da CF/88, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; o fundo de garantia do tempo de serviço e; a aposentadoria (entre outros benefícios previdenciários, como o que decorre da incapacidade temporária para o trabalho – anteriormente denominado auxílio-doença).

Decorrente a imprevisibilidade salarial está a dificuldade de acesso a benefícios trabalhistas e previdenciários. Como a remuneração é calculada com base nas horas efetivamente trabalhadas, muitos trabalhadores podem ter dificuldades em alcançar o valor mínimo necessário para receber benefícios como férias, décimo terceiro salário e auxílio-

doença. Isso pode resultar em situações em que o trabalhador não consegue usufruir de períodos de licença médica remunerada, em caso de doença ou acidente de trabalho (auxílio-doença, agora denominado auxílio por incapacidade temporária para o trabalho) e a própria aposentadoria., afetando sua segurança financeira e bem-estar.

Nos termos do art. 452-A, § 8º da CLT, cabe ao empregador efetuar “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”, devendo fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (Brasil 1943). Portanto, o empregador recolhe somente em cima dos valores efetivamente pagos ao empregado, que podem ser inferiores ao salário-mínimo, pois dependem do tempo de serviço prestado.

Para entender melhor a questão pode-se citar como exemplo o seguinte: um trabalhador que possua dois contratos de trabalho intermitentes com dois empregadores diferentes, ambos remunerados a base de salário-mínimo hora. Para um deles, prestou serviços por 8 horas diárias em quatro sábados do mês, totalizando 32 horas de trabalho. Para o outro trabalhou seis horas diárias por dois dias na semana, ao longo de um mês, totalizando 48 horas de trabalho. Levando-se em consideração o salário-mínimo hora de 2024 (R\$ 5,88), somando-se ambos os salários, tem-se o total de R\$ 470,40, muito distante do valor do salário-mínimo (R\$ 1.412,00).

Em relação aos depósitos das contribuições previdenciárias, tem-se que ambos os empregadores irão recolher cada um a sua parte, em relação àquilo que pagaram no mês para o trabalhador. Para simplificar, iremos somar os valores conjuntamente aqui a título de exemplo. Como o percentual de recolhimento mínimo para o segurado empregado é de 7,5%, para este empregado será recolhido um total de R\$ 35,28. Porém, para que ele tenha direito à contagem do mês para os fins previdenciários é necessário que se recolha 7,5% sobre o salário-mínimo, o que totaliza R\$ 105,90. Portanto, o recolhimento da diferença de R\$ 70,62 fica a encargo do próprio empregado, caso ele deseje que aquele mês seja computado para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado e para o cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

A MP 808/2017 que regulamentou alguns pontos da reforma trabalhista entre 14/11/2018 e 23/04/2018, período em que esteve vigente no ordenamento jurídico pátrio, inseriu na CLT o art. 911-A. O caput do referido artigo repetia a disposição do § 8º, do art. 452-A da CLT, entretanto seus dois parágrafos traziam uma maior regulamentação a respeito desta questão. Segundo tal dispositivo legal, se o segurado empregado auferir renda inferior a um salário-mínimo no somatório das remunerações no mês, pode recolher, às suas expensas, a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário-mínimo mensal. Caso o trabalhador

não realize esse recolhimento complementar, o mês não será considerado para fins de aquisição e manutenção da qualidade de segurado; e nem para o cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Com a finalidade de tentar esclarecer a controvérsia que se instalou a respeito da temática, a Receita Federal editou diversos instrumentos normativos buscando regulamentar a questão. Entre eles o Ato Declaratório Interpretativo 06/2017, que detalhava a forma e o prazo em que o recolhimento deveria ser feito pelo empregado. Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho (2020) ressaltam que tal medida tem por inspiração o art. 16 do Decreto Legislativo 81/2015 italiano, que também prevê a possibilidade de o empregado complementar o recolhimento das contribuições previdenciárias, para fazer jus ao recebimento dos benefícios previdenciários. Tal disposição

Parece divorciada de senso de realidade. Trabalhador que não conseguiu nem mesmo receber, ao longo do mês, valor de um salário mínimo (*sic*), ainda que somadas as rendas de mais de um empregador, jamais terá condições de precarizar ainda mais seus meios de sobrevivência para destacar valores complementares à Previdência. Simplesmente exige-se o inexequível (Souza, *apud* Fernandez; Pamplona Filho, 2020, p. 171).

O tema que por si só já é bastante controverso, gerou ainda mais dúvidas quando a MP perdeu sua vigência em abril de 2018. Então, foram editados mais dois documentos que buscaram regular a matéria: a Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho e a Instrução Normativa 1.867/2019 da Receita Federal. Entretanto, como a portaria trata-se de ato infralegal, não teria o condão de solucionar a controvérsia, apenas repetindo o disposto no art. 452-A, § 8º da CLT. A instrução normativa embora trouxesse regras e procedimentos referentes à arrecadação das contribuições, não solucionou a questão.

O Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, que prevê outras especificações sobre o trabalho intermitente, entre elas, esclarece que “o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal” (art. 6º). Diante dessa previsão, **cabe ao trabalhador complementar a contribuição para que ela corresponda a um salário mínimo (*sic*), quando ele não consiga obter essa remuneração mensal.** Se o trabalhador não fizer essa complementação, ele **não terá direito aos benefícios assistenciais da previdência, incluída a aposentadoria e auxílio doença (*sic*).** Nesse sentido, o trabalho intermitente corresponde a uma modalidade de trabalho em que são negados direitos básicos ao trabalhador (Heinen; Laurindo, 2018, p. 310, grifo nosso).

Com a aprovação da Emenda Constitucional 103/2019, que promoveu a Reforma da Previdência, o Congresso Nacional, buscou regulamentar a questão e assim dirimir a

controvérsia a respeito da temática, mediante a inserção do § 14 ao art. 195 da CF/88 e uma regra provisória sobre o tema, constante do art. 29 da própria EC. A regra contida no § 14 referido garante o reconhecimento do tempo de contribuição somente quando a contribuição for igual ou superior ao mínimo exigido para a categoria, admitindo-se o agrupamento das contribuições. Nos termos do § 14, do art. 195 da CF/88: “o segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições” (Brasil, 1988). Já o art. 29 da Emenda Constitucional 103/2019 assim dispõe:

Art. 29, da EC 103/2019: Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá:

I - **complementar a sua contribuição**, de forma a alcançar o limite mínimo exigido;  
II - **utilizar o valor** da contribuição que exceder o limite mínimo de **contribuição de uma competência em outra**; ou

III - **agrupar contribuições** inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, **para aproveitamento em contribuições mínimas mensais**.

Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil (Brasil, 2019, grifo nosso).

Em relação à licença médica remunerada, tem-se que em caso de doença ou acidente, os trabalhadores intermitentes podem enfrentar dificuldades financeiras durante o período de afastamento, já que não terão uma remuneração fixa para sustentar suas necessidades básicas enquanto estiverem em licença médica. Já no que se refere à aposentadoria, o trabalho intermitente pode prejudicar a formação de uma aposentadoria adequada no futuro, uma vez que os valores contribuídos para a Previdência Social serão proporcionais ao tempo trabalhado e aos ganhos recebidos ao longo do tempo.

Além disso, outro benefício do trabalhador que lhe pode ser inatingível em razão da ausência ou da baixa remuneração é o seguro-desemprego, benefício previdenciário que tem por finalidade garantir assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente (sem justa causa). Nos termos da Lei 7.998/1990, para fazer jus ao benefício, nos termos , o trabalhador deve atender aos seguintes requisitos: trabalhador formal demitido involuntariamente (sem justa causa); não possuir renda própria que seja suficiente à sua manutenção e de sua família; ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: a) pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; ou b) pelo menos 9 meses nos últimos 12

meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; ou c) cada um dos 6 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; não receber qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção do auxílio-acidente, do auxílio suplementar e do abono de permanência em serviço e pensão por morte.

O valor do benefício pode variar entre R\$ 1.412,00 (salário-mínimo) e R\$ 2.313,74 (valores para 2024). Porém para verificação dos valores a receber por estes trabalhadores, é realizado, inicialmente, descobrir o valor do salário médio deste trabalhador, que consiste O na soma da remuneração dos últimos três meses anteriores à demissão dividida por três. Depois disso, o valor encontrado é multiplicado, a partir de tabela de porcentagens, que é atualizada todos os anos. Os valores para 2024 vêm expressos na tabela a seguir:

FIGURA 9 - Tabela de valores do seguro-desemprego para 2024.  
**Tabela do seguro-desemprego para 2024**

Salário médio	Cálculo da parcela
Até R\$ 2.041,39	Multiplica-se o salário médio por 0,8
De R\$ 2.041,40 até R\$ 3.402,65	O que exceder a R\$ 2.041,39 multiplica-se por 0,5 e soma-se com R\$ 1.633,10
Acima de R\$ 3.402,65	O valor será invariável de R\$ 2.313,74

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

Fonte: G1.<sup>59</sup>

Conforme a lei, o seguro-desemprego não pode ser inferior ao salário-mínimo vigente, que é de R\$ 1.412. Então, se, no cálculo, o valor for menor, o beneficiário recebe R\$ 1.412. Já os trabalhadores que tenham recebido salários médios acima de R\$ 3.402,65 têm direito ao benefício no valor máximo, de R\$ 2.313,74. Além disso, o seguro desemprego possui duração determinada. O número de parcelas do benefício é baseado no tempo de trabalho. A pessoa que comprovar pelo menos 6 meses trabalhando receberá três parcelas; 12 meses, são 4 parcelas; mais de 24 meses, 5 parcelas.

Como se verifica do exposto, o direito ao seguro-desemprego, à aposentadoria e ao recolhimento dos depósitos de FGTS do trabalhador intermitente, da forma como está regulamentado atualmente, viola todas as disposições trabalhistas e normas protetoras do

<sup>59</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/01/15/seguro-desemprego-veja-tabela-com-novos-valores-para-2024-e-como-solicitar-beneficio.ghtml>

trabalhador, reduzindo tais garantias a meras formalidades, colocando sujeitos a uma tripla condição de insegurança: quanto ao período de jornada, quanto à remuneração e quanto à proteção social.

#### 6.1.4 Descanso/Lazer/Tempo livre

No âmbito das relações laborais dos intermitentes marcadas pela incerteza e irregularidade do trabalho, surge uma preocupante problemática que afeta profundamente a vida dos trabalhadores. A imprevisibilidade quanto à oferta de dias ou horas de trabalho impõe uma constante disponibilidade, privando o trabalhador da capacidade de estabelecer planos rotineiros ou familiares. Este cenário compromete não apenas as horas destinadas ao lazer, descanso e convívio familiar, mas também impede a dedicação a atividades essenciais como o estudo, afetando diretamente a qualificação profissional.

Conforme advertem Heinen e Laurindo (2018), o direito ao descanso/lazer/tempo livre acaba sendo negado aos trabalhadores intermitentes. Diante da necessidade de garantir uma remuneração mínima para a sobrevivência própria e de suas famílias, esses trabalhadores frequentemente se veem obrigados a assumir diversos contratos simultâneos. Contudo, a gestão dessas múltiplas oportunidades de trabalho não é isenta de desafios, demandando tempo, disponibilidade integral e, conseqüentemente, gerando elevados níveis de estresse e desgaste psicológico para os trabalhadores envolvidos.

Além disso, por não saber quando lhe será ofertado um dia ou algumas horas de trabalho, **o trabalhador precisa estar sempre disponível, o que lhe impede de fazer qualquer planejamento de rotina ou familiar** – suas horas de lazer, descanso, de convivência com a família e até mesmo de estudo podem estar totalmente comprometidas. Com o prejuízo dessas atividades, a qualificação (tendo em vista que não conseguirá estudar), a saúde e o bem-estar desses trabalhadores certamente também serão prejudicados. Na tentativa de obter uma remuneração minimamente suficiente para garantir a sua sobrevivência e de sua família, **provavelmente o trabalhador irá ter diversos contratos de trabalho ao mesmo tempo e caso lhe seja ofertada mais de uma possibilidade de trabalho precisará avaliar qual delas é mais interessante**. Isso também exigirá tempo, disponibilidade integral desse trabalhador e, em decorrência disso, estresse e desgaste psicológico (Heinen; Laurindo, 2018, p. 311, grifo nosso).

O direito ao lazer é garantido a todos os brasileiros nos termos dos arts. 6º e 215 da Constituição Federal. Ele faz parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, adotada em 1948, e está consagrado em diversos outros tratados e convenções internacionais, como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Essa

garantia visa assegurar uma melhor qualidade de vida e o pleno desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos. Refere-se ao direito que todas as pessoas têm de descansar, participar de atividades recreativas, culturais, esportivas e de entretenimento, desfrutar do tempo livre e do convívio com a família e a comunidade. Ele é essencial para a qualidade de vida, o bem-estar físico e mental, o desenvolvimento pessoal e a realização social.

No que se refere ao direito ao descanso e tempo livre, tem-se diversas legislações nacionais e internacionais que o preveem, sendo considerado um direito fundamental para os trabalhadores. A nível nacional tem-se, por exemplo, o art. 7º da Constituição que prevê uma jornada de trabalho de, no máximo, oito horas diárias e 44 horas semanais, além do direito a férias remuneradas. A CLT prevê em seu art. 66 que “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”.

A nível internacional tem-se a Convenção nº 132 da OIT que trata do descanso semanal e de normas para assegurar que os trabalhadores tenham período adequado de descanso, bem como o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece que "todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas". O art. 7º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais também reconhece o direito de toda pessoa desfrutar de condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo o descanso e lazer.<sup>60</sup>

A falta de previsibilidade de jornada e de ganhos do contrato de trabalho intermitente pode levar a diversas consequências negativas em relação ao descanso, lazer e tempo livre do trabalhador. Como o trabalhador não sabe com antecedência os dias e horários de trabalho, pode enfrentar dificuldades em conciliar seus compromissos pessoais, familiares e sociais, incluindo o tempo livre para descanso e lazer, além de afetar qualquer atividade que requeira um compromisso regular em horários específicos. Aliado a isso, a instabilidade financeira pode dificultar o planejamento financeiro do trabalhador, afetando sua capacidade de participar em atividades de lazer que envolvam custos, como viagens ou ingressos para eventos culturais e ainda, de cursos, esportes, hobbies.

Essa condição pode levar o trabalhador a um esgotamento físico e mental, pois a falta de uma rotina definida pode causar um desgaste maior do trabalhador, já que ele pode ser convocado para trabalhar em horários incompatíveis com seu ritmo biológico, prejudicando seu descanso e lazer. Todos esses fatores podem impactar sua saúde mental do trabalhador, causar

---

<sup>60</sup> O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) é um tratado internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966. Tem como objetivo a proteção e promoção dos direitos humanos em âmbitos como trabalho, saúde, educação, segurança social e cultura.

estresse e ansiedade, afetando negativamente sua saúde mental e, conseqüentemente, sua capacidade de desfrutar do tempo livre de forma satisfatória.

Byung-Chul Han, filósofo sul-coreano, apresenta uma perspectiva interessante sobre as condições a que são submetidos os trabalhadores na sociedade atual. Em sua obra intitulada “A sociedade do cansaço”, ele discute como essas novas regulamentações do trabalho causam esgotamento mental dos trabalhadores. Examina criticamente a sociedade contemporânea, caracterizada pelo excesso de estímulos, pela hiperconectividade e pela demanda incessante por produtividade. Han argumenta que, ao contrário das sociedades disciplinares do passado, que impunham normas e regras externas, a sociedade contemporânea é marcada pela autodisciplina, onde os indivíduos são instados a se autorregular e a buscar constantemente o sucesso, a felicidade e a realização pessoal.

O autor explora como essa cultura do desempenho e da eficiência, aliada à incessante busca por novas experiências e estímulos, tem gerado uma sensação generalizada de cansaço e exaustão. Han também discute como as redes sociais e a tecnologia digital contribuem para intensificar essa cultura, criando um ambiente de constante vigilância e auto exibição. Além disso, Han aborda questões relacionadas à saúde mental, ao isolamento social e à perda do sentido de comunidade, destacando os efeitos negativos dessa dinâmica para o bem-estar individual e coletivo.

Visto a partir da perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido como bacteriológico nem viral, mas neuronal. Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de *Burnout* (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI. Não são infecções, mas enfartos, provocados não pela negatividade de algo imunologicamente diverso, mas pelo excesso de positividade (Han, 2015, p. 9).

Então, o que se tem hoje, é essa questão do sofrimento psíquico, de como o trabalho extrapola em certos momentos os limites psicológicos do ser humano, como ele afeta as relações pessoais, como o avanço do neoliberalismo e da lógica do empreendedorismo (*self-made man*) está afetando a maneira de lidar com o trabalho. Antigamente as pessoas trabalhavam oito horas por dia, com a proteção da CLT e todos os seus direitos garantidos. Para o trabalhador intermitente não há essa garantia: existe um contrato de trabalho, mas se não houver trabalho, não há salário. Isso de certa maneira acaba com uma tradição do trabalho historicamente que seria a questão da proteção social.

A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são uma sociedade livre. Elas geram novas coerções. A dialética de senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva ao contrário a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio (Han, 2015, 29-30).

O neoliberalismo com todas as suas reformas e promessas, sequestra e esses valores de autonomia, de flexibilização de controle de tempo e dá uma roupagem bonita conceitual, ressignificando o mundo do trabalho. As pessoas agora elas possam ser empreendedoras, patrões de si mesmo, mas a que ponto, a que custo? Conforme aponta Ricardo Antunes em sua obra “O privilégio da servidão” (2018), hoje em dia os trabalhadores têm o privilégio da servidão, porque o trabalho está cada vez mais se assemelhando a uma servidão. Entretanto, ele se torna um privilégio se for comparado com a tragédia do desemprego, então a servidão se torna um privilégio. É uma metáfora muito interessante para refletir a respeito do contrato de trabalho intermitente.

#### 6.1.5 Despedida sem justa causa

No contexto da relação laboral intermitente, uma faceta adicional dos direitos dos trabalhadores é frequentemente negligenciada e, conseqüentemente, compromete a segurança e estabilidade desses profissionais: o instituto da despedida sem justa causa, uma prerrogativa muitas vezes essencial para o trabalhador assegurar seus direitos na rescisão contratual. A natureza intermitente do emprego pode resultar em períodos prolongados sem convocações para o trabalho, conferindo ao empregador o poder de negar a despedida ao empregado, alegando incerteza quanto à futura necessidade de sua mão de obra. A legislação não garante ao trabalhador intermitente jornada mínima, prazo máximo sem convocação, permitindo a existência de contratos de trabalho ociosos, que perduram por meses e até anos sem que haja qualquer convocação. Este aspecto da legislação, ou sua ausência, não oferece qualquer garantia sobre a regularidade das convocações, exacerbando assim a precarização e a flexibilização das condições de trabalho.

Por fim, outro direito do trabalhador intermitente é negado: a despedida (cf. SEVERO, ALLAN, 2018). O trabalhador intermitente pode não ser chamado por vários meses para trabalhar, então, caso quisesse romper esse contrato e solicitasse ao seu empregador, ele poderia simplesmente afirmar que não sabe quando irá precisar do trabalhador e negar-lhe a despedida. Com isso, o trabalhador não recebe os direitos da

rescisão. A lei não prevê qualquer garantia de quando ou até mesmo se o trabalhador será chamado para trabalhar, o que, novamente, agrava o quadro de precarização e flexibilização (Heinen; Laurindo, 2018, p. 311, grifo nosso).

A MP 808/2017 tentou regulamentar a questão, prevendo no art. 452-D que, “decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, [...], será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente” (Brasil, 2017). O artigo dispunha que a contagem desse prazo deveria ser “contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente”. Rescindido de pleno direito é um termo jurídico utilizado para descrever as situações nas quais dissolve-se o contrato sem necessidade de a parte inocente vir a juízo pleitear a resolução.

Percebe-se que a MP tentou, ainda que de forma tímida, regulamentar um mínimo de previsibilidade para o trabalhador, que após um ano esperando a convocação, teria aquele vínculo rescindido, sem maiores implicações. Como estaria a um ano sem convocação, não teria recebido nenhum salário neste período, de modo que não seria cabível o recebimento de nenhuma verba rescisória e por se tratar de hipótese de rescisão que se operaria por decurso do tempo e não por iniciativa do empregado ou do empregador

Assemelhar-se-ia, portanto, a figura do contrato por tempo determinado, previsto no art. 443, § 1º da CLT, segundo o qual “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” (Brasil, 1943). No caso desta figura, estipula a CLT, em seu art. 445, que “o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos” (Brasil, 1943).

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019), nos casos de extinção normal do contrato por prazo determinado (cumprimento do prazo prefixado), seriam devidas as seguintes verbas rescisórias: 13º salário proporcional; férias proporcionais com 1/3; liberação de FGTS (sem 40%). Entretanto, para que o trabalhador tenha direito a receber 13º salário e férias, deve ter trabalhado e auferido renda ao longo do ano referência, de modo a possibilitar o cálculo do valor das parcelas. Portanto, o contrato ocioso de um ano do trabalhador intermitente restaria em extinção de pleno direito, sem o pagamento de qualquer contraprestação para o empregado. Em relação ao FGTS também não haveria que se falar de liberação de valores, haja vista que se não houve remuneração, não houve depósito de FGTS.

De qualquer forma, a MP 808/2017, conforme já explanado anteriormente, perdeu vigência em 23 de abril de 2018, excluindo do ordenamento jurídico qualquer parâmetro para

mitigar a ociosidade do contrato de trabalho intermitente. Portanto, ao tentar romper o vínculo empregatício, podem ambos os contratantes encontrar resistência da parte contrária, que pode afirmar a necessidade do contrato e negar o direito ao despedimento e os direitos decorrentes de tal instituto.

E justo nesse contexto de redução de recursos pessoais advinda do mercado de trabalho que a determinação neoliberal de devolver toda responsabilidade por seu bem-estar ao indivíduo tem efeitos duplamente deletérios. À medida que reduz os recursos dedicados ao bem-estar social e reduz o seu papel em áreas como a assistência à saúde, o ensino público e a assistência social, que um dia foram tão fundamentais para o liberalismo embutido, o Estado vai deixando segmentos sempre crescentes da população expostos ao empobrecimento. A rede de seguridade social é reduzida ao mínimo indispensável em favor de um sistema que acentua a responsabilidade individual. Em geral se atribuem os fracassos pessoais a falhas individuais, e com demasiada frequência a vítima é quem leva a culpa! (Harvey, 2005, p. 85).

Por todo exposto ao longo deste subtítulo, dos direitos negados ao trabalhador intermitente, pode-se afirmar que a regulação do contrato para prestação de trabalho intermitente é muito deficiente (para não dizer, quase inexistente), violando inúmeros direitos já garantidos aos empregados celetistas, negando a estes conquistas históricas e condições de trabalho e de vida dignas, sendo um verdadeiro retrocesso social.

#### 6.1.6 Conciliação com outras atividades e impacto na qualidade de vida

Diante da imprevisibilidade que lhe é inerente, infere-se que é um grande desafio para a implementação do contrato de trabalho intermitente a conciliação deste contrato com outras atividades realizadas pelo empregado, bem o impacto que isso gera na qualidade de vida deste trabalhador. A irregularidade da renda torna difícil para o trabalhador planejar suas finanças e criar um orçamento estável, o que pode ser estressante e prejudicar a segurança financeira.

Também o conflito de horários, pois trabalhar intermitentemente pode ser incompatível com outras obrigações, como estudos, cuidados familiares ou outros empregos. Isso pode resultar em conflitos de horários e dificuldade em equilibrar essas responsabilidades, afetando negativamente a vida pessoal e profissional do trabalhador.

Para muitos trabalhadores, a falta de garantia de horas de trabalho pode limitar suas oportunidades de desenvolvimento profissional e progresso na carreira. Isso pode criar uma sensação de estagnação e insatisfação no trabalho. A incerteza inerente ao contrato de trabalho intermitente pode causar estresse e ansiedade no trabalhador. A falta de previsibilidade pode prejudicar a saúde mental e o bem-estar. Portanto, a conciliação com outras atividades e o

impacto na qualidade de vida do trabalhador são desafios significativos, uma vez que afetam diretamente o bem-estar econômico e emocional dos trabalhadores. Tais desafios exigem atenção cuidadosa na formulação de políticas e regulamentações que equilibrem a flexibilidade desejada pelos empregadores com a proteção dos direitos e da qualidade de vida dos trabalhadores.

### 6.1.7 Sindicalização e representação dos trabalhadores intermitentes

A sindicalização e representação dos trabalhadores intermitentes representam um desafio considerável devido a várias razões, como a fragmentação da força de trabalho e de identificação coletiva; desafios da regulamentação e negociação coletiva complexa; falta de proteção e de equilíbrio de interesses. Os trabalhadores intermitentes muitas vezes não têm uma relação de trabalho contínua com um único empregador, assim, eles podem trabalhar para vários empregadores ao mesmo tempo ou alternar entre o trabalho intermitente e outras formas de emprego. Essa fragmentação torna mais difícil para os sindicatos identificar, organizar e representar efetivamente esses trabalhadores.

FIGURA 10 – Taxa de Sindicalização no Brasil (2012-2022)



Fonte: Poder 360.<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/so-92-dos-trabalhadores-sao-sindicalizados-indica-ibge/>.

A questão sindical enfrenta desafios no Brasil não apenas em relação aos contratos intermitentes. Segundo dados da Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios (PNAD), divulgados em 15 de setembro de 2023, o número de sindicalizados está em queda desde 2016. Em 2022 “de 99,6 milhões de pessoas ocupadas, apenas 9,2% (ou 9,1 milhões) eram associados a algum sindicato. É o menor contingente da série iniciada em 2012” (Poder 360, 2023).

Em 2012, eram apenas 14,4 milhões de pessoas sindicalizadas, o que representava 16,1% das pessoas ocupadas no período. A maior sindicalização registrada no período ocorreu em 2015, quando 14,5 milhões de pessoas se encontravam sindicalizadas (15, 7%). Ainda, segundo os dados divulgados pela pesquisa e publicados no site Poder 360, “o Sul é a região com o maior percentual de ocupados associados a algum sindicato, com 11%. É seguido por Nordeste (10,8%), Sudeste (8,3%), Norte (7,7%) e, por último, Centro-Oeste (7,6%). É a 1ª vez que o Sudeste fica abaixo dos 10%” (Poder 360, 2023).

Além disso, os trabalhadores intermitentes podem não se identificar como um grupo coeso devido à natureza variável e temporária de seus empregos. Eles podem não perceber os benefícios da sindicalização ou da representação sindical, o que dificulta a mobilização e a formação de sindicatos específicos para essa categoria. A lei trabalhista não aborda adequadamente a sindicalização de trabalhadores intermitentes e essa lacuna na legislação torna difícil para esses trabalhadores exercerem seus direitos de sindicalização, negociação coletiva e representação.

A negociação coletiva para trabalhadores intermitentes pode ser complicada devido à natureza imprevisível de seus empregos, pois definir condições de trabalho, salários e benefícios em um ambiente onde as horas de trabalho variam amplamente pode ser desafiador. Além disso, trabalhadores intermitentes podem ter menos proteção legal contra a retaliação por parte dos empregadores quando buscam sindicalização ou se envolvem em atividades sindicais. Isso pode criar um ambiente de medo e desencorajar a sindicalização. Encontrar um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores intermitentes e dos empregadores em relação à sindicalização pode ser complicado. Os empregadores podem argumentar que a flexibilidade oferecida pelo contrato de trabalho intermitente seria prejudicada por negociações coletivas rígidas.

Em resumo, a sindicalização e a representação dos trabalhadores intermitentes são desafios complexos devido à natureza fragmentada e imprevisível de seus empregos, à falta de identificação coletiva, aos obstáculos regulatórios e à necessidade de encontrar um equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. Superar esses desafios requer a revisão das leis trabalhistas, esforços de conscientização entre os trabalhadores e a adaptação

das estratégias sindicais tradicionais para melhor atender às necessidades específicas dessa categoria de trabalhadores.

## 6.2 DESAFIOS PARA OS EMPREGADORES NA ADOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

A partir deste ponto, concentraremos nossa análise nos possíveis impactos da regulamentação do contrato de trabalho intermitente para os empregadores. Investigaremos como essa modalidade de trabalho pode afetar a dinâmica do mercado de trabalho, incluindo a alta rotatividade de mão de obra, a produtividade e a formalização do emprego. Ademais, examinaremos os possíveis efeitos sobre as empresas, considerando aspectos como a flexibilidade na gestão de pessoal, a adaptação às demandas sazonais e os desafios no treinamento e qualificação dos trabalhadores intermitentes.

A implementação do contrato de trabalho intermitente se apresenta como um desafio também para os empregadores. Entre os entraves pode-se citar a dificuldade de prever a demanda de trabalho de modo a garantir a disponibilidade dos empregados quando necessário. Essa incerteza pode levar a situações em que o empregador fica desassistido de mão de obra quando a demanda é alta ou tem que pagar horas desnecessárias quando a demanda é baixa.

Outro desafio está relacionado à gestão dos trabalhadores. A constante rotatividade de funcionários pode dificultar a construção de uma equipe coesa e bem treinada, o que pode afetar a qualidade do serviço prestado. Além disso, a falta de uma relação de trabalho contínua pode levar a uma menor fidelização dos empregados à empresa, pois eles podem buscar outras oportunidades de emprego mais estáveis e seguras.

Os empregadores intermitentes também podem enfrentar desafios relacionados aos encargos trabalhistas e previdenciários. Como a remuneração é proporcional às horas efetivamente trabalhadas, os valores pagos aos trabalhadores intermitentes podem variar significativamente de um mês para outro. Isso pode tornar a folha de pagamento mais complexa e exigir maior controle financeiro por parte do empregador.

Além disso, a legislação trabalhista impõe algumas restrições ao uso do contrato de trabalho intermitente, como um período de espera de 90 dias antes de recontratar um trabalhador intermitente que tenha sido demitido (consoante o disposto no art. 2º da Portaria 384/92, MTE). Essas limitações podem criar dificuldades adicionais para os empregadores que precisam de uma força de trabalho flexível e ágil.

Em resumo, os empregadores de mão de obra intermitente também enfrentam diversos desafios relacionados à previsibilidade da demanda, gestão dos trabalhadores e encargos trabalhistas e previdenciários. Essas dificuldades podem influenciar a tomada de decisões e a adoção dessa modalidade contratual como uma opção viável para suprir as necessidades de mão de obra de suas empresas.

#### 6.2.1 Gestão da demanda de mão de obra intermitente e as características da atividade

A natureza do contrato de trabalho intermitente, aliada à natural variação da demanda da atividade empresarial, que pode flutuar significativamente, torna difícil prever e planejar com antecedência as escalas de trabalho e a necessidade da prestação dos serviços, tornando desafiador para os empregadores manter um equilíbrio entre o pessoal disponível e a demanda real de trabalho. Muitas vezes a demanda da atividade não permite a gestão dessa modalidade contratual (necessidade de convocação prévia, com três dias de antecedência). Assim, para aproveitar ao máximo a mão de obra intermitente, os empregadores precisariam ser capazes de dimensionar rapidamente sua força de trabalho para cima ou para baixo, dependendo das necessidades. Isso requer um planejamento cuidadoso e sistemas de comunicação eficazes para garantir que os trabalhadores estejam disponíveis quando necessário.

O documento intitulado “Contrato de trabalho intermitente: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal”, publicado em 2021 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), apresenta um estudo sobre os impactos da modalidade contratual no setor. A pesquisa realizada “com indústrias de todo o país revelou a percepção dessas empresas sobre a modalidade. O questionário, feito pela CNI, foi respondido por 523 empresas de diversos segmentos industriais e de todos os portes entre dezembro de 2020 e janeiro de 2021” (CNI, 2021, p.11). Entre os fatores apontados pelas empresas para a não adoção do contrato de trabalho intermitente está a “a incompatibilidade entre as atividades da empresa e essa modalidade - 44% das empresas que participaram da pesquisa marcaram esse item” (CNI, 2021, p. 34).

Também é necessária uma gestão de agendamento e comparecimento, ou seja, manter um registro preciso das horas trabalhadas pelos trabalhadores intermitentes, o que pode ser complicado. Isso inclui rastrear quando os trabalhadores estão disponíveis, quantas horas eles trabalharam e garantir que todos os períodos de descanso obrigatórios sejam respeitados. Além disso, em alguns casos, os empregadores podem precisar investir em treinamento e capacitação

para garantir que os trabalhadores intermitentes estejam prontos para realizar as tarefas necessárias quando chamados. Isso pode ser dispendioso e demorado.

Os trabalhadores intermitentes podem sentir-se inseguros devido à falta de garantia de horas de trabalho regulares e benefícios tradicionais e isso pode afetar sua satisfação, motivação e a retenção de talentos. Também é fundamental estabelecer canais de comunicação eficazes com a equipe intermitente para garantir que eles estejam cientes das oportunidades de trabalho e para que os empregadores possam se adaptar rapidamente às mudanças na demanda. Logo, a gestão da mão de obra intermitente pode envolver custos adicionais, como taxas de agência de emprego, treinamento e pagamento de horas extras quando necessário. Esses custos podem afetar a rentabilidade do modelo de emprego intermitente.

### 6.2.2 Planejamento da produtividade e eficiência

Em um contrato de trabalho intermitente, os empregadores não têm garantia de que os trabalhadores estarão disponíveis quando necessário. Isso pode resultar em lacunas na força de trabalho, o que pode afetar negativamente a produtividade, especialmente em setores onde a demanda é constante. Conforme dados da pesquisa do CNI, o “item relativo à insegurança, pela empresa, se o empregado atenderá ou não ao chamado (característica intrínseca a essa modalidade), foi marcado por uma em cada três empresas (33%)” (CNI, 2021, p. 35).

Além disso, como os trabalhadores intermitentes podem variar, os empregadores podem precisar gastar tempo e recursos adicionais para treinar repetidamente novos funcionários ou ajustar as tarefas para acomodar diferentes habilidades e experiências. Isso pode afetar a eficiência operacional. A gestão da força de trabalho intermitente exige um planejamento muito preciso para garantir que haja trabalhadores suficientes nos momentos de maior demanda e que não haja excesso de pessoal em períodos de menor atividade. Erros de cálculo podem resultar em perdas de produtividade ou custos desnecessários.

Além disso, manter uma comunicação eficaz com os trabalhadores intermitentes e coordenar suas atividades com a equipe regular pode ser complicado. A falta de integração na equipe permanente pode dificultar a colaboração e a eficiência. Portanto, a gestão de uma força de trabalho intermitente pode envolver custos adicionais, como taxas de recrutamento, treinamento constante e possivelmente pagamento de horas extras para cobrir as flutuações na demanda. Isso pode afetar a eficiência financeira das operações. A variação na disponibilidade de trabalhadores intermitentes pode resultar em atrasos ou interrupções nos serviços ou na produção, o que pode afetar a satisfação dos clientes e prejudicar a reputação da empresa.

### 6.2.3 Custos trabalhistas, impacto financeiro e insegurança jurídica

No contrato de trabalho intermitente, os trabalhadores são pagos apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Isso significa que os empregadores não só têm que calcular com precisão as horas trabalhadas, mas também podem enfrentar flutuações nos custos de mão de obra, tornando o orçamento menos previsível. Como os trabalhadores intermitentes podem ser diferentes a cada vez, pode ser necessário gastar tempo e recursos significativos em treinamento repetido. Isso aumenta os custos de integração e reduz a eficiência operacional. Além disso, encontrar trabalhadores intermitentes qualificados e disponíveis pode exigir recursos de recrutamento adicionais, incluindo a contratação de agências de emprego ou a realização de esforços de recrutamento mais amplos.

A gestão de uma força de trabalho intermitente pode ser mais complexa e demorada do que a gestão de uma equipe permanente, aumentando os custos de administração da modalidade. Isso pode envolver a manutenção de registros detalhados das horas trabalhadas, garantir a conformidade com regulamentos trabalhistas e cumprir as obrigações administrativas associadas ao emprego intermitente. Os dados da pesquisa realizada pelo CNI, demonstram “que 1 em cada 5 indústrias consideraram como dificuldade para a contratação ter que garantir, para os intermitentes, os benefícios de gestão de recursos humanos (RH) concedidos aos empregados em período horário integral. Entre eles, dois dos mais comuns são os planos de saúde e planos odontológicos” (CNI, 20201, p. 35).

Em situações de aumento repentino na demanda de trabalho, os empregadores podem ser obrigados a pagar horas extras ou remuneração adicional aos trabalhadores intermitentes. Isso pode resultar em custos inesperados e impactar negativamente o orçamento. Isso adiciona um custo adicional ao emprego intermitente. Em setores altamente sazonais ou sujeitos a flutuações imprevisíveis na demanda, os empregadores podem achar difícil equilibrar os custos da mão de obra intermitente com a receita gerada. Por outro lado, os custos trabalhistas mais baixos podem resultar em uma satisfação reduzida dos trabalhadores intermitentes, o que pode afetar negativamente a qualidade do trabalho e a retenção da mão de obra.

Ademais, a gestão inadequada dos aspectos trabalhistas do contrato de trabalho intermitente pode levar a ações judiciais, penalidades e multas por não cumprimento das regulamentações trabalhistas. Conforme destacado pelo documento da CNI a insegurança é o principal fator apontado como maior impedimento na hora de contratar trabalhadores intermitentes: é “insegurança sobre se a lei continuará ou não válida, valendo destacar em especial as discussões no STF. Cabe ressaltar, esse motivo foi marcado por metade das

empresas que responderam ao questionário” (CNI, 20201, p. 35). Portanto, ao invés de promover segurança jurídica aos trabalhadores pela formalização do vínculo, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, da forma como se encontra, causou sensação de insegurança nos empregadores, em relação à sua adoção.

#### 6.2.4 Relações laborais e construção de confiança

No que se refere à discussão envolvendo as relações laborais e construção de confiança os principais desafios para a implementação do contrato de trabalho intermitente estão relacionados a aspectos ligados a ausência de estabilidade de emprego; percepção de tratamento desigual; falta de engajamento; rotatividade elevada; receptividade à formação e treinamento; desafios na comunicação e na integração; bem como, o gerenciamento de conflitos.

A ausência de estabilidade de emprego pode levar os trabalhadores intermitentes a uma falta de confiança dos trabalhadores na empresa, pois como eles não possuem garantia de horas de trabalho regulares, podem se sentir inseguros quanto à sua renda e estabilidade financeira. Podem sentir, ainda, que estão sendo tratados de forma desigual em relação aos funcionários em tempo integral, especialmente quando se trata de benefícios, como plano de saúde, férias remuneradas e aposentadoria. Essa percepção de desigualdade pode afetar negativamente as relações laborais.

Assim, intermitentes podem não se sentir tão engajados com a empresa quanto os funcionários em tempo integral, o que pode afetar a qualidade de seu trabalho e sua disposição para colaborar com a equipe. Podem, ainda, ser menos receptivos à formação e ao treinamento, já que podem ver esses investimentos como temporários e não duradouros.

Outro ponto possível de ser vislumbrado é dificuldade em manter uma comunicação eficaz com trabalhadores intermitentes, especialmente quando eles não estão presentes no local de trabalho o tempo todo. Isso pode levar a lacunas na comunicação e na compreensão das expectativas e responsabilidades. Integrar trabalhadores intermitentes à cultura da empresa e à equipe existente pode ser um desafio, já que eles podem não estar presentes com frequência o suficiente para desenvolver relacionamentos fortes com colegas e gerentes.

Além disso, resolver conflitos e problemas no local de trabalho pode ser mais complicado quando se trata de trabalhadores intermitentes, pois eles podem não estar disponíveis o tempo todo para participar de discussões ou soluções. Devido à natureza incerta do referido contrato, os empregadores podem enfrentar uma alta rotatividade de funcionários,

o que pode dificultar o desenvolvimento de relações laborais sólidas e a construção de confiança entre a empresa e sua força de trabalho.

FIGURA 11 – Fatores que impedem, dificultam ou reduzem as contratações de trabalhadores intermitentes, segundo pesquisa da CNI



Fonte: CNI.<sup>62</sup>

Para superar esses desafios e construir relações laborais sólidas ao implementar o contrato de trabalho intermitente, os empregadores podem adotar as seguintes práticas: comunicar de forma transparente as expectativas e as condições de trabalho; garantir que os trabalhadores intermitentes sejam tratados com respeito e equidade em relação aos funcionários regulares; oferecer oportunidades de desenvolvimento e treinamento; estabelecer canais de comunicação eficazes para manter os trabalhadores informados e envolvidos; promover uma cultura de respeito mútuo e colaboração entre todos os membros da equipe, independentemente do tipo de contrato; implementar políticas e práticas que incentivem a retenção de trabalhadores intermitentes de alta qualidade; cumprir todas as obrigações legais e regulatórias relacionadas ao emprego intermitente. Ao abordar esses desafios de maneira eficaz, os empregadores podem construir relacionamentos laborais saudáveis e produtivos com seus trabalhadores intermitentes, garantindo que a implementação do contrato de trabalho intermitente seja bem-sucedida.

<sup>62</sup> Disponível em: [https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer\\_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente\\_relatorio.pdf](https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf)

### 6.3 INCONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Constituição é a base legal de um país, estabelecendo os direitos e deveres dos cidadãos, bem como a organização dos poderes e as normas fundamentais que regem a sociedade. Trata-se da lei máxima de um país, caracterizando-se como fundamento de validade de todo o sistema jurídico. No entanto, nem sempre as leis e atos normativos estão conforme o texto constitucional, o que pode gerar conflitos sociais, instabilidade institucional e insegurança jurídica no país. Sendo assim, a própria Constituição trouxe uma vasta gama de instrumentos para sua própria proteção e defesa (bem como das instituições democráticas, dos poderes que constituem o Estado e dos direitos fundamentais dos cidadãos), dentre eles a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), utilizando como parâmetro de controle, exclusivamente, a Constituição vigente (Lenza, 2022).

Trata-se de instrumento utilizado no chamado controle direto da constitucionalidade das leis e atos normativos, ou seja, de uma ação que tem por objeto principal a declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo (legislação infraconstitucional), retirando do ordenamento jurídico a norma violadora dos preceitos constitucionais. Esse controle é realizado, em tese, em abstrato, marcado pela generalidade, impessoalidade e abstração (Lenza, 2022). Portanto, seu objetivo central é garantir a harmonia entre as normas infraconstitucionais e a própria Constituição.

Nos termos do art. 102, inciso I, da CF/88, referida ação é proposta perante o Supremo Tribunal Federal, pois somente ele tem competência para analisar e declarar a inconstitucionalidade de norma ou ato normativo federal ou estadual perante a Constituição Federal.<sup>63</sup> O rol de legitimados para propor a referida ação encontra-se previsto no art. 103 da CF/88: o presidente da República, a Mesa do Senado Federal; a Mesa da Câmara dos Deputados; a Mesa de Assembleia Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal; o Governador de Estado ou do Distrito Federal, o Procurador-Geral da República, os partidos políticos com representação no Congresso Nacional e as entidades sindicais de âmbito nacional.

---

<sup>63</sup> Em regra, as decisões proferidas em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) possuem eficácia *ex tunc* (efeito retroativo, alcançando a lei desde sua origem), *erga omnes* (para todas as pessoas que estejam submetidas ordenamento jurídico nacional), com efeito vinculante para o Poder Judiciário e respectivos os órgãos da Administração Pública, direta e indireta, com exceção do Poder Legislativo (separação dos poderes). Entretanto, é possível ao Plenário do Tribunal modular os efeitos das decisões no âmbito do controle abstrato de normas, ou seja, ele pode declarar a inconstitucionalidade da norma: a) a partir do trânsito em julgado da decisão – quando não cabe mais nenhum recurso (declaração de inconstitucionalidade *ex nunc*); b) a partir de algum momento posterior ao trânsito em julgado, a ser fixado pelo Tribunal (declaração de inconstitucionalidade com eficácia pro futuro); ou c) com efeitos retroativos, mas preservando determinadas situações.

No que se refere à análise de (in)constitucionalidade da medida, existem seis ADI's, que questionam os dispositivos da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que instituíram o contrato de trabalho intermitente, tramitando perante o Supremo Tribunal Federal (STF), quais sejam ADI 5950, ADI 5794, ADI 5806, ADI 5826, ADI 5829 e ADI 6154.

O julgamento teve início em 03/12/2020, quando o Relator votou pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, ou seja, pela procedência da ação, e os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes votaram por sua improcedência. A votação foi interrompida por pedido de vista na Ministra Rosa Weber. Na retomada do julgamento, em 11/11/2022, a Min. Rosa Weber acompanhou o Relator, com ressalvas, e o julgamento foi interrompido por um destaque do Min. André Mendonça.

A ADI 5826, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETR), conjuntamente com a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL) em 23/11/2017 tem como principal argumento que o trabalho intermitente viola diversos princípios constitucionais, entre eles: a) princípio da dignidade da pessoa humana (ao permitir uma remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado, pode gerar uma situação de precariedade para o trabalhador, comprometendo sua dignidade); b) princípio da proteção ao trabalhador (ao permitirem formas de contratação mais flexíveis, fragilizar a proteção ao trabalhador e reduzir garantias trabalhistas e sociais); c) princípio da vedação ao retrocesso social (em relação aos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, contrariando a evolução histórica de proteção social).

Já a ADI 5829, proposta em 27/11/2020 pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL), entidade sindical de segundo grau. Tem por objeto a redação dada ao art. 443, caput e § 3º; artigo 452-A e respectivos parágrafos; arts. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911-A, *caput* e parágrafos, em razão da ofensa aos arts.: 1º, *caput* e incisos III e IV; artigo 5º, *caput* e incisos III e XXIII; art. 6º, *caput*; art. 7º *caput* e incisos IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; 102, *caput* e inciso I e alínea "a"; 103, *caput* e inciso IX; 1; todos da Constituição Federal, combinados com a Lei 9.868/ 99. Consoante o disposto na petição que inaugura o processo:

Muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de "ampliar" a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país; na realidade propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não

atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer (ADI 5829/2020).

Segundo o documento, da forma como se apresenta, o contrato de trabalho intermitente ofende diversos princípios constitucionais, tais como a Vedação ao Retrocesso e a Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CF/88), porque “a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial, quando, onde e como o empregador bem entender” (p. 6-7). Aponta ainda violação dos princípios constantes dos arts. 5º, inciso III e art. 7º, *caput*, ambos da CF, segundo os quais há vedação ao tratamento desumano ou degradante, bem como que o direito do trabalho tem como finalidade a promoção de melhoria da condição social do trabalhador, entre outros.

Por fim, tem-se a ADI 6154, proposta em 07/06/2019, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). Fundamenta o pedido alegando violação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (art. 1º, incisos III, IV da CF/88). Conforme o documento, o princípio da dignidade da pessoa humana existe para evitar a transformação do homem em objeto, ou seja, “o empregado, enquanto pessoa humana, é considerado um sujeito de direitos, na medida em que detentor de uma dignidade que deve ser respeitada que é prevista pela Constituição como escudo para o resguardo de todas as suas garantias, incluindo-se nestas, os direitos trabalhistas” (p. 06). Já em relação aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, informa que “a melhor interpretação a estes princípios se origina da premissa de que se deve valorizar o trabalho humano em detrimento de qualquer aspecto atrelado aos valores da economia de mercado, em observância, ainda, ao princípio da dignidade da pessoa humana” (p. 07).

Entre os argumentos apresentados está a violação ao princípio do tratamento isonômico, previsto no art. 5º, *caput*, da CF/88, que garante que todas as pessoas que trabalhem no mesmo local, realizando a mesma atividade, devem receber a mesma remuneração. Aponta ainda, violação aos princípios da proteção ao trabalhador e da valorização ao trabalho (art. 7º, incisos IV e VII, CF/88), pois “o trabalho intermitente é caracterizado pela imprevisibilidade da jornada de trabalho, de modo que resta também imprevisível as horas, dias e meses em que ocorrerá efetivamente a prestação de serviços pelo empregado” (p. 08).

TABELA 33 – Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) propostas perante o STF referentes ao contrato de trabalho intermitente, em ordem cronológica

ADI	Autor	Data
ADI 5794	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF)	16/10/2017
ADI 5806	Confederação dos trabalhadores de segurança privada (CONTRASP)	06/11/2017
ADI 5826	Federação dos trabalhadores de postos (FENEPOSPETRO)	23/11/2017
ADI 5829	Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL)	27/11/2017
ADI 5950	Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC)	23/05/2018
ADI 6154	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI)	10/06/2019

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Para a Advocacia-Geral da União (AGU), o trabalho intermitente não buscou aumentar o nível de empregos à custa dos direitos dos trabalhadores que têm empregos. O advogado-geral, José Levi, sustentou que, ao invés de precarizar as relações de trabalho, a regra procurou legalizar uma alternativa ao trabalho informal e possibilitou retirar da informalidade mais de 500 mil pessoas desde que entrou em vigor. A Procuradoria-Geral da República (PGR) também se manifestou pela constitucionalidade da norma. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) também já se manifestou pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, ainda no ano de 2018, nos termos do documento publicado em agosto de 2018, resultante da realização da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e, também, do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – CONAMAT (2018).

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizado pela Anamatra em parceria com outras entidades, ocorreu durante os dias 09 e 10 de outubro de 2017, em Brasília, antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista). Tratou-se de evento científico realizado com o fim de debater 300 propostas sobre a nova norma, que resultaram em 125 enunciados (sendo 58 aglutinados e 67 individuais), sobre a interpretação e aplicação da reforma trabalhista. Conforme descreve o próprio documento “Reforma trabalhista – Enunciados Aprovados”, originado de tais eventos:

Evento científico aberto e democrático do qual participaram mais de 600 operadores de Direito de todo o país, dentre Magistrados (cerca de 350, incluídos dez ministros do Tribunal Superior do Trabalho), advogados trabalhistas, procuradores do Trabalho, auditores fiscais do Trabalho e professores universitários. Foram igualmente

convidados, com todas as formalidades cabíveis, as assessorias das principais entidades nacionais representativas de trabalhadores e empregadores (Anamatra, 2028, p. 07).

Sete meses mais tarde realizou-se o 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT), na cidade de Belo Horizonte/MG, dedicando duas comissões temáticas ao debate das dimensões material e processual da reforma trabalhista. Após a realização destes dois eventos, firmaram-se teses que foram aprovadas em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 05 de maio de 2018, e que passaram a externar as posições oficiais da Anamatra acerca da reforma trabalhista. A respeito do contrato de trabalho intermitente, assim se posicionou a entidade:

Enunciado 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, p. 42).

Os enunciados da Anamatra não possuem valor legal, ou seja, não constituem normas jurídicas, carecem de força legislativa e não impõem obrigações. É importante destacar que não devem ser confundidos com as Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), uma vez que estas últimas possuem poder normativo. No entanto, os enunciados têm como propósito expressar o pensamento dos juízes alinhados com a Anamatra em termos ideológicos, fornecendo orientação para as decisões judiciais relacionadas aos temas em questão.

Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 154), o contrato de trabalho intermitente, tal como foi regulamentado pela Reforma trabalhista, procura desvincular-se de dois direitos e garantias jurídico-trabalhistas fundamentais, essenciais à estrutura central do Direito do Trabalho: a duração do trabalho e da jornada (que envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não – caput do art. 4º da CLT) e o salário (parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho).

O contrato de trabalho intermitente da forma como está regulamentado no Brasil é inconstitucional, pois transfere os riscos da atividade econômica para o trabalhador, desvirtuando o chamado princípio da alteridade. Referido princípio é estrutural no Direito do Trabalho e configura uma das principais características da relação de emprego, no que concerne à figura do empregador. Conforme Maurício Godinho Delgado (2019, p. 495) significa que é

do empregador “ os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução”. Como o empregado só é remunerado se e quando trabalhar, as empresas passam a contar com mão de obra sempre disponível sem nenhum custo adicional. Logo, o contrato de trabalho intermitente revela-se como uma forma de subemprego, forma precária de trabalho, além de ferir o princípio da continuidade do contrato de trabalho, mediante a incerteza da prestação laboral.

Outro ponto de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente está na ofensa ao princípio constitucional da vedação ao retrocesso social, que tem por objetivo proteger os direitos sociais, já conquistados ao longo do tempo pelos trabalhadores, especialmente, de forma a impedir que o legislador suprima ou restrinja os direitos alcançados. Tal princípio encontra-se implícito no art. 7º, *caput*, da CF que afirma serem “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Logo, ao reduzir os direitos dos trabalhadores intermitentes, a Lei 13.467/2017, no aspecto que regulamenta o contrato de trabalho intermitente padece de inconstitucionalidade.

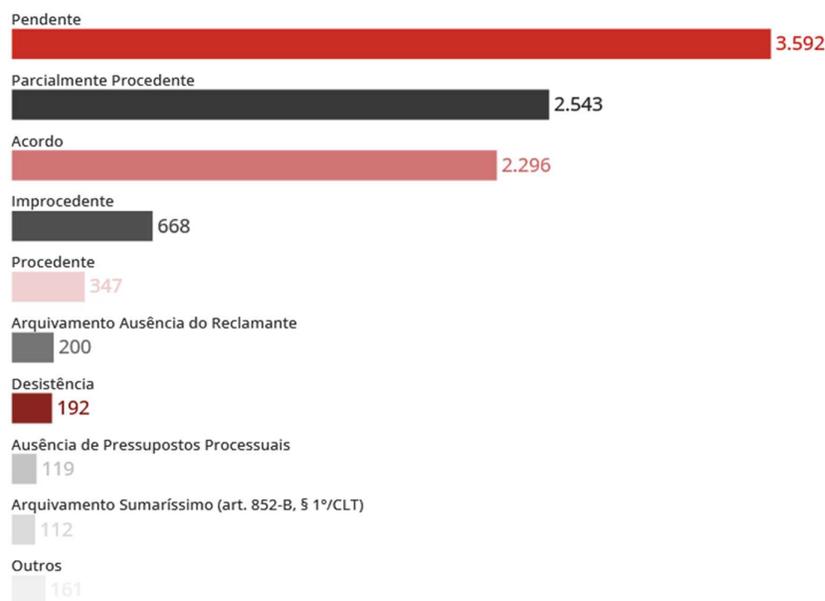
Além disso, o contrato de trabalho intermitente afronta aos princípios da valorização social do trabalho e da função social da propriedade, previstos nos arts. 1º, IV; 6º, 7º, IV e VII; e 170, III da Constituição Federal, ao impedir o trabalhador de alcançar o salário mínimo necessário para assegurar sua subsistência e a de sua família, assim como negar o acesso a direitos fundamentais como alimentação, moradia e saúde.

Além disso, é importante ressaltar a existência das diversas ações tramitando na Justiça do Trabalho Brasileira que tem por objeto o contrato de trabalho intermitente. Conforme reportagem publicada pelo site G1 em 17/12/2023, as ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentam 116% em 2 anos: “o volume de ações sobre o assunto na Justiça do Trabalho passou de 1.180, em 2020, para 2.553, em 2022. Em 2023, o movimento seguiu em alta: até outubro, mais de 2.885 processos chegaram aos Tribunais do país” (G1, 2023). Ainda, segundo a reportagem, que cita uma pesquisa realizada pela empresa Data Lawyer, “mais de 10 mil casos envolvendo processos trabalhistas nesta modalidade foram levados para o Judiciário desde 2017” (G1, 2023). Em relação aos valores das ações, a reportagem informa que o montante total chega a R\$ 655,21 milhões, o que representa um pedido médio de R\$ 63,9 mil por ação por ação. Em relação ao desfecho do processo, ou seja, o resultado da ação, a reportagem informa que “21,81% das ações terminaram em acordos entre as empresas e os trabalhadores e 24,53% parcialmente procedentes, ou seja, quando parte das alegações é acatada pelo juiz” (G1, 2023).

Conforme os dados divulgados pela reportagem, de todas as ações tramitando no país na data do levantamento, 3.592 ainda estavam pendentes de julgamento (aguardando a decisão); 2.543 foram julgadas parcialmente procedentes (o trabalhador ganhou parte daquilo que pediu no processo); 2.296 resultaram em acordos; apenas 668 foram julgadas improcedentes (portanto, o trabalhador perdeu a causa); 347 foram julgadas totalmente procedentes (ganhou tudo o que pediu). Houve ainda hipóteses de arquivamento por ausência do Reclamante, casos de desistência da ação; extinção do processo por ausência de pressupostos processuais, arquivamento sumaríssimo (art. 852-B § 1º da CLT), entre outros.

FIGURA 12 – Principais desfechos por processo envolvendo o contrato de trabalho intermitente no Brasil

### Principais desfechos por processo



Fonte: G1.<sup>64</sup>

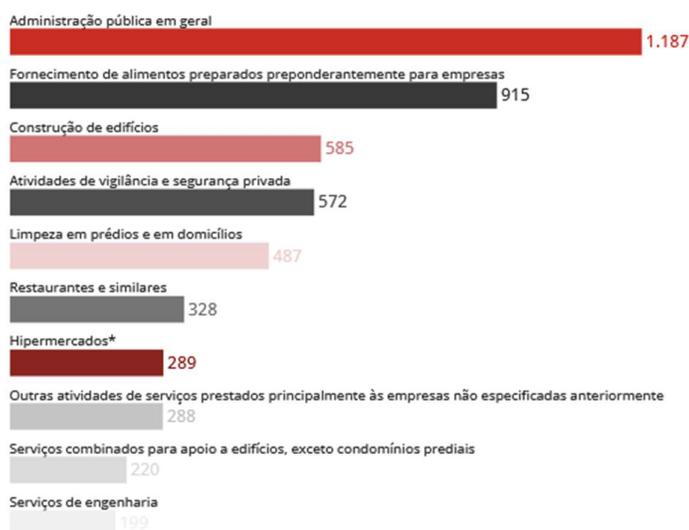
Conforme exposto na figura abaixo, a reportagem informa, ainda, quais seriam as 10 atividades econômicas mais demandadas em ações perante a Justiça do Trabalho, nos casos envolvendo o contrato de trabalho intermitente, quais sejam: administração pública em geral; fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas; construção de edifícios; atividades de vigilância e segurança privada; limpeza em prédios e em domicílios; restaurantes e similares; hipermercados; outras atividades de serviços prestados principalmente

<sup>64</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml>.

às empresas não especificadas anteriormente; serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais e; serviços de engenharia.

FIGURA 13 – 10 atividades econômicas mais demandadas na Justiça do Trabalho, em razão dos contratos de trabalho intermitentes

### 10 atividades econômicas mais demandadas



g1

\*Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios

Fonte: G1.<sup>65</sup>

Na maioria dos processos, a solicitação é para invalidar os contratos, argumentando que o trabalho era contínuo. Os juízes têm entendido que, em algumas situações não se trata de um contrato de trabalho intermitente, mas sim de um vínculo de trabalho regular/padrão (por prazo indeterminado), o que demandaria o pagamento integral das verbas rescisórias. Em 2022, a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região proferiu uma decisão favorável a uma trabalhadora, confirmando que sua prestação de serviços era contínua e habitual.<sup>66</sup>

#### 6.4 UMA NOVA REFORMA A CAMINHO?

Está tramitando no Senado Federal desde 28/04/2023, um projeto de lei com o objetivo de garantir maiores direitos aos trabalhadores contratados pela modalidade intermitente. De

<sup>65</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml>

<sup>66</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região DF/TO, Processo n. 0000701-59.2021.5.10.0021.

autoria do Senador Jorge Kajuru (PODEMOS/GO), o Projeto de Lei nº 2.243, de 2023, visa a alteração do caput e do § 3º do art. 443 e o art. 452-A da CLT, além do acréscimo do art. 452-B, “para dispor sobre os direitos constitucionais e trabalhistas dos empregados contratados para o exercício de trabalho em jornadas intermitentes”.

Conforme conta do site do Senado, a matéria deve passar por exame da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), seguindo posteriormente para a Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa, nos termos do art. 91, I, do Regimento Interno. Conforme dispõe o art. 122, II, “c”, do Regimento Interno do Senado, o projeto pode receber emendas perante a primeira Comissão pelo prazo de cinco dias úteis. Esse prazo ocorreu entre os dias 03/05/2023 a 09/05/2023, entretanto, conforme apontado pelo relatório disponível, encerrado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas. Atualmente, o referido projeto encontra-se aguardando designação do relator.

A primeira alteração proposta pelo referido projeto refere-se à própria terminologia utilizada, de trabalho intermitente para trabalho em jornadas intermitentes, pois segundo a justificativa apresentada haveria uma impropriedade terminológica, pois intermitente são as jornadas e não os contratos, que são contínuos. Ainda, segundo o documento, o contrato de trabalho intermitente seria “uma modalidade contratual que deixa uma série de vazios legais e cujos objetivos são fugir da legalidade e da constitucionalidade. No fundo, um estímulo à informalidade e à precariedade. A reforma trabalhista trouxe a degradação dos salários, embora tenha repartido os empregos” (Senado, 2023).

O texto justifica a necessidade de uma melhor regulamentação do contrato de trabalho intermitente, afirmando que “são inúmeros os problemas e a falta de clareza. O principal deles é conceder, ao empregador, um poder excessivo e estabelecer a inexistência de qualquer controle de jornada, degradando a qualidade de vida do empregado, reduzindo a dignidade dele” (Senado, 2023).

Entre os pontos que o texto tenta regulamentar está a possibilidade de recusar uma oferta nos casos em que o empregado intermitente possua dois vínculos e seja acionado pelos dois para prestação de serviços no mesmo dia, pois segundo a justificativa do texto: “Não fica claro o que acontece quando o empregado, contratado para jornadas intermitentes por mais de um empregador, for chamado por mais de um deles para o trabalho na mesma data e mesmo horário” (Senado, 2023). Regulamenta, portanto, o direito de o empregado avisar aquele que o convocou de que já existe uma convocação anterior. Nos termos do § 2º, do art. 452-A da CLT, proposto pelo projeto:

Caso o empregado já esteja convocado por outro empregador, para a realização de serviços, na mesma data da solicitação prevista no parágrafo anterior, em razão de outro contrato com previsão de jornada intermitente, comunicará o fato ao empregador no prazo de um dia útil, ficando livre de qualquer sanção (Senado, 2023).

O projeto prevê, ainda, a regulamentação do limite da prestação dos serviços em um mesmo dia, ainda que para empregadores diferentes: eventualmente ou frequentemente essas convocações poderiam ficar abusivas e o empregado ter que trabalhar jornadas exaustivas para dois ou três empregadores” (Senado,2023). Assim, a proposta impede que um mesmo empregado, com mais de um contrato para prestação de serviços intermitentes, trabalhe para dois ou mais empregadores num mesmo dia (§12, art. 452-A)<sup>67</sup>.

Outro ponto regulamentado pela proposta é o direito às férias, mais precisamente que o trabalhador intermitente que possua mais de um contrato ativo possa usufruir pelo menos 15 dias das férias de ambos na mesma data: “esse empregado pode, simplesmente, nunca conseguir conciliar seus períodos de afastamento, não poder viajar no período de interrupção das aulas de seus filhos. Pode, portanto, ficar afastado de sua família” (Senado, 2023). Portanto, o § 11, do art. 452-A sugerido pelo projeto, visa garantir que o empregado possa ficar pelo menos 15 dias sem prestar nenhum tipo de trabalho.<sup>68</sup>

Prevê ainda, disposições para fazer constar de forma expressa no texto legal alguns direitos constitucionalmente previstos, como seguro desemprego, no valor de um salário mínimo, em caso de desemprego involuntário, e inexistência de contrato de trabalho de qualquer natureza em vigência (art. 452-B, II); bem como o direito ao salário-maternidade, com duração de 120 dias, de no mínimo um salário-mínimo (licença à gestante, sem prejuízo ao salário) (art. 452-B, XIV).

No entanto, embora o projeto preveja de forma expressa diversos direitos ao trabalhador intermitente, repetindo os incisos previstos no art. 7º da CF/88, a proposta não toca no principal ponto de crítica da modalidade: a ausência de previsão de jornada e de salários, que estes sim são os principais causadores de precarização das condições de trabalho dos contratos intermitentes, conforme exposto ao longo do presente trabalho. Portanto, ainda há um longo caminho a ser trilhado na construção de um contrato de trabalho intermitente mais justo e que garanta qualidade de vida e dignidade ao trabalhador intermitente.

---

<sup>67</sup> § 12. Em um mesmo dia, o empregado contratado para trabalho em jornadas intermitentes não poderá prestar trabalho para mais de um empregador.

<sup>68</sup> § 11. Caso o empregado contratado para trabalho em jornadas intermitentes tenha dois ou mais empregadores poderá tirar férias de 15 (quinze) dias, em relação a todos os empregadores, devendo, para tanto, comunicar aos contratantes, com antecedência de 30 (trinta) dias as datas escolhidas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de pesquisar e analisar os impactos e desafios da implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil é também um desafio, pois muitas são as variáveis a serem analisadas. Entretanto, é uma medida necessária, pois apenas o estudo e a compreensão da modalidade contratual podem promover um debate sólido sobre a necessidade de uma regulamentação mais eficaz da figura, que da maneira como foi regulada no Brasil em 2017, é capaz de precarizar demasiadamente a situação do trabalhador brasileiro.

O objetivo da presente pesquisa foi analisar os efeitos da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no mercado de trabalho em duas vertentes: impactos na geração de vagas e na qualidade dessas vagas, ou seja, como tal modalidade contratual impacta o cotidiano de trabalho e de vida dos trabalhadores e empregadores regidos por ela. Os objetivos específicos, que se delinearão nos capítulos da presente tese foram: a) compreender os conceitos de trabalho, neoliberalismo, precarização do trabalho e trabalho decente (1º capítulo); b) desenvolver a história legislativa do instituto no Brasil, especialmente os motivos que os levaram a sua adoção no bojo da Reforma trabalhista (2º capítulo); c) discorrer sobre as características e requisitos do contrato de trabalho intermitente no Brasil (2º capítulo); d) apresentar um estudo comparado entre o contrato de trabalho intermitente no Brasil e em outros países que o adotaram (4º capítulo); e) analisar o impacto da regulamentação do instituto no mercado de trabalho brasileiro (5º capítulo); f) analisar as ambiguidades, lacunas e desafios para a implementação do instituto no Brasil (6º capítulo).

Adotou-se como pergunta de pesquisa norteadora da Tese a seguinte questão: apresentado como uma das possíveis soluções para a crise do desemprego na qual o país estava em 2017, o trabalho intermitente gerou empregos e crescimento econômico pela flexibilização das relações trabalhistas? A hipótese era a de que, embora prometido como uma reforma estrutural que traria desenvolvimento econômico e criação de empregos no país, diminuindo o "custo Brasil" e o "engessamento nas relações trabalhistas", o trabalho intermitente não criou o número de empregos esperado nem contribuiu para o crescimento econômico com base na redução dos custos trabalhistas, embora tenha posicionado centenas de milhares de trabalhadores em uma relação de trabalho precarizada, contribuindo para o recrudescimento da desigualdade econômica no Brasil.

No primeiro capítulo foram apresentados conceitos que permeiam o contrato de trabalho intermitente, como é o caso do conceito de trabalho precário, trabalho flexível, trabalho decente etc. Além disso, discorreu-se a respeito da evolução do sistema capitalista de produção

e do neoliberalismo, buscando compreender como chega-se a essa configuração de trabalho tão fragilizada. No segundo capítulo discutiu-se a respeito da construção do contrato de trabalho intermitente no Brasil, desde projetos de lei anteriores, que buscavam regulamentar a medida, passando pelo debate do Projeto de Lei 6.787/2017 e a posterior edição da Medida Provisória 808/2017 e de diversas portarias que tentaram corrigir as falhas da legislação supracitada.

No terceiro capítulo discorreu-se sobre as principais características, requisitos e nuances do contrato de trabalho intermitente, que permitem desvelar todo o cenário de desproteção que é exposto o trabalhador sujeito a esta modalidade contratual. No quarto capítulo apresentou-se um panorama do trabalho intermitente em outros ordenamentos jurídicos mundo a fora, para demonstrar como é regulamentado e como a experiência internacional pode contribuir com a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

O quinto capítulo desvelou a conjuntura do mercado de trabalho nacional tanto em relação aos indicadores gerais, quanto com enfoque especial no contrato de trabalho intermitente. Indicadores como sexo, idade, grau de instrução e setores da economia auxiliaram a compreender como a regulamentação da modalidade impactou no saldo das vagas do mercado de trabalho brasileiro. Por fim, o sexto e último capítulo apresentou possíveis desafios na implementação do contrato de trabalho intermitente, da forma como encontra-se regulamentado no país. Além disso, discorreu-se sobre uma possível inconstitucionalidade da modalidade.

Da análise dos dados apresentados ao longo da pesquisa, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente não gerou as vagas de emprego prometidas e não foi capaz de promover crescimento econômico pela flexibilização das relações trabalhistas. Em verdade, corroborou-se a hipótese da pesquisa que, embora prometido como uma reforma estrutural que traria desenvolvimento econômico e criação de empregos no país, diminuindo o "custo Brasil" e o "engessamento nas relações trabalhistas", o trabalho intermitente não gerou o número de empregos esperado e nem contribuiu para o crescimento econômico com base na redução dos custos trabalhistas, embora tenha posicionado centenas de milhares de trabalhadores em uma relação de trabalho precarizada, contribuindo para o recrudescimento da desigualdade econômica no Brasil.

Em que pese os dados da expansão da modalidade sejam relevantes (aproximadamente 6% do total do saldo de vagas entre 2017 e 2023). Da análise dos dados verifica-se que a modalidade contratual se adapta muito bem a períodos de crise, momentos nos quais há sua expansão em contraponto à retração das vagas não intermitentes do mercado formal. O crescimento do contrato de trabalho intermitente durante períodos de crise econômica é um reflexo preocupante das precárias condições laborais enfrentadas pelos trabalhadores. Em vez

de ser uma solução para os períodos de crise, o contrato intermitente agrava as desigualdades sociais e contribui para a perpetuação de um sistema que beneficia apenas os interesses do capital em detrimento do bem-estar dos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente emerge como uma expressão flagrante da precariedade laboral contemporânea, colocando milhares de trabalhadores em situações extremamente precarizantes, tolhendo deles diversos direitos, excluindo-os da proteção trabalhista, previdenciária e social. Ao adotar essa modalidade contratual, as empresas buscam uma flexibilização extrema, transferindo para os trabalhadores os riscos e custos da produção. A instabilidade se reflete na incerteza quanto à quantidade de horas trabalhadas e, conseqüentemente, na inconsistência da renda mensal, minando a segurança financeira dos empregados.

Além disso, os trabalhadores intermitentes muitas vezes enfrentam dificuldades para acessar direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, licença-maternidade e seguro-desemprego, uma vez que esses benefícios são calculados com base na média salarial, que tende a ser baixa e variável nesse tipo de contrato. Assim, o contrato de trabalho intermitente representa uma forma extrema de precarização do trabalho, onde a flexibilidade se traduz em insegurança e vulnerabilidade para os trabalhadores.

Ficou demonstrado ao longo da presente pesquisa que a implementação do contrato de trabalho intermitente é um desafio multifacetado que exige um equilíbrio delicado entre a flexibilidade para empregadores e a segurança para os trabalhadores. Aprovado no seio da reforma trabalhista, em verdade, o contrato de trabalho intermitente, da forma como se encontra regulamentado pode ser vislumbrado como uma “contrarreforma”, que retira direitos e proteção jurídica das relações de trabalho, promovendo verdadeiro retrocesso social, ao transferir os custos da atividade econômica para os trabalhadores, parte hipossuficiente da relação empregatícia. É urgente uma regulamentação legal mais robusta da modalidade contratual, bem como a implementação de políticas públicas eficazes, que permitam uma relação de trabalho mais justa e digna para estes trabalhadores.

Em que pese o contrato de trabalho intermitente possa ser oferecer flexibilidade tanto para empregadores quanto para trabalhadores, ele requer uma gestão cuidadosa e estratégica. Para os empregadores, as dificuldades de sua implementação surgem de uma variedade de fatores, incluindo a necessidade de gerir flutuações imprevisíveis na demanda de mão de obra, cumprir regulamentos trabalhistas complexos, garantir a produtividade e eficiência, bem como estabelecer e manter relações laborais sólidas e de confiança.

Para superar os desafios, é necessário que empregadores considerem a importância do planejamento, da comunicação transparente e da conformidade legal, bem como o investimento em treinamento e desenvolvimento. A construção de relações laborais de confiança também desempenha um papel fundamental na superação dos desafios. Ao tratar os trabalhadores intermitentes com equidade, respeito e oferecer oportunidades de desenvolvimento, os empregadores podem criar um ambiente onde todos os membros da equipe se sintam valorizados, independentemente de seu tipo de contrato.

É crucial uma regulamentação legal mais clara e abrangente para garantir os direitos e proteções dos trabalhadores intermitentes. Isso inclui estabelecer limites claros para o tempo de trabalho, garantir o pagamento justo pelas horas trabalhadas, estabelecer requisitos de benefícios, como seguro de saúde e previdência, e garantir que os trabalhadores intermitentes tenham acesso a treinamento e desenvolvimento profissional. Uma regulamentação bem elaborada pode promover relações laborais mais equitativas e confiáveis.

Considerando as experiências internacionais e as práticas regulatórias que buscam mitigar a precarização do trabalho intermitente, sugere-se a introdução de alterações na legislação brasileira para estabelecer proteções mais robustas aos trabalhadores. Algumas propostas seriam a garantia de pagamento pelas horas de inatividade; o estabelecimento de horas mínimas de serviço; a regulação mais estrita dos contratos coletivos; incentivos fiscais para empregadores que oferecem estabilidade financeira aos trabalhadores; bem como o reforço nas regulamentações para treinamento e desenvolvimento desses trabalhadores.

Implementar uma disposição que assegure o pagamento mínimo ao trabalhador intermitente durante os períodos de inatividade, semelhante a práticas adotadas em alguns países garantiria uma renda mínima, mesmo nos momentos em que não há chamadas para o trabalho. Além disso, fixar um número mínimo de horas de serviço para cada convocação, de forma a proporcionar maior estabilidade financeira aos trabalhadores (esse mínimo poderia ser acordado através de negociações coletivas ou regulamentado pelo Estado, visando a evitar a excessiva variabilidade nos rendimentos dos trabalhadores intermitentes).

Também se apresenta como uma alternativa, a implementação na legislação de uma restrição de que tal modalidade somente possa ser adotada por contratos coletivos, de modo a garantir que estes não resultem em condições menos favoráveis para os trabalhadores intermitentes. Além disso, a existência de incentivos fiscais por parte do governo federal para empregadores que adotem práticas que proporcionassem estabilidade financeira aos trabalhadores intermitentes, como o pagamento por horas de inatividade ou a garantia de um número mínimo de horas de trabalho.

Essas sugestões buscam equilibrar a flexibilidade desejada pelos empregadores com a necessidade de garantir condições dignas e estáveis para os trabalhadores intermitentes. Ao incorporar elementos de regulamentação internacional, o objetivo é promover um ambiente de trabalho mais equitativo e sustentável. Ademais, são essenciais políticas públicas voltadas para a capacitação da mão de obra intermitente e a promoção da estabilidade financeira para esses trabalhadores. Isso pode incluir programas de treinamento acessíveis, assistência em situações de desemprego e sistemas de segurança social que atendam às suas necessidades específicas.

Uma política pública que poderia ser implementada para amenizar os efeitos negativos do contrato de trabalho intermitente no Brasil e reduzir a precarização promovida pelo instituto seria o fortalecimento da negociação coletiva. A celebração de acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, com a participação ativa dos sindicatos, tornaria possível estabelecer condições mais equitativas para os trabalhadores intermitentes, como salários mínimos mais justos, garantias de jornadas mínimas e benefícios adicionais. Essa permissão poderia ser um mecanismo para garantir condições mais favoráveis e específicas para os trabalhadores intermitentes, levando em consideração as peculiaridades de cada setor e a necessidade de assegurar um padrão mínimo de proteção social.

Para enfrentar esses desafios é fundamental que empregadores, trabalhadores, órgãos reguladores e formuladores de políticas trabalhem juntos de forma colaborativa. Somente por meio dessa cooperação, a sociedade pode garantir que a flexibilidade do contrato de trabalho intermitente seja equilibrada com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Assim, poderemos avançar na construção de um mercado de trabalho mais adaptável, justo e eficiente, no qual todas as partes interessadas se beneficiem de maneira equitativa. A regulamentação legal aprimorada e políticas públicas bem concebidas desempenham um papel fundamental nessa jornada.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

ALMEIDA, Silvio. **O que é o NEOLIBERALISMO | Silvio responde**. YouTube, 29 jul. 2020. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=4Il9gixD\\_OA](https://www.youtube.com/watch?v=4Il9gixD_OA). Acesso em: 18 dez. 2023

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho**: Ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru: Canal 6, 2013. 240 p.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Práxis; Bauru: canal 6, 2007.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**: a nova degradação do Trabalho na era da globalização. 2. ed. Londrina: Práxis, 1999.

ALVES, Giovanni. Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

AMORIM, Antônio Leonardo. **Terceirização Trabalhista no Brasil e Trabalho Decente**. 07/02/2019. 140 f. Mestrado em Direito. Instituição de Ensino: Fundação Universidade Federal De Mato Grosso Do Sul, Campo Grande Biblioteca Depositária: Biblioteca central da UFMS. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7721098#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7721098#). Acesso em: 22 jan. 2023.

ANAMATRA. **Reforma trabalhista**: Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Brasília, 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 em: 30 jul. 2023.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir.; GENTILI, Pablo. (Orgs.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático, p. 9-23. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Leda. **Sem jornada e salário fixos**: Contrato intermitente cresce em 2 anos, mas gera menos de 9% das vagas esperadas e não reduz informalidade. Site UOL. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista/#end-card> Acesso em: 20 jul. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. 146 p.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo Augusto. **A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista.** v.58. (Coleção questões da nossa época. Cortez, 2018. E-book. ISBN 9788524926426. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788524926426/>. Acesso em: 08 jul. 2023.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo: LexMagister, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013. p. 240-261. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39779/2013\\_rev\\_tst\\_v079\\_n002.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39779/2013_rev_tst_v079_n002.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em 03 jun. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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 em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei 13.467, 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente.** Brasília, 2010. Disponível em: [www.mte.gov.br/antd/programa\\_nacional.asp](http://www.mte.gov.br/antd/programa_nacional.asp). Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Substituição da captação dos dados do Caged pelo eSocial. Brasília, 27 maio 2020. (Nota técnica).

Disponível em: <https://tinyurl.com/y54w9dav>. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-novo-caged>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRAZ, Narice Flaviana de Souza Alves Barbosa. **Emprego Intermitente: Estratégia de Enfrentamento à “Crise” ou Instrumento de Precarização das Relações de Trabalho?** 30/10/2020 184 f. Mestrado em Ciências Jurídicas Instituição de Ensino: Universidade Federal Da Paraíba (João Pessoa), João Pessoa Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFPB e Setorial do PPGCJ. Disponível em: Acesso em: [https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21080/1/NariceFlavianaDeSouzaAlvesBarbosaBraz\\_Dissert.pdf](https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21080/1/NariceFlavianaDeSouzaAlvesBarbosaBraz_Dissert.pdf). Acesso em: 22 jul. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 680 p.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. (2017) **Audiência Pública** realizada em 21/03/2017, no Anexo II, Plenário 01, pela Comissão Especial que analisava o PL 6787/16 - Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/notas-taquigraficas/nt-21-03.17>. Acesso em: 12 jan. 2023.

CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva. **A Reforma trabalhista e o Contrato de Trabalho Intermitente: Uma Visão a Partir do Direito Estrangeiro (Itália, Portugal e Espanha)**. 06/06/2019 173 f. Mestrado Em Direito Instituição De Ensino: Universidade Metodista De Piracicaba, Piracicaba Biblioteca Depositária: Unimep Taquaral. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7709873](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7709873). Acesso em: 22 jan. 2023.

COZENDEY, Carlos Marcio B. **Instituições de Bretton Woods: desenvolvimento e implicações para o Brasil**. Brasília: FUNAG, 2013. 181 p

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. 381 p.

DICIO. **Intermitente**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/intermitente/>. Acesso em: 20 maio 2023.

DIEESE. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Contratos intermitentes na gaveta**. Boletim Emprego em pauta. Nº 14, jan./2020. Disponível em: <https://www.DIEESE.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta14.pdf> Acesso em: 06 jun. 2023.

DIEESE. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Contratos intermitentes continuam na gaveta**. Boletim Emprego em pauta. Nº 17, dez./2020. Disponível em: <https://www.DIEESE.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf> Acesso em: 06 jun. 2023.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH** [online]. 2011, v. 24, n. spe1, pp. 37-57. Acesso em 17 jun. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Epub 21 Set 2011. ISSN 1983-8239. Acesso em: 17 jun. 2023.

FERNANDEZ; Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. 204 p.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Cadernos da Escola de Direito**, v. 2, n. 3, 17 mar. 2017. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernosdireito/article/view/2492>. Acesso em: 10 dez. 2023.

GOMES, Helen Bastos; OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. (2020). Precariado: Conceito em ebulição. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), 19(2), e37106. <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2020.2.37106>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/37106>. Acesso em: 17 jul. 2023.

G1. **Brasil decreta emergência sanitária por causa do novo coronavírus**. (2020a). Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/02/04/brasil-decreta-emergencia-sanitaria-por-causa-do-novo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 17 dez. 2023.

G1. **Nova lei regulamenta o trabalho esporádico**. (2017a). Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-regulamenta-o-trabalho-esporadico-entenda.ghtml>. Acesso em: 22 maio 2023.

G1. **OMS declara pandemia de coronavírus**. (2020b). Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 17 dez. 2023.

G1. **Regulamentação do trabalho por período gerará 2 milhões de empregos em 3 anos, diz relator da reforma trabalhista**. (2017b). Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/regulamentacao-do-trabalho-por-periodo-gerara-2-milhoes-de-empregos-em-3-anos-diz-relator-da-reforma-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 27 maio 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1992. 349 p.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2005. 256 p.

Harvey, David. **O enigma do capital**: e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011. 235 p.

HEINEN, Luana Renostro; LAURINDO, Marcel Mangili. A reforma trabalhista e o trabalho intermitente: Uma leitura a partir da “corrosão do caráter”. In: **Actas del XIX Congreso Nacional y IX Latinoamericano de Sociología Jurídica**. La sociología jurídica frente a los procesos de reforma en América Latina. Buenos Aires, Facultad de Derecho, UBA, 5, 6 y 7 de setiembre de 2018, p. 310-317. Disponível em: [http://www.sasju.org.ar/interfaz/blog\\_nivel\\_3/165/archivos/congreso-uba2018.pdf](http://www.sasju.org.ar/interfaz/blog_nivel_3/165/archivos/congreso-uba2018.pdf). Acesso em: 10 mai. 2023.

HUNT, Emery Kay; LAUTZENHEISER, Mark. **História do Pensamento Econômico**: Uma Perspectiva Crítica. 3. ed. eBook. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 504 p.

KREIN, José Darin. **Transformações no mundo do trabalho**. YouTube, 29 jul. 2020. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=4Il9gixD\\_OA](https://www.youtube.com/watch?v=4Il9gixD_OA). Acesso em: 18 dez. 2023.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente**. 02/12/2018. 249 f. Doutorado em Direito Instituição de Ensino: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo Biblioteca Depositária: PUC-SP. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6590320#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6590320#). Acesso em: 20 fev. 2023.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. Editora Saraiva, 2022.

LOURAL, Marcelo Sartorio; DUARTE, Pedro Henrique Evangelista. A Reforma trabalhista no Brasil: Uma Proposta Metodológica de Acompanhamento do Mercado de Trabalho Formal no Brasil In: **16. Encontro Nacional da ABET 3 a 6/9/2018, UFBA, Salvador (BA)** GT11 - Emprego, estrutura ocupacional e rendimentos. Disponível em: <https://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyI7czoZNDoiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSUZPIjtzOjM6IjE0NSI7fSI7czoXOiJoLjtzOjMyOiI3YTJkNGQ4YWQ4NzI2MjA2ZjMxMGYzY2Y4OTQ0Mzg5NyI7fQ%3D%3D>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MACHADO, Marcelo Ferreira. **Primeiras impressões sobre o trabalho intermitente**. (2017). Disponível em: <https://emporiododireito.com.br/leitura/primeiras-impressoes-sobre-o-trabalho-intermitente-por-marcelo-ferreira-machado>. Acesso em: 15 jun. 2023.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. In: **Congresso da Associação de Estudos Latino-Americanos Lasa**, 28. Rio de Janeiro, 2009. Anais. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/432/414>. Acesso em: 12 jun. 2023.

MONTENEGRO, David Moreno. **Reestruturação Produtiva, Neoliberalismo e Crise: precarização do trabalho e informalidade no Brasil**. III Jornada Internacional de Políticas Públicas, UFM, 2007, p.1-8.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

PACHECO, Flávia; MARTINS, Giovana Labigalini; JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil; BENEDITO, Luís Henrique; APARECIDO, Jane Kelli; ALONSO, Ellen; CARDOSO, Iara de Oliveira. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. In: **Revista Científica Faculdade do Saber**, Mogi Guaçu, 2017. p. 204-220. Disponível em: <https://docplayer.com.br/75313341-Analise-comparativa-normativa-trabalho-intermitente-no-brasil-e-em-diplomas-estrangeiros-1.html>. Acesso em: 05 jun. 2023.

PODER 360. (2023) **Só 9,2% dos trabalhadores são sindicalizados, indica IBGE**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/so-92-dos-trabalhadores-sao-sindicalizados-indica-ibge/>. Acesso em: 10 jan. 2024.

PORTUGAL. Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. **Código do Trabalho de Portugal**. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/602193>. Acesso em: 11 fev. 2019.

REINO UNIDO. **Small Business, Enterprise and Employment Act 2015**. Disponível em <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/part/11/crossheading/exclusivity-in-zero-hours-contracts/enacted>. Acesso em: 20 jul. 2023.

RUBBO, Deni Irineu Alfaro. (2022). A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. **Revista Novos Rumos**, 50(2). Disponível em: <https://doi.org/10.36311/0102-5864.2013.v50n2.3470>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SANDRONI, Paulo. **Novo dicionário de economia**. São Paulo: Círculo do Livro, 1999. 375p.

SCHEIFER, CAMILA ESCORSIN. **A reforma trabalhista e a (des)construção do Direito do Trabalho no Brasil: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017** 14/02/2019. 208 f. Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas. Instituição de Ensino: Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=8672999#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8672999#). Acesso em: 30 maio 2023.

SEBRAE, s/d. **Painel de empresas.** Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>>. Acesso em: 05 maio 2023.

SENADO Federal. **Projeto de Lei Complementar nº 116, de 2022.** Altera o caput e o § 3º do art. 443 e o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ela acrescenta o art. 452-B, para dispor sobre os direitos constitucionais e trabalhistas dos empregados contratados para o exercício de trabalho em jornadas intermitentes e dá outras providências. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/154507>. Acesso em: 24 jan. 2023.

SILVA, Nancy de Deus Vieira. **Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação.** Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo. Mestrado em Ciências. Área de Concentração Economia Aplicada. 1997. 153 f. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-20181127-160825/publico/SilvaNancyDeusVieira.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2023.

SILVA, Yasmin La Manna Marques. **Do neoliberalismo ao neodesenvolvimentismo: a trajetória brasileira nas últimas duas décadas.** 2015, 116 f. Dissertação (Mestrado em Economia Política). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/9260/1/Yasmin%20La%20Manna%20Marques%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2023.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Traduzido por Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

TUBINAMBÁ, Pedro Tourinho. **O contrato de trabalho intermitente e seus impactos no trabalho decente: os efeitos na remuneração justa.** 2020. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Fundamentais) - Universidade da Amazônia. Belém, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10899932#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10899932#). Acesso em: 27 jan. 2023.

ZUCCHETTI, Dinorá Tereza. O trabalho como conceito, valor e formação. **Revista Prâksis**, [S. l.], v. 1, p. 9–14, 2016. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraksis/article/view/536>. Acesso em: 8 jun. 2023.