

# CONTRATO INTERMITENTE: IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Daniele de Oliveira Siqueira<sup>1</sup>

1. Introdução. 2. A reforma trabalhista. 3. O contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro. 4. O contrato de trabalho intermitente no Direito Comparado. 5. A adoção do trabalho intermitente e seu impacto nas relações laborais. 6. Conclusão. Referências.

## RESUMO

O trabalho intermitente foi inserido no nosso ordenamento jurídico por meio da Lei nº 13467/2017. Essa nova modalidade contratual rompe com a lógica tradicional dos contratos típicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho ao prever a alternância entre períodos de atividade (trabalho) e inatividade (não trabalho), sendo esses não remunerados pelo empregador. Este artigo, através do método de revisão bibliográfica, apresenta uma abordagem qualitativa e quantitativa de como a adoção do contrato intermitente tem impactado as relações de trabalho. Apresenta, em linhas gerais, a forma como foi regulado no Brasil, fazendo um breve contraponto com o Direito Comparado. Analisa-se, ainda, os rendimentos médios mensais auferidos por esses trabalhadores no ano de 2018, bem como a frequência da chamada para o trabalho. Como resultado do estudo, verificou-se que é fundamental que o contrato intermitente seja regulamentado pela via legislativa e/ou negocial para que se possa assegurar um mínimo de estabilidade financeira e segurança aos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Trabalho intermitente. Direito Comparado. Precarização.

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas várias alterações nas normas de proteção ao trabalho foram colocadas em prática ao redor do mundo. No Brasil não foi diferente. Diante de um cenário de crise econômica e política experimentado pelo país em meados de 2016, foi aprovada a Lei Ordinária nº 13.467/2017, conhecida como Reforma

---

<sup>1</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2020). Graduada em Administração pela Universidade Federal de Goiás (2010).

Trabalhista. Dentre as inúmeras modificações promovidas, introduziu-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a figura do contrato de trabalho intermitente.

A Doutrina define essa nova modalidade contratual como contrato zero hora<sup>2</sup>, tendo em vista o rompimento de um dos elementos naturais presentes no contrato de trabalho que é a predeterminação da jornada. No contrato intermitente, o trabalhador não possui uma jornada mínima definida, podendo ser convocado a qualquer tempo para a prestação de serviços. Os períodos de inatividade, ou seja, não trabalho, não são considerados tempo a disposição do empregador.

Trata-se, portanto, de um contrato atípico que relativiza o princípio da continuidade da relação de emprego ao permitir a alternância entre períodos de atividade e inatividade. A ausência de integração do trabalhador na dinâmica e estrutura da empresa, proporcionada pela descontinuidade da prestação dos serviços, repercute diretamente em sua estabilidade financeira e vida profissional.

Após a implementação da Reforma Trabalhista, os dados do Ministério da Economia revelam que o crescimento desse novo tipo de contratação tem contribuído para o aumento no número de empregos formais no país. No entanto, é preciso analisar as peculiaridades desses vínculos, pois ainda que o trabalhador possua um contrato ativo, isso não significa que houve a prestação de serviços e, conseqüentemente, a garantia de uma remuneração digna.

Nesse sentido, este estudo aborda como a adoção do contrato de trabalho intermitente tem impactado as relações de trabalho. Apresenta, em linhas gerais, a forma como foi regulado no Brasil, fazendo um breve contraponto com o Direito Comparado. Analisa-se, ainda, os rendimentos médios mensais auferidos por esses trabalhadores no ano de 2018, bem como a frequência da chamada para o trabalho.

A pesquisa conta com uma abordagem qualitativa e quantitativa. O procedimento metodológico utilizado foi o de levantamento bibliográfico, valendo-se da consulta de artigos científicos, legislação, periódicos, processos judiciais e dados divulgados pelo Poder Executivo.

---

<sup>2</sup> CASSAR, V. B. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

## 2 A REFORMA TRABALHISTA

A demanda por reformas na área trabalhista começa a ter os primeiros registros na década de 70, fim da era de ouro do capitalismo, fazendo parte do conjunto de reformas da agenda neoliberal. No Brasil, desde 1990, houve diversos esforços para mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, as reformas implementadas nos anos de 1990 e 2000 não alteraram de forma substancial a legislação do trabalho<sup>3</sup>.

Com a crise econômica de 2008, a desregulamentação ou flexibilização trabalhistas tiveram uma arrancada mundial<sup>4</sup>. No Brasil, a crise teve seu início em meados de 2014, momento a partir do qual a taxa de desemprego começou a alavancar, atingindo seu pico no primeiro semestre de 2017, ocasião em que registrou 13,8%<sup>5</sup>.

Nesse cenário, aliado a uma crise política, voltou à tona a tentativa de implementar novas reformas trabalhistas, notadamente em 2016, sob o argumento de que a rigidez e o protecionismo do direito do trabalho prejudicavam o desenvolvimento econômico do país, afetando de forma direta o número de desempregados e o nível de pobreza<sup>6</sup>.

Diante desse contexto, o então Presidente da República Michel Temer encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, o qual alterava ou incluía sete artigos na CLT e oito na Lei nº 6.019/1974 (Lei sobre Trabalho

---

<sup>3</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca De. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Cad. CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231–252, aug. 2019. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em: 18 abr. 2020.

<sup>4</sup> Ibidem; DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>5</sup> SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de precarização do trabalho? **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, p. 14–36, jan./dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=70>> Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>6</sup> BELTRÃO, Rogério Coutinho; OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros de. Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual? **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 63–82, jul./dez. 2017. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2463>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

Temporário). No entanto, o referido PL foi ampliado de forma significativa, recebendo mais de oitocentas emendas<sup>7</sup>.

Apesar de a proposta de reforma ter sido anunciada pelo chefe do Executivo como uma modernização necessária para “garantir os atuais empregos e gerar novos”<sup>8</sup>, para Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>9</sup> ela instituiu “três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas internacionais e constitucionais”.

Com tramitação extremamente célere tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal, o PL foi transformado na Lei Ordinária nº 13.467/2017, colocando em prática diversas medidas de desregulamentação e de flexibilização das normas de proteção ao trabalho. Dentre as inúmeras alterações promovidas, criou-se no ordenamento jurídico brasileiro a figura do contrato de trabalho intermitente<sup>10</sup>.

A adoção dessa nova modalidade de contratação foi justificada em uma das emendas ao PL nº 6.787/2016 como forma de flexibilizar as regras contratuais trabalhistas e ampliar as formas de contratação das empresas que, por sua natureza, exerciam suas atividades em períodos variados ou que sofriam oscilações ou descontinuidade de demanda por produção ou prestação de serviços, contribuindo, assim, para a geração de empregos<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n.º 6.787, de 2016**. Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P\_5369. Brasília, 2016. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016)> Acesso em: 09 abr. 2020.

<sup>8</sup> MATOSO, Filipe. Em 1ª fala na TV, Temer defende reforma previdenciária e trabalhista. **G1**, política, ago. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/processo-de-impeachment-de-dilma/noticia/2016/08/temer-faz-pronunciamento-em-cadeia-nacional-de-radio-e-tv.html>> Acesso em 17 abr. 2020.

<sup>9</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.5.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>11</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n.º 6.787, de 2016**. Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P\_5369. Brasília, 2016. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016)> Acesso em: 09 abr. 2020.

Segundo tal emenda, o contrato intermitente também atenderia ao desejo dos trabalhadores em dedicar parte do seu tempo para o desenvolvimento intelectual ou profissional, para experimentar outras possibilidades disponíveis no mercado de trabalho, ou, ainda, atender interesses de caráter pessoal.

Em razão de algumas lacunas deixadas pelo legislador, dias após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, foi publicada a Medida Provisória (MP) nº 808/2018. Ocorre que a referida MP perdeu a vigência em 24/05/2018, ao não ser convertida em lei, voltando o trabalho intermitente a ser regulado inteiramente pelas disposições contidas na lei da Reforma Trabalhista<sup>12</sup>.

Isso posto, será abordado a seguir como o contrato intermitente foi incorporado ao sistema normativo trabalhista e suas principais peculiaridades.

### 3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Lei nº 13.467/2017 inseriu uma nova modalidade de contrato de trabalho no art. 443 da CLT, dispondo que “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”<sup>13</sup>.

A definição sobre o que se considera trabalho intermitente veio no §3º do mesmo dispositivo legal<sup>14</sup>, o qual evidencia a descontinuidade da prestação dos serviços como sua característica central, ou seja, o trabalhador poderá ficar em

---

<sup>12</sup> FINCATO, Denise. Direitos fundamentais e contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma leitura propositiva. **Revista Ibérica do Direito**, v. I, n. I, p. 190–206, jan./abr. 2020. Disponível em: <<http://revistaibericadodireito.com/index.php/revistaiberica/article/view/14/14>> Acesso em: 30 abr. 2020.

<sup>13</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>14</sup> § 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 e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. *Ibidem*.



inatividade por curtos ou longos períodos<sup>15</sup>. Embora a atividade ocorra de forma não contínua, ela não colide com a não eventualidade, que é um dos elementos que configuram o vínculo de emprego<sup>16</sup>.

Maurício Godinho Delgado<sup>17</sup> explica que a eventualidade não significa intermitência, pois se a prestação de serviços é intercalada com períodos de não trabalho, mas de forma permanente, trata-se de trabalho não eventual. Por sua vez, Vólia Bonfim Cassar<sup>18</sup> acrescenta que a não eventualidade está diretamente relacionada à necessidade permanente da empresa por determinado tipo de serviço ou atividade, seja de forma contínua ou intermitente.

Outra característica relevante é a ausência de limitação do contrato ao tipo de atividade desempenhada pelo empregador, podendo ser utilizado em quaisquer atividades empresariais, o que expande sobremaneira a possibilidade de contratação nessa nova modalidade. Algumas atividades são intermitentes por natureza, havendo alternância de períodos com alta e baixa demanda de mão de obra, tais como os setores de hotelaria e turismo, no entanto, o legislador não impôs qualquer restrição<sup>19</sup>.

Consoante o art. 452-A da CLT, *caput*, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve garantir ao trabalhador o valor da hora de trabalho, não inferior ao percebido pelos demais empregados do estabelecimento que exercem a mesma função, sejam intermitentes ou não<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de precarização do trabalho? **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, p. 14–36, jan./dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=70>> Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>16</sup> KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos - ANAIS DO VIII COMBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 28, p. 39–55, 2019. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>18</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

<sup>19</sup> SALES, Alan Jorge P.; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 73–84, 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/153830>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

<sup>20</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 10 abr. 2020.

Além do contrato escrito, deve ser efetuada a anotação na CTPS do empregado, pois não se admite contrato de trabalho intermitente verbal ou tácito, mesmo que tenha sido objeto de negociação coletiva<sup>21</sup>. A não observância dessa formalidade implica na contagem do tempo à disposição conforme o art. 4º da CLT, aplicando-se as demais regras do contrato por tempo indeterminado<sup>22</sup>.

Para a prestação dos serviços, o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos três dias de antecedência, noticiando a jornada. Recebida a comunicação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder, presumindo o silêncio como recusa. A referida recusa, todavia, não descaracteriza a subordinação inerente ao contrato de trabalho intermitente. Aceita a proposta para comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem motivo justificado, deverá pagar a outra parte multa de 50% da remuneração devida, no prazo de trinta dias, admitida a compensação nesse mesmo prazo<sup>23</sup>.

Durante a vigência da Medida Provisória nº 808/2017, o inciso IV do art. 452-B da CLT dispunha que era facultado às partes definir por meio do contrato intermitente a forma como se daria a reparação nas hipóteses de cancelamento dos serviços previamente fixados. Portanto, a multa não era vinculada à lei, mas sim convencionado entre as partes<sup>24</sup>.

Um problema que se apresenta nesse ponto está na previsão da multa a ser quitada pelo trabalhador, caso aceite a oferta, mas não compareça para a prestação dos serviços, sem um justo motivo. O legislador não definiu quais seriam as justificativas aceitáveis. Poder-se-ia aplicar, por analogia, as disposições contidas no

---

<sup>21</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

<sup>22</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

<sup>23</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>24</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

art. 473 da CLT, no entanto, conforme determinação expressa, as hipóteses ali elencadas demandam o pagamento integral do salário ao empregado<sup>25</sup>.

Agora, se a recusa vier por parte do empregador, quando, por exemplo, ele convoca o trabalhador para a prestação de serviços em um determinado dia, porém no dia previamente fixado muda de ideia porque o volume do serviço não demandaria mais uma pessoa. Nesse caso, ele deixa de pagar o valor total que seria devido, e paga ao trabalhador apenas a metade, compartilhando os riscos da atividade econômica<sup>26</sup>.

O parágrafo 5º do art. 452-A da CLT estabelece que não será considerado tempo a disposição os períodos de não trabalho (inatividade), podendo o empregado prestar serviços para outros contratantes, enfatizando, mais uma vez, a característica principal dessa figura contratual<sup>27</sup>.

Por cada período de prestação de serviço, o empregado deverá receber uma importância referente a: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro proporcional; descanso semanal remunerado; e adicionais legais. Há também a determinação para que o empregador forneça recibo de pagamento com a discriminação de cada uma das parcelas pagas, bem como efetue o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito para o Fundo de Garantia do Trabalhador, com base nos valores pagos no mês<sup>28</sup>.

Quanto ao pagamento da remuneração, a norma dispõe que será efetuado no final de cada período, no entanto, tal disposição deve ser interpretada nos moldes do

---

<sup>25</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>26</sup> COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 93–114, jan./jun.2019. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 10 abr. 2020.



art. 459 da CLT, o qual determina que qualquer que seja a modalidade contratual, a periodicidade do pagamento não poderá ser superior a 30 (trinta) dias<sup>29</sup>.

Ainda, a cada doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado adquire direito a usufruir, nos dozes meses subsequentes, um mês de férias, período no qual o empregador não poderá convocar o intermitente para trabalhar, consoante o § 9º do art. 452-A. O legislador não mencionou se as férias seriam remuneradas ou não, contudo, pela leitura simples do dispositivo, deduz-se que como os valores proporcionais das férias, acrescidos de um terço, já foram pagos “tais trinta dias representam um período estabelecido pelo legislador *una tatum*, independentemente se nos doze meses anteriores haja tido trabalho ou não”<sup>30</sup>.

Por fim, o art. 611-A, inciso VIII, trazido pela Lei 13.467/2017, permite que a convenção e o acordo coletivo de trabalho tenham prevalência sobre a lei, quando dispuserem sobre o contrato intermitente. Desta disposição geral, abre-se um leque para atuação das organizações sindicais, que podem suprir várias lacunas legais e até determinar a vedação da contratação de intermitentes para determinados categorias profissionais ou ramo de atividade<sup>31</sup>.

Para auxiliar no entendimento dos contornos e possibilidades dessa nova tipologia contratual, será apresentado, no próximo tópico, uma breve análise das experiências internacionais na regulação do trabalho intermitente.

#### 4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO

O Brasil não foi pioneiro na implantação do contrato de intermitente, pelo contrário, foi com base nos modelos estrangeiros que essa nova modalidade

---

<sup>29</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>30</sup> COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 93–114, jan./jun.2019, p.111. Disponível em:

<<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>>. Acesso em: 12 abr. 2020)

<sup>31</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020.

contratual foi inserida no nosso ordenamento jurídico, embora em circunstâncias econômicas distintas<sup>32</sup>.

Na Itália, a figura contratual do trabalho intermitente foi introduzida pelo Decreto Legislativo nº 276/2003. Atualmente, é regulada pelo Decreto nº 81/2015, fruto de diversas alterações implementadas pela reforma trabalhista, conhecida como *Jobs Act*. A finalidade da inserção dessa nova modalidade foi a de criar um modelo flexível de contratação que possibilitasse a regularização de contratos informais e fomentasse a criação de novos postos de trabalho<sup>33</sup>.

Em tal país, a aplicação do contrato intermitente é estabelecida por meio de negociação coletiva, de acordo com as possibilidades e situações indicadas, ou, na ausência desta, por regulamentação específica do Ministério do Trabalho, podendo ser definidos os períodos em que a prestação será exigida na semana, mês ou ano<sup>34</sup>.

Considerando que um dos objetivos para a adoção do contrato intermitente foi a de ampliar a geração de empregos, foram indicadas as hipóteses subjetivas de legítimo uso do contrato – trabalhadores com idade inferior a 24 anos (caso em que a prestação dos serviços poderá ser exercida até os 25) ou superior a 55 anos. Para esse grupo de trabalhadores, as contratações são sempre permitidas<sup>35</sup>.

Além disso, estabeleceu-se limitação temporal da duração do contrato, que não poderá ultrapassar 400 dias de trabalho em três anos. Se superado esse marco, será transformado em contrato por prazo indeterminado, com exceção dos setores de turismo, entretenimento e serviços em locais abertos ao público. Também não poderá haver a contratação pelas empresas que realizaram dispensas coletivas nos últimos

---

<sup>32</sup> KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos - ANAIS DO VIII COMBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 28, p. 39–55, 2019. Disponível em:

<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>33</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020. brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, [s. l.], n. 51, p. 128–148, 2017. .

<sup>34</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. **Os Trabalhistas**, abr. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 30 abr. 2020.

<sup>35</sup> COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 93–114, jan./jun.2019. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

seis meses ou que procederam a suspensão do contrato ou redução salarial; para substituir grevistas; e nos casos dos empregadores que não efetuaram a análise dos riscos relacionados à saúde e segurança do trabalho<sup>36</sup>.

De acordo com Francesca Columbu<sup>37</sup>, a legislação italiana permite dois tipos de contrato intermitente: com ou sem garantia de disponibilidade. No trabalho com garantia de disponibilidade, o empregado alterna períodos de atividade com períodos a disposição do empregador, comprometendo-se a atender as exigências quando solicitado, em contrapartida lhe é assegurado um valor indenizatório, fixado em negociação coletiva, que não pode ser inferior ao estabelecido pelo Ministério do Trabalho. A recusa injustificada em atender o chamado permite a resolução do contrato.

Por outro lado, no trabalho sem garantia de disponibilidade, a referida autora explica que o trabalhador não possui direito a qualquer indenização nos momentos em que não ocorre prestação de serviços, porém, não é obrigado a atender as chamadas do empregador. A doutrina italiana tem ressaltado a falta de conveniência desse tipo de contrato, tanto para o empregado – que não sabe se será chamado e em que momento, além de não possuir uma garantia mínima de renda – quanto para a empresa, pois a ausência de garantia de disponibilidade pode prejudicar a própria execução da atividade.

Observa-se, a despeito de guardar algumas similaridades, a exemplo do trabalho a chamada sem garantia de disponibilidade, a Itália regulou o trabalho intermitente de forma mais detalhada que o Brasil, atentando para pontos importantes, tais como a proibição de uso de intermitentes para substituição da mão de obra permanente, tendo em vista a limitação do número de jornadas máximas durante um arco temporal; a vedação do uso para empresas que realizaram dispensas coletivas recentes; e a exigência de regulamentação dos contratos individuais por meio de

---

<sup>36</sup> ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349–376, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/138413>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>37</sup> COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 93–114, jan./jun.2019. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

negociação coletiva ou em situações específicas previamente determinadas pelo Ministério do Trabalho<sup>38</sup>.

Segundo Nogueira<sup>39</sup>, a regulamentação desse tipo de contrato na Itália contribuiu rapidamente para o aumento no número de trabalhadores pobres, entendidos como aqueles que, apesar de contarem com um emprego, não recebem o suficiente para permanecer acima da linha de pobreza. De acordo com pesquisa apresentada em seu estudo, no primeiro semestre de 2017, os trabalhadores intermitentes laboraram em média apenas 10 dias por mês.

Em Portugal, o contrato intermitente foi introduzido no Código do Trabalho em 2009, como parte de um acordo para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais. Lá, o referido contrato é permitido para empresas que exerçam atividades “com descontinuidade ou intensidade variável”, podendo as partes decidir se a prestação do serviço será intercalada com um ou mais períodos de inatividade. Ainda, deve ser indicado o número anual de horas ou dias de trabalho. Caso não seja observado essa formalidade, o contrato é considerado sem período de inatividade<sup>40</sup>.

O Código Português também previu duas espécies de contrato intermitente: o trabalho alternado e o trabalho a chamada. No trabalho alternado, as partes devem estabelecer a duração da prestação do trabalho, de maneira consecutiva ou interpolada, bem como o início e fim de cada período de trabalho. Já no trabalho a chamada, as partes ajustam a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início da prestação do serviço, que não pode ser inferior a 20 dias. Nessa espécie, o empregado depende da vontade e da necessidade da empresa, a qual poderá determinar livremente quando haverá trabalho e sua duração<sup>41</sup>.

Em ambos os casos, a prestação não pode ser inferior a seis meses por ano nem menor que quatro meses consecutivos de trabalho. Durante o período de

---

<sup>38</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>39</sup> Ibidem.

<sup>40</sup> ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349–376, jan./mar. 2018, p.367. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/138413>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>41</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. **Os Trabalhistas**, abr. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 30 abr. 2020.



inatividade, o trabalhador faz jus a uma compensação financeira fixada em negociação coletiva. Na falta desta, deverá receber 20% da remuneração base com periodicidade igual à da remuneração. Nos períodos de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes<sup>42</sup>.

O trabalho a chamada português é o que mais se aproxima do contrato intermitente no Brasil. Porém, conforme mencionado acima, o legislador determinou que o chamado deve ocorrer com no mínimo 20 dias de antecedência, deve ser efetuado o pagamento de uma compensação retributiva pelos períodos de não trabalho, além da obrigatoriedade de se definir o limite mínimo de horas a serem laboradas durante o ano<sup>43</sup>.

No Reino Unido, em que o sistema jurídico é marcado por uma maior liberdade nas relações de trabalho, o contrato intermitente ocorre na modalidade zero hora, não existindo uma garantia do número de horas a serem trabalhadas nem quando o trabalhador poderá ser chamado. Após ser objeto de intensa discussão, em 2014, o governo britânico proibiu a cláusula de exclusividade nos contratos intermitentes<sup>44</sup>.

Os contratos zero hora no Reino Unido explodiram na última década. De acordo com dados apresentados pela ONS (*Office for National Statistics*), referente ao mercado de trabalho no último trimestre de 2019, quase um milhão de pessoas possuem contrato intermitente como principal fonte de renda e isso representa cerca de 3% das pessoas empregadas. Ainda, um terço dos contratos intermitentes foram celebrados com pessoas entre 16 e 24 anos de idade, e são maioria entre as mulheres<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos - ANAIS DO VIII COMBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 28, p. 39–55, 2019. Disponível em:

<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>43</sup> REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, v. 1002, p. 147–172, abr. 2019. Disponível em: <[https://www.academia.edu/40220996/o\\_trabalho\\_intermitente\\_e\\_seus\\_impactos\\_nas\\_rela%C3%87%C3%95es\\_trabalhistas\\_intermittent\\_work\\_and\\_its\\_impacts\\_on\\_labor\\_relations](https://www.academia.edu/40220996/o_trabalho_intermitente_e_seus_impactos_nas_rela%C3%87%C3%95es_trabalhistas_intermittent_work_and_its_impacts_on_labor_relations)> Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>44</sup> FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. **Os Trabalhistas**, abr. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 30 abr. 2020.

<sup>45</sup> FINLAY, Brian Stuart. One million Britons will be on zero-hour contracts by end of 2020. **The conversation**, Economy + Business, fev. 2020. Disponível em: <<https://theconversation.com/one-million-britons-will-be-on-zero-hour-contracts-by-end-of-2020-132338>>. Acesso em: 1 mai. 2020.

No entanto, Brian Stuart Finlay<sup>46</sup> destaca que apesar do aumento na taxa de emprego e das crescentes contratações na modalidade zero hora, os trabalhadores do Reino Unido estão sofrendo níveis recordes de insegurança no trabalho, pois a oferta de trabalho intermitente depende muito da necessidade do empregador e pode ser cancelada com pouquíssima antecedência, causando uma enorme instabilidade financeira.

Em síntese, comparado aos modelos adotados nesses três países, o Reino Unido é o que guarda maior similaridade com o Brasil, haja vista a ampla liberdade na contratação e a ausência de estipulação de garantias dirigidas aos empregados intermitentes. Resta saber, como se dará, os efeitos da aplicação dessa nova tipologia contratual nas relações de trabalho no Brasil.

## 5 A ADOÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES LABORAIS

O contrato de trabalho intermitente foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro sob a justificativa de aumentar o número de postos de trabalho e regularizar determinadas relações de trabalho informais que já se davam dessa forma, mas não eram acobertadas pela legislação trabalhista<sup>47</sup>.

De acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, no ano de 2019 foram criadas 644.079 novas vagas de trabalho, desse total, 85.716 foram na modalidade de trabalho intermitente, o que representa um percentual de 13,31% do total de empregos criados no país. Apesar de a quantidade de intermitentes aparentar relativamente pequena, o número de contratos vem aumentando a cada mês, se comparado com o mesmo período do ano anterior. Em novembro de 2019, houve um aumento de 50,23% em relação ao mesmo mês em 2018<sup>48</sup>.

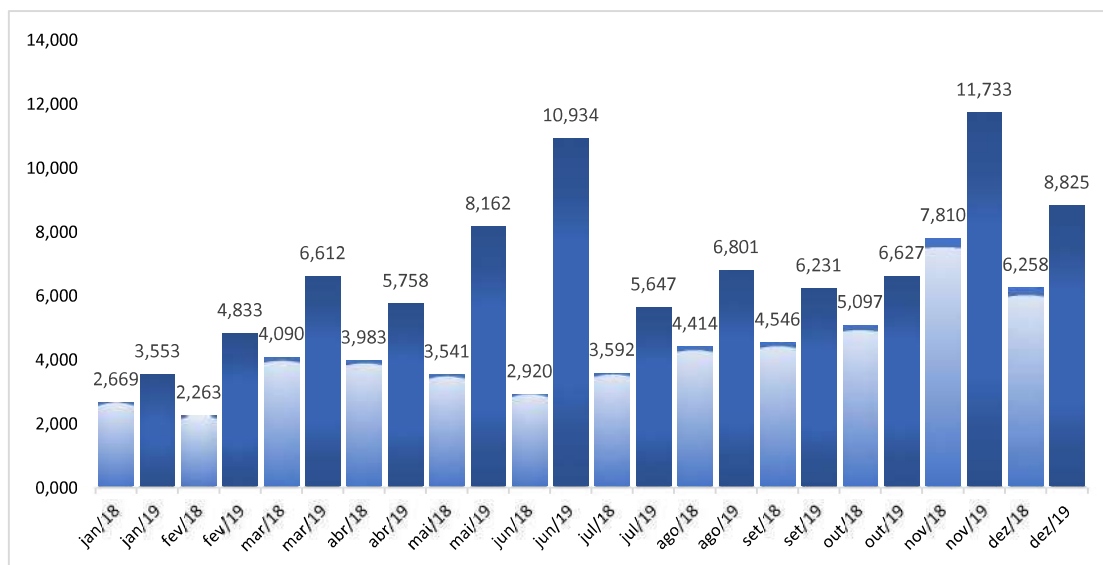
---

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> SALES, Alan Jorge P.; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 73–84, 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/153830>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

<sup>48</sup> BRASIL. Ministério da Economia. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED**. Brasília, 2020. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/ftp//dezembro2019/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

**Gráfico 1 – Evolução do trabalho intermitente a partir de janeiro de 2018**



Fonte: Ministério da Economia

De fato, a contratação sob a modalidade intermitente tem auxiliado na redução no número de desempregados no país. No entanto, é importante frisar que ainda que o trabalhador conte com um vínculo formal de emprego, ele apenas será remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, já que o legislador não impôs a obrigação de indenizar ou remunerar o empregado nos períodos em que não há efetiva prestação de serviço, o que pode levar a uma grande insegurança, haja vista a imprevisibilidade quanto ao montante que será recebido ao final de cada mês<sup>49</sup>.

Um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos – com base nas informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), revelou que dentre os trabalhadores admitidos como intermitentes no ano de 2018, 11% não obtiveram renda, ou seja, não foram chamados para trabalhar. Os contratos ativos até o final daquele ano tiveram duração aproximada de 05 (cinco)

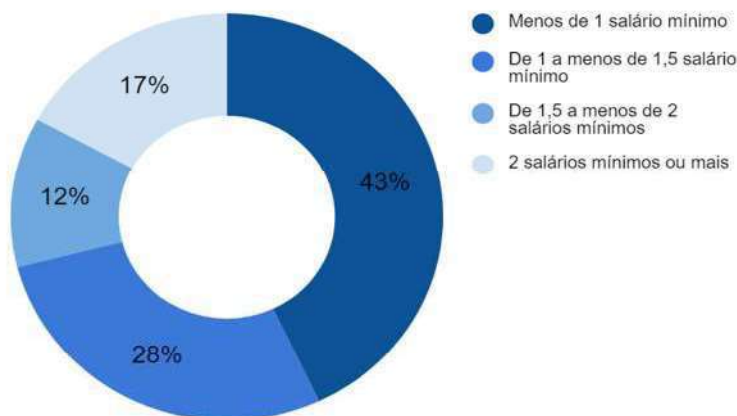
<sup>49</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa Da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 15–26, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150672> > Acesso em: 10 abr. 2020; KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos - ANAIS DO VIII COMBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 28, p. 39–55, 2019. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 10 abr. 2020>.

meses, divididos entre três meses de trabalho e dois meses aguardando ser chamado pelo empregador <sup>50</sup>.

Ainda, mesmo com o aumento nas contratações no último trimestre do ano de 2018, alavancadas pelo crescimento das vendas de final de ano, 26% dos trabalhadores admitidos nesse período não trabalharam um dia sequer. Levando em conta a quantidade de empregados contratados em 2018 e que permaneceram com o vínculo ativo até dezembro, apenas 60% laboraram no referido mês.

Com relação à renda gerada pelos contratos intermitentes, segundo o DIEESE, a remuneração média de cada mês no ano de 2018 foi de R\$763,00, incluídos todos os meses desde a admissão, trabalhados ou não. Para os trabalhadores que prestaram algum tipo de serviço, 49% deles receberam remuneração mensal média inferior ao salário mínimo. Além disso, dos quase 62 mil vínculos ativos em dezembro de 2018, cerca de 36 mil laboraram efetivamente no último mês do ano. Desses, 43% receberam remuneração inferior ao salário mínimo e 17% receberam dois salários mínimos ou mais.

**Gráfico 2** – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2018



Fonte: Ministério da Economia. Rais 2018  
Elaboração: DIEESE<sup>51</sup>

<sup>50</sup> DIEESE. Contratos intermitentes na gaveta. **Boletim Trabalho em Pauta**, n. 14, p. 1–4, jan. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>51</sup> Ibidem.



Embora o trabalhador possa ter mais de um vínculo de trabalho intermitente, segundo os dados do CAGED de dezembro de 2019, apenas 0,54% dos trabalhadores possuíam mais de um contrato ativo<sup>52</sup>. A baixa remuneração atrelada aos contratos intermitentes pode se mostrar um desafio aos trabalhadores, principalmente se for considerada como a principal fonte de renda.

Por outro lado, a flexibilidade deste tipo de contratação pode ser relevante para determinados grupos de trabalhadores que desejam harmonizar o tempo de trabalho com a vida pessoal, “mas direcionados aos que já possuem uma fonte de sustento (aposentados, por exemplo), àqueles que tenham maior poder aquisitivo ou de grande especialização, cujos ganhos intermitentes não prejudiquem seu sustento”<sup>53</sup>.

Quanto à questão previdenciária, os trabalhadores intermitentes se encontram em um “limbo normativo”, tendo em vista a perda da vigência da MP 808/2017<sup>54</sup>. Atualmente, a Instrução Normativa nº 1867/2019 da Receita Federal atribui à contribuição previdenciária do trabalhador intermitente natureza tributária, reconhecendo-o como segurado obrigatório. Entretanto, para que seja mantida a cobertura para o recebimento de auxílios por doença, salário maternidade, aposentadoria, dentre outros, o trabalhador deve complementar as contribuições quando a remuneração percebida for inferior ao salário mínimo<sup>55</sup>.

Segundo Angela Carolina Soncin e Rafael Tomaz de Oliveira<sup>56</sup> apesar de a Instrução Normativa traçar as diretrizes para o recolhimento, é impossível não reconhecer a posição desfavorável do trabalhador, pois além da instabilidade financeira e do baixo rendimento gerado por essa modalidade de contratação, o

<sup>52</sup> BRASIL. Ministério da Economia. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED**. Brasília, 2020. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/ftp//dezembro2019/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

<sup>53</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017, p. 140. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>54</sup> FINCATO, Denise. Direitos fundamentais e contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma leitura propositiva. **Revista Ibérica do Direito**, v. I, n. I, p. 190–206, jan./abr. 2020, p. 203. Disponível em: <<http://revistaibericadodireito.com/index.php/revistaiberica/article/view/14/14>> Acesso em: 30 abr. 2020.

<sup>55</sup> SONCIN, Angela Carolina; OLIVEIRA, Rafael Tomaz de. Reforma trabalhista e o trabalhador intermitente: principais impactos nos direitos destes trabalhadores. **Anais do I Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social**, n. 1, p. 424–439, out. 2019. Disponível em: <<http://revistas.unaerp.br/rede/article/view/1658/1365>>. Acesso em: 9 mai. 2020.

<sup>56</sup> Ibidem.

trabalhador se vê obrigado a reduzir seu ganho mensal para complementar o recolhimento previdenciário, caso queira se manter na qualidade de segurado.

Além da questão relacionada à renda e a previdência, o regime de trabalho intermitente pode ter implicações importantes para o desenvolvimento profissional do trabalhador. De uma forma geral, as empresas não investem em qualificação profissional de um trabalhador que, de início, não têm a perspectiva de continuar prestando serviço para a empresa de forma contínua ou a longo prazo<sup>57</sup>.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado<sup>58</sup> leciona que o empresário se sente estimulado a investir na educação e qualificação profissional do trabalhador, quanto maior é o montante pago ao obreiro, e esse montante, ao lado de outros aspectos, está diretamente relacionado à duração do contrato de Trabalho. O investimento em educação e profissionalização é uma ferramenta utilizada para aumentar a produtividade e compensar as despesas trabalhistas.

Ainda, considerando os dados divulgados pelo DIEESE, de que o intermitente permanece em média dois meses aguardando ser chamado para o trabalho, isso significa que o trabalhador deixa de se atualizar das mudanças promovidas no processo produtivo de bens e serviços e de aperfeiçoar suas técnicas laborais. Essa falta de atualização importa, certamente, em prejuízos no desenvolvimento da atividade profissional, tanto do ponto de vista da produção, quanto da qualidade da prestação dos serviços<sup>59</sup>.

Talvez essa seja a razão pela qual as funções que mais empregaram intermitentes, no ano de 2018, foram as que demandavam menor escolaridade e qualificação profissional. De acordo com o ranking apresentado pelo Ministério da Economia – com base nas informações da RAIS 2018, as ocupações que mais adotaram o contrato intermitente, em ordem decrescente, foram: assistente de vendas; servente de obras; cozinheiro; faxineiro; garçom; vigilante; alimentador de

---

<sup>57</sup> ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349–376, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/138413>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>58</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>59</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020.

linha de produção; soldador; cuidador em saúde; embalador a mão; e vendedor de comércio varejista<sup>60</sup>.

Do ponto de vista do empregador, o principal benefício dessa modalidade se refere à sua flexibilidade para contratação, o que permite as empresas limitarem os gastos, tendo em vista a possibilidade de admitirem empregados em períodos específicos (dias, horários ou meses) de acordo com a necessidade de produção ou do serviço, pagando-lhes somente pelas horas efetivamente trabalhadas<sup>61</sup>.

Em contrapartida, a contratação de forma ampla para diversos setores do estabelecimento também pode resultar em perdas, decorrentes da falta de inserção do trabalhador na estrutura da empresa. É que o empregador deixa de manter à sua disposição o empregado experiente, que se aprimora constantemente com o desenvolvimento das atividades diárias<sup>62</sup>. Há também a probabilidade do não comparecimento do trabalhador para a prestação dos serviços nos momentos de pico, pois não há obrigação para o intermitente em atender o chamado da empresa<sup>63</sup>.

No que diz respeito à legalidade do trabalho intermitente, alguns doutrinadores têm-se manifestado pela inconstitucionalidade dessa nova modalidade de contratação. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

[...] o novel art. 425-A da CLT é, segundo pensamos, manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando chamado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII), sendo certo, ainda, que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um

<sup>60</sup> BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2018**. Brasília, out. 2019. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

<sup>61</sup> SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de precarização do trabalho? **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, p. 14–36, jan./dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=70>>. Acesso em: 10 abr. 2020>.

<sup>62</sup> ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349–376, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/138413>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>63</sup> COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 93–114, jan./jun.2019. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF<sup>64</sup>.

No Supremo Tribunal Federal há pelo menos duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nesse mesmo sentido aguardando julgamento. Uma delas proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Serviços de Segurança Privada, e de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-Eletrônico e Digital (CONTRASP) – ADI 5806<sup>65</sup> – e a outra pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) – ADI 5826<sup>66</sup>.

Nessa última, a Procuradoria Geral da República manifestou pelo não conhecimento da ação e, no mérito, pela improcedência do pedido. Para o órgão, o regime de trabalho intermitente não consubstancia em fragilização das relações trabalhistas ou ofensa ao princípio do retrocesso, tendo vista a possibilidade de geração de oportunidades e benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Ainda, desde que assegurado o salário mínimo pelo tempo trabalhado na mesma proporção do trabalhador regular, não há que se falar em ofensa ao texto constitucional.

Enquanto o STF não julga as ADIs que versam sobre o tema, os ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiram decisão em que declararam válida a contratação de empregados sob o regime de trabalho intermitente<sup>67</sup>. Ainda que a decisão não represente o posicionamento do TST como

---

<sup>64</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. LEITE, 2018, p.364-365.

<sup>65</sup> BRASIL (a). Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI5806**. Brasília, 2017. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>> Acesso em: 08 mai. 2020.

<sup>66</sup> BRASIL (b). Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI5826**. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>> Acesso em 08 mai. 2020>.

<sup>67</sup> BRASIL(a). Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097**. Magazine Luiza S.A. e Marcos Teixeira Olegário. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma. Data da publicação: DJET 09/08/2019. Ago. 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=74472&anoInt=2019>>. Acesso em 09 mai. 2020.



um todo, ela pode ter impactado diretamente na elevação do número de contratos intermitentes<sup>68</sup>.

Deixando a matéria da legalidade do trabalho intermitente de lado, os dados e apontamentos iniciais sobre os impactos dessa nova modalidade contratual nas relações laborais revelam que o contrato intermitente limita os custos empresariais e é atrativo para atividades em que não se exige uma alta qualificação profissional ou aperfeiçoamento de forma continuada. Para os trabalhadores, esses contratos proporcionam rendimentos médios mensais abaixo do salário mínimo, o que pode repercutir na qualidade de seguro da previdência, além de não assegurar uma remuneração digna, caso seja a principal fonte de renda do trabalhador.

## 6 CONCLUSÃO

A conjuntura econômica e política em que o Brasil estava inserido no final de 2016 contribuiu para a aprovação da Lei nº 13.467/2017, a qual colocou em ação diferentes medidas de desregulamentação e flexibilização das normas de proteção ao trabalho, dentre elas o contrato de trabalho intermitente.

O argumento político-legislativo utilizado para a introdução dessa nova modalidade contratual no nosso ordenamento jurídico guarda semelhança com outros países. No entanto, observa-se que o Brasil desconsiderou algumas garantias essenciais, como a estipulação de compensação financeira para os períodos de inatividade e determinação do número mínimo de horas a serem trabalhadas em determinado período.

Outro ponto que merecia atenção especial do legislador, refere-se à possibilidade de se determinar situações específicas para a contratação de trabalhador intermitente, precisando, por exemplo, os sujeitos que poderiam ser contratados nas atividades econômicas que não sofrem variações ou descontinuidade na demanda por prestação de serviços ou produção, de forma a fomentar a inclusão

---

<sup>68</sup> SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de precarização do trabalho? **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, p. 14–36, jan./dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=70>> Acesso em: 10 abr. 2020.

de grupos que possuem dificuldade de inserção no mercado de trabalho e impedir que os contratos típicos por prazo indeterminado sejam substituídos por contratos intermitentes.

Apesar de essa nova modalidade contratual ter contribuído para a geração de empregos ou a inserção de trabalhadores no mercado formal, os dados estatísticos iniciais demonstram que a remuneração média mensal percebida pela maioria dos intermitentes é inferior ao salário mínimo nacional. A possibilidade de o trabalhador possuir múltiplos contratos intermitentes para complementar a renda também não mostrou resultados. Além disso, o tempo em que se passa aguardando o chamado da empresa, cerca de dois meses, agrava sobremaneira a situação.

Nesse sentido, para que se possa cumprir com a finalidade para a qual foi criada, é necessário assegurar um mínimo de estabilidade financeira e segurança aos trabalhadores, harmonizando o interesse de ambas as partes envolvidas na relação de emprego, além de restringir esse tipo de contratação para determinadas atividades econômicas. E isso deve ser efetivado através de uma regulamentação mais detalhada, seja por via legislativa e/ou negocial. Ademais, espera-se do judiciário um posicionamento acerca da legalidade e aplicabilidade dessa nova modalidade de contratação.

Certamente, o que não se pode aceitar é que os cenários de crise aliados à pressão pela redução de custos empresariais sejam justificativas hábeis para precarizar as relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349–376, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/138413>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BELTRÃO, Rogério Coutinho; OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros de. Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual? **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 63–82, jul./dez. 2017. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2463>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei n.º 6.787, de 2016**. Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P\_5369. Brasília, 2016. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016)> Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED**. Brasília, 2020. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/ftp//dezembro2019/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2018**. Brasília, out. 2019. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/2-apresentacao.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2020.

BRASIL (a). Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI5806**. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>> Acesso em: 08 mai. 2020.

BRASIL (b). Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI5826**. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>> Acesso em 08 mai. 2020.

BRASIL (a). Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097**. Magazine Luiza S.A. e Marcos Teixeira Olegário. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma. Data da publicação: DJET 09/08/2019. Ago. 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=74472&anoInt=2019>>. Acesso em 09 mai. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16. ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p.

93–114, jan./jun.2019. Disponível em:  
<<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

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

DIEESE. Contratos intermitentes na gaveta. **Boletim Trabalho em Pauta**, n. 14, p. 1–4, jan. 2020. Disponível em:  
<<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. **Os Trabalhistas**, abr. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 30 abr. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca De. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231–252, aug. 2019. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em: 18 abr. 2020.

FINCATO, Denise. Direitos fundamentais e contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma leitura propositiva. **Revista Ibérica do Direito**, v. I, n. I, p. 190–206, jan./abr. 2020. Disponível em:  
<<http://revistaibericadodireito.com/index.php/revistaiberica/article/view/14/14>> Acesso em: 30 abr. 2020.

FINLAY, Brian Stuart. One million Britons will be on zero-hour contracts by end of 2020. **The conversation**, Economy + Business, fev. 2020. Disponível em:  
<<https://theconversation.com/one-million-britons-will-be-on-zero-hour-contracts-by-end-of-2020-132338>>. Acesso em: 1 mai. 2020.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos - ANAIS DO VIII COMBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 28, p. 39–55, 2019. Disponível em:  
<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MATOSO, Filipe. Em 1ª fala na TV, Temer defende reforma previdenciária e trabalhista. **G1**, política, ago. 2016. Disponível em:



<<http://g1.globo.com/politica/processo-de-impeachment-de-dilma/noticia/2016/08/temer-faz-pronunciamento-em-cadeia-nacional-de-radio-e-tv.html>> Acesso em 17 abr. 2020.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região**, n. 51, p. 128–148, 2017. Acesso em: 10 abr. 2020.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, v. 1002, p. 147–172, abr. 2019. Disponível em: <[https://www.academia.edu/40220996/o\\_trabalho\\_intermitente\\_e\\_seus\\_impactos\\_nas\\_rela%C3%87%C3%95es\\_trabalhistas\\_intermittent\\_work\\_and\\_its\\_impacts\\_on\\_lab\\_or\\_relations](https://www.academia.edu/40220996/o_trabalho_intermitente_e_seus_impactos_nas_rela%C3%87%C3%95es_trabalhistas_intermittent_work_and_its_impacts_on_lab_or_relations)> Acesso em: 10 abr. 2020.

SALES, Alan Jorge P.; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 73–84, 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/153830>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; SANTOS, Aline Maia dos; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Contrato de trabalho intermitente: benefícios ou forma de precarização do trabalho? **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, p. 14–36, jan./dez. 2019. Disponível em: <<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=70>> Acesso em: 10 abr. 2020.

SONCIN, Angela Carolina; OLIVEIRA, Rafael Tomaz de. Reforma trabalhista e o trabalhador intermitente: principais impactos nos direitos destes trabalhadores. **Anais do I Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social**, n. 1, p. 424–439, out. 2019. Disponível em: <<http://revistas.unaerp.br/rede/article/view/1658/1365>>. Acesso em: 9 mai. 2020.

VEIGA, Aloysio Corrêa Da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 15–26, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/150672>> Acesso em: 10 abr. 2020.

## INTERMITTING CONTRACT: IMPACTS AND CONSEQUENCES ON WORK RELATIONSHIPS

### ABSTRACT

Intermittent work was inserted into our legal system through the Law nº. 13467/2017. This new contractual modality breaks with the traditional logic of the typical contracts provided by CLT when predicting the alternation between periods of activity (work) and inactivity (non-work), these being unpaid by the employer. This article, using the bibliographic review method, presents a qualitative and quantitative approach on how the adoption of the intermittent contract has impacted labor relations. It presents, in general lines, the form in which it was regulated in Brazil, making a brief counterpoint with Comparative Law. It also analyzes the average monthly earnings earned by these workers in 2018, as well as the frequency of the call to work. As a result of the study, it was found that it is essential that the intermittent contract is regulated by legislative and/or negotiation with the trade unions so that a minimum of financial stability and security for workers can be guaranteed.

**Keywords:** Labor reform. Intermittent work. Comparative law. Precariousness.