

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

Fernando dos Santos da Costa<sup>1</sup>  
Larissa Satie Fuzishima Komuro<sup>2</sup>

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17544147>

### **RESUMO**

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

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

### **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Bacharel em Direito. Faculdades Integradas “Rui Barbosa”. Andradina, São Paulo, Brasil

<sup>2</sup> Orientadora/autora: Mestre em Direito. Professora e coordenadora do curso de Direito da FIRB

Since 2017, labor relations have undergone significant transformations. In Brazil, Law No. 13.467/2017, known as the Labor Reform, introduced a new contractual modality called the intermittent work contract. This type of contract, regulated by articles 443 and 452-A of the Consolidation of Labor Laws (CLT), is characterized by the non-continuity of service provision, with work periods interspersed with periods of inactivity, without a fixed regularity. It applies to any type of activity, except for aeronauts, who have specific legislation. The intermittent contract must be formalized in writing and specify the value of the work hour, which cannot be less than the minimum wage per hour or the value paid to other employees who perform the same function in the establishment, regardless of the type of contract. However, the constitutionality of the intermittent contract has been the subject of debate in the Supreme Federal Court (STF), through three Direct Actions of Unconstitutionality (ADIs). These question the compatibility of the intermittent contract with the fundamental rights provided for in the Federal Constitution of 1988. So far, the judgment has been interrupted and has two votes for unconstitutionality and two others for constitutionality. Since its implementation, the intermittent contract has gained space in the Brazilian labor market, but in a modest way, given that it represents only about 1% of the existing job openings.

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

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho têm passado por transformações significativas desde 2017, impulsionadas por mudanças econômicas, tecnológicas e sociais. Nesse contexto, o Brasil, através da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu diversas alterações na legislação trabalhista, sendo uma das mais relevantes a criação do contrato de trabalho intermitente.

Essa modalidade contratual, já utilizada em diversos países desde o final do século XX, caracteriza-se pela remuneração do trabalho efetivamente prestado, em substituição ao pagamento por tempo à disposição do empregador. No Brasil, sua implementação gerou intensos debates jurídicos e sociais, especialmente quanto à sua constitucionalidade e adequação ao sistema de proteção trabalhista nacional.

O presente estudo tem como objetivo analisar a evolução e as problemáticas jurídicas do contrato intermitente após sua regulamentação pela reforma trabalhista brasileira. A pesquisa se justifica pela necessidade de compreender os impactos desta nova modalidade contratual no mercado de trabalho e sua efetividade na geração de empregos formais, bem como avaliar sua compatibilidade com os princípios constitucionais trabalhistas.

A metodologia utilizada baseia-se na análise de legislação (constitucional e trabalhista), jurisprudência dos tribunais superiores, doutrina especializada e estudos realizados por órgãos como o Ministério do Trabalho e o DIEESE. O trabalho está estruturado em quatro seções principais, além da introdução e conclusão, abordando: aspectos conceituais e históricos do trabalho intermitente, sua regulamentação no Brasil, questões jurídicas e constitucionais, e análise de dados do mercado de trabalho.

## **1. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Apresentamos a seguir as evoluções do trabalho intermitente no mundo para entender como esse tipo de espécie laborativa chegou ao Brasil e quais ideias foram “importadas” para o atual modelo brasileiro.

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

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

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

Na Itália, o trabalho intermitente foi concebido em 2003, sendo conhecido por “*lavoro intermitente*” ou “*lavoro a chiamata*” (trabalho por chamada). O primordial aspecto desse tipo de contrato é também a prestação de serviços de forma descontínua, mediante chamamento do empregador. No ano de 2015, os italianos, por meio de decreto legislativo, criaram novas regras possibilitando a contratação do trabalhador intermitente com garantia de disponibilidade. Diante da inovação, restou assegurado ao empregado uma quantia mínima, nunca inferior ao salário-mínimo, como forma compensação por essa disponibilidade. Caba pontuar, ainda, que a contratação intermitente italiana é permitida apenas para empresas efetivamente descontínuas (BETTI, 2020, p. 156).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trata-se de exemplo de contrato de trabalho atípico, que flexibiliza os conceitos de salário e jornada. Afeta ainda o princípio da continuidade da relação de emprego, não sendo por acaso a localização da norma em um artigo cujas exceções tratam de contratos de trabalho por prazo determinado, que agora possui mais uma ressalva à regra do contrato sem prefixação de termo final. [...] Caracteriza-se pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, influenciando diretamente na jornada de trabalho a ser cumprida pelos empregados e afetando o salário destes, não havendo mais a garantia de renda mínima, dependendo o trabalhador de haver demanda da empresa pelos serviços.

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

No qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os

aeronautas, regidos por legislação própria (parágrafo 3º do art. 443 da CLT). É chamada de contrato de trabalho zero hora.

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

Art. 443, § 3º, CLT: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. [...]

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

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

## **2. ASPECTOS JURÍDICOS e CONSTITUCIONALIDADE**

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

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

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

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

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

[...] 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. [...] Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019) (destaques do autor)



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[...] por não observar garantias fundamentais mínimas do trabalhador, não concretiza, como seria seu dever, o princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo, na verdade, a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna. [...] Por essa razão, ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

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

representar uma precarização dos direitos trabalhistas do empregado, mesmo que ele tenha registro formal em sua carteira de trabalho”.

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

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

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

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

Antes de prosseguir com a dinâmica do julgamento no STF, necessário ressaltar que o voto proferido por Nunes Marques e acompanhado por Alexandre de Moraes, reflete o entendimento majoritário dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. No capítulo anterior deste estudo, foi apresentado julgado proferido

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

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

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

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

### 3. ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Retomando a análise dos indicadores, mesmo somando-se os números desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, não se obtém sequer um patamar próximo ao previsto pelo Ministro do Trabalho à época. Em reportagem publicada na revista Exame, então Ministro, Ronaldo Nogueira, declarou que esperava a criação de 2 milhões de empregos em 2018 e 2019 por meio da regulamentação de contratos de teletrabalho,

jornada intermitente e jornada parcial. Como já mencionado, os números esperados não foram atingidos e, especificamente em relação ao contrato intermitente, se observa uma evolução crescente e contínua, porém de forma tímida, com números inferiores ao previsto.

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

Diante do cenário descrito, cabe apresentar os dados publicados em 25 de maio de 2023 no Boletim nº 25 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Segundo a entidade, por meio de análise dos dados divulgados pelo à época denominado Ministério do Trabalho e Emprego, em 2021, do total de trabalhadores intermitentes ativos durante o ano, exatamente 35% não tinham registrado nenhum rendimento ao longo do ano, isto é, de fato não foram chamados para trabalhar durante o período destacado. Vejamos a tabela abaixo:

Tabela 2 - Porcentagem anual de intermitentes que não registraram renda

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

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

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

Noutro giro, com intuito de analisar o perfil do trabalhador intermitente, apresentamos abaixo tabela baseada no estudo publicado pelos pesquisadores Alanna Santos de Oliveira e Sandro Pereira Silva (2023, p. 27/28), com referência aos números descritos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) durante o período compreendido entre os anos de 2017 a 2021. Ressalta-se que a tabela abaixo, como já mencionado, foi elaborada baseando-se no estudo citado e contemplou dados percentuais, destacando os seguintes atributos do trabalhador intermitente brasileiro: faixa etária, sexo, etnia (raça/cor), escolaridade e região.

Tabela 3 – Perfil do trabalhador intermitente por atributo (Em %)

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



Sudeste	46,8	57,1	55,3	55,1	56,3
Sul	17,6	15,6	15,4	14,8	14,2
Centro-Oeste	4,2	5,8	7,7	6,8	6,7

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

Analizando o primeiro atributo, quanto a faixa etária, observamos que a maioria dos trabalhadores intermitentes possuem idade entre 18 a 29 anos. Entretanto, no período mensurado, se verifica que a faixa etária de 18 a 29 vem demonstrando queda considerável, cerca de 19%, cuja explicação pode estar no fato do avançando em outras faixas etárias, notadamente todas acima de 30 anos de idade. Pode-se concluir que nos primeiros anos o contrato intermitente era celebrado, majoritariamente, pela população mais jovem, na faixa dos 18 a 29 anos de idade, contudo, nos últimos anos houve uma distribuição dos números representado pelo crescimento em todas as faixas acima dos 30 anos.

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

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

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

Por fim, são apresentados dados levando-se em consideração as regiões do Brasil. Tomando-se como referência os dados do ano de 2021, observa-se que a região Sudeste possui a maioria dos contratos intermitentes, seguida das regiões Nordeste, Sul, Centro-Oeste e Norte. Durante o período mensurado, as regiões Centro-Oeste, Norte e Sul,

apresentaram pequenas variações percentuais. Por sua vez, a região Nordeste apresentou queda de aproximadamente 10 pontos percentuais entre 2017 e 2021 e, em contrapartida, a região Sudeste elevou seus números em cerca de 10 pontos percentuais. Somados os dados das regiões Nordeste e Sudeste, temos que 75% dos trabalhadores intermitentes brasileiros desempenham suas atividades nos estados localizados nestas regiões.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho intermitente, incorporado à CLT pela Lei 13.467/17, não alcançou as expectativas iniciais de geração de empregos formais no mercado brasileiro. Diferentemente do regime de tempo parcial, onde há previsibilidade de horários e horas contratadas, o trabalho intermitente caracteriza-se pela instabilidade, já que o trabalhador só recebe pelas horas efetivamente trabalhadas e não possui garantias quanto às convocações, podendo enfrentar longos períodos sem renda.

Os principais problemas identificados nesta modalidade incluem a vulnerabilidade em relação aos direitos trabalhistas durante os períodos de inatividade e a transferência do risco do empreendimento do empregador para o empregado. Além disso, há questionamentos sobre sua constitucionalidade, pois pode violar o artigo 7º da Constituição Federal ao não promover a melhoria da condição social do trabalhador, afetando inclusive o princípio da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º da Carta Magna.

Embora exista uma tendência de o Supremo Tribunal Federal declarar a constitucionalidade do contrato intermitente, sugere-se que sejam realizadas alterações legislativas para aprimorar este modelo. As principais recomendações são a garantia de direitos ao trabalhador durante os períodos de inatividade e a restrição dessa modalidade de contrato a setores específicos da economia, em substituição ao atual modelo que permite seu uso generalizado em qualquer área.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma trabalhista: Enunciados aprovados.** Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em:

<[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf)>. Acesso: 06 abr. 2024.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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