



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA  
BACHAREL EM DIREITO

**CONTRATO INTERMITENTE: IMPLICAÇÕES DA REFORMA  
TRABALHISTA**

KAIQUE CÉSAR DE BARROS CRISÓSTOMO

JOAO VITOR GONÇALVES BARBOSA

GOIANÉSIA/GO  
2023

KAIQUE CÉSAR DE BARROS CRISÓSTOMO

JOAO VITOR GONCALVES BARBOSA

**CONTRATO INTERMITENTE: IMPLICAÇÕES DA REFORMA  
TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Me<sup>a</sup> Prof.<sup>a</sup> Simone Maria da Silva

GOIANÉSIA/GO  
2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

**CONTRATO INTERMITENTE: IMPLICAÇÕES DA REFORMA  
TRABALHISTA**

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO-FACEG

Aprovada em, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

Nota Final \_\_\_\_\_

Banca Examinadora

Prof.<sup>a</sup> Doutoranda Simone Maria da Silva  
Orientador

Prof.<sup>a</sup> Esp. Laura Manoella Tavares Gonçalves de Oliveira  
Professor convidado 1

Prof. Me. Thiago Brito Steckelberg  
Professor convidado 2

# CONTRATO INTERMITENTE: IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

## *INTERMITTENT CONTRACT: IMPLICATIONS OF LABOR REFORM*

KAIQUE CÉSAR DE BARROS CRISÓSTOMO

JOAO VITOR GONCALVES BARBOSA <sup>1</sup>

SIMONE MARIA DA SILVA <sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: leidyannefreitas@hotmail.com*

<sup>2</sup>*Docente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia- e-mail: smsr.direito@hotmail.com*

**RESUMO:** A presente pesquisa, intitulada: contrato intermitente: implicações da reforma trabalhista, buscou discorrer sobre o contrato intermitente e suas consequências na atualidade. O tema abordado se justifica tendo em vista que a reforma trabalhista apresentou uma série de flexibilizações dos direitos conquistados ao longo dos anos, com promessas de criação de empregos e formalização de postos de trabalho, em especial com o contrato intermitente. O problema que se buscou responder foi: Será que após a inserção do contrato intermitente na legislação brasileira, houve de fato a redução da informalidade no mercado de trabalho? O objetivo geral da pesquisa foi verificar os impactos gerais do contrato intermitente. Os objetivos específicos foram relatar o histórico da construção dos direitos trabalhistas e a recente reforma; apresentar as formas de contrato de trabalho; e informar sobre as consequências da criação do contrato intermitente de trabalho, dentre outros. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, qualitativa e quantitativa. Ao final, a pesquisa demonstrou que o contrato na modalidade intermitente não teve impactos expressivos ou significativos nos postos de trabalho gerados, sequer entre a formalização de postos de trabalho, tendo especial consequência de gerar subempregos, violando direitos e princípios instituídos constitucionalmente, acarretando ainda em vieses sociais como concentração de riqueza e problemas sociais diversos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito. Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista.

**ABSTRACT:** This research, entitled: intermittent contract: implications of labor reform, sought to discuss the intermittent contract and its consequences today. The topic addressed is justified in view of the fact that the labor reform presented a series of flexibilities of the rights conquered over the years, with promises of job creation and formalization of jobs, especially with the intermittent contract. The problem that was sought to be answered was: Could it be that after the insertion of the intermittent contract in the Brazilian legislation, there was in fact a reduction of informality in the labor market?. The general objective of the research was to verify the general impacts of the intermittent contract. The specific objectives were to report the history of the construction of labor rights and the recent reform; present the forms of employment contract; and inform about the consequences of creating the intermittent employment contract. The methodology used was bibliographical and documental, qualitative and quantitative research. In the end, the research showed that the contract in the intermittent modality did not have expressive or significant impacts on the jobs created, even between the formalization of jobs, having a special consequence of generating underemployment, violating constitutionally established rights and principles, even resulting in social biases such as concentration of wealth and various social problems.

**Key words:** Right. Work. Intermittent. Remodeling. Labor.

## INTRODUÇÃO

O direito trabalhista é ramo do direito brasileiro com intenso impacto popular e itens sociais, estando intensamente representado por parte da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é um compendio das principais normas de trabalho do país. Este ordenamento brasileiro em seu ramo trabalhista necessita de atualização normativa de acordo com as mudanças da sociedade e necessidades de manutenção do Estado, assim nascendo as alterações e atualizações da norma.

A CLT é um grande exemplo de como as normas se alteram ao longo do tempo: mesmo sendo um texto que tem como base uma redação dada em 1º de maio de 1943, esta norma sofreu mais de quinhentas alterações em seu texto e milhares de alterações em entendimento jurisprudencial e doutrinário (LEITE, 2020).

A recém conhecida reforma trabalhista de 2017 propiciou uma série de alterações, algumas mudanças pontuais e certas flexibilizações complexas. Um dos principais pontos da reforma trabalhista foi a criação da possibilidade de contrato intermitente, inovação legislativa que permitiu uma nova forma de contrato de trabalho por um tempo diferente que não se coaduna com as antigas possibilidades de prazo determinado ou indeterminado.

Dessa forma, a presente pesquisa busca discorrer sobre a reforma trabalhista de 2017 e especialmente os impactos da criação desta nova forma de contrato de trabalho intermitente. Assim, visando estudo sobre como esta alteração normativa gerou impactos e quais sejam as consequências atuais de tal nova forma de contrato de trabalho.

Posto isso, a problematização desta pesquisa se resume da seguinte forma: Será que após a inserção do contrato intermitente na legislação brasileira, houve de fato a redução da informalidade no mercado de trabalho?

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi verificar os impactos gerais do contrato intermitente. Dentre os objetivos específicos destacou-se relatar qual o histórico da construção dos direitos trabalhistas e a recente reforma; apresentar as formas de contrato de trabalho; e informar sobre as consequências da criação do contrato intermitente de trabalho.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre a doutrina pátria, documentos oficiais e relatórios governamentais. Os autores que serviram como fontes foram: Delgado (2019), Ferrari (2011), Martinez (2019), Nascimento (2014), 2015), dentre outros diversos autores.

O trabalho foi dividido em três partes. O primeiro tópico discorrerá sobre os principais aspectos históricos sobre o direito do trabalho, a reforma trabalhista e a construção de direitos. O segundo tópico, aborda sobre os tipos de contrato de trabalho existentes no direito brasileiro. Já no terceiro tópico será focado em apresentar dados sobre as mudanças de postos de trabalho e informações sobre as consequências gerais da reforma trabalhista e a criação do contrato intermitente.

## **1. ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE DIREITO DO TRABALHO**

A construção de direitos trabalhistas passa por um longo processo de conquistas históricas e ações populares na busca por segurança, proteção e uma atuação do Estado diante das relações de empregado e empregador. A parte apresentada visa informar sobre o histórico de construção de tais direitos e as principais transformações que culminaram na reforma trabalhista de 2017.

A construção e transformações dos direitos do trabalho podem ser descritos como um movimento mundial de união popular e busca por direitos, comumente ocorrido em todo o mundo e com diversas complexidades e processos sociais influentes. Sendo o direito trabalhista um fruto de conquistas sociais, lutas populares, revoltas e inserção do trabalhador nas políticas protecionistas do Estado (LEITE, 2020).

Há uma complexidade no histórico das conquistas trabalhistas e a formação do ordenamento jurídico do trabalho, em síntese a obra deste autor apresenta três grandes fases que contribuíram fortemente para o processo de criação de direitos trabalhistas, a revolução industrial como uma fase econômica e de exploração, a revolução francesa como uma fase política de construção de direitos, e por fim, a fase jurídica de criação de direitos e processos jurídicos com a luta de trabalhadores e sindicatos (LEITE, 2020).

A revolução industrial é o ponto inicial de criação dos direitos trabalhistas, sendo considerado por diversos doutrinadores como Nascimento (2015), Leite (2020) e Ferrari (2011) que este momento e seus conflitos geraram a busca por um mínimo de direitos trabalhistas e padrões de trabalho que evitassem mortes, problemas sociais gravosos e complexidades em linhas produtivas da época.

Nascimento (2015) apresenta que os períodos pré-industriais foram marcados pela locação de mão de obra, escravidão e corporações de ofício com aprendizes. A escravidão foi especialmente uma complexidade em diversas sociedades ao redor do mundo, algumas tendo direitos para a relação de escravo e senhor, enquanto que outros tratavam o escravo apenas como objeto e tendo o senhor direitos absolutos sobre sua vida.

Delgado (2019) informa em sua obra que o processo de construções de direitos e do próprio ramo de direito do trabalho somente quando passa a existir um comum de liberdade e iniciativa de trabalho, de forma que o trabalho escravo e os itens de trabalho forçado pouco são influentes na construção do direito do trabalho; sendo a maior influência a revolução industrial.

A revolução industrial e as mudanças econômicas daquele período, 1760 até 1820, criaram uma complexa forma de produção e a popularização das fábricas e suas linhas de produção. Esse processo de criação novas formas de trabalho em processos de linha de produção, gerou uma alta demanda por mão de obra em cidades e polos industriais, especialmente acentuados em países europeus (DELGADO, 2019).

É evidente que este processo de geração de empregos e a criação de uma alta demanda de mão de obra seja uma coisa de benefício, sendo especialmente algo desejado até na atualidade. Muito embora seja comumente interessante a oferta de mão de obra, o processo de revolução industrial foi complexo e apresentou exploração extrema da mão de obra popular e gerando uma série de consequências sociais.

Nascimento (2015) apresenta que o processo da revolução industrial veio acompanhado da troca da mão de obra do campesinato e da manufatura, em conjunto com a perda de popularidade de trabalhos manuais simples, existindo uma substituição por trabalhos fabris, têxteis em linhas de produção e processos de grandes fábricas.

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são económicas, políticas e jurídicas. A principal causa económica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar a fábrica e, mais tarde, a linha de produção. (NASCIMENTO, 2015, p. 48)

Delgado (2019) segue o mesmo entendimento que o de Nascimento (2015) de que o direito do trabalho é em decorrência dos processos de exploração e das complexidades do processo da Revolução Industrial. Durante a Revolução Industrial, imperava o acordo sem limites, de forma

que o que fosse acordado entre as partes seria o válido, permitindo relações de trabalho absurdas com baixíssimos salários, jornadas excruciantes de até 14 horas diárias e o trabalho infantil.

Delgado (2019) entende que as moléstias do início da revolução industrial geraram cidades com altas concentrações populacionais e especialmente uma exponencial desigualdade socioeconômica, assim gerando zonas populares com insalubridade e ermos com cortiços onde viviam os trabalhadores menos afortunados. Outro ponto apresentado por tal autor é que inexistiam interferências do Estado ou de qualquer governo em processos de trabalho, permitindo jornadas exaustivas de 14 horas que geram acidentes de trabalho recorrente com comuns mutilações e impossibilidade de trabalho.

A falta de segurança no trabalho, proteção do Estado e especialmente a recorrente ocorrência de acidentes de trabalho gerou uma população insatisfeita e uma série de lutas por melhores condições de trabalho. Diante das complexidades econômicas e a crescente insatisfação social, começam a nascer uma série de movimentos coletivos que lutavam por melhores condições de trabalho (FERRARI, 2015).

Ferrari (2015) aponta que diante das complexidades da virada do século XVIII para o século XIX culminaram nas primeiras leis trabalhistas e a existência de um Estado interventor das relações de trabalho. Em especial, considerada a primeira lei trabalhista, o *Moral and Health Act* (ato moral e de saúde) surge na Inglaterra após uma série de conflitos e greves em fábricas e locais coletivos de trabalho.

As primeiras leis trabalhistas foram especialmente influenciadas em razão da Revolução Francesa, criando o rompimento do Estado liberal e fazendo surgir um Estado interventor que visava garantir uma proteção mínima que evitaria uma série de processos revolucionários e serviriam para acalmar o povo. Ferrari (2015) apresenta em seu estudo que o processo da revolução francesa e toda a consequência de diversas mortes da nobreza acendeu um alerta mundial de que a força popular e as revoluções são processos que nascem das moléstias sociais.

A revolução industrial prestou um papel em criar movimentos mundiais para a evolução de um Estado que seja protecionista, evitando o liberalismo extremo e possibilitando que existam mínimos existenciais e em relações diversas como o trabalho, comercio, relações de consumo e até mesmo relações verticais de cidadãos com o Estado (CASSAR, 2018)



Diante das informações apresentadas é evidente que processos sociais e econômicos foram responsáveis por transformações do Estado e especialmente movimentos populares que culminaram na criação de direitos trabalhistas. Apesar dos movimentos é evidente que, na história da humanidade, o direito do trabalho surge tardiamente, somente no século XIX e de forma branda com simples direitos de saúde e jornada de trabalho.

As primeiras décadas de 1800 são marcadas por uma série de proteções e limitações para as relações de trabalho, em especial surgindo na França, Inglaterra, Alemanha e em poucas colônias da América Latina. A Lei de Peel, em 1802, na Inglaterra, é uma das principais normas que deu proteção trabalhista que impedia trabalho infantil em minas, obrigava condições sanitárias mínimas em estabelecimentos de fábricas e oficinas, obrigava a disponibilização de duas vestimentas aos trabalhadores, impedia jornadas de trabalho maiores que 12 horas por dia e dava uma série de outros direitos para proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2014).

O século XIX foi o florescer de leis gerais para o trabalho, tendo como principais locais a Inglaterra e França como locais de base onde surgiam teorias sobre o mínimo para o trabalhador e segurança. Em geral, a principal questão trabalhista foi a proteção da criança, da mulher e da saúde no trabalho, existindo impedimento de trabalhos para crianças, jornadas de trabalho limitadas a 12 ou 10 horas diárias e até mesmo a regulação de fiscalizações periódicas e até diárias sobre a segurança dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2014).

Os movimentos de busca por mínimo existencial e o rompimento com o liberalismo fez aflorar em diversos locais do mundo movimentos constitucionais protecionistas que passaram a dar, entre outros, direitos trabalhistas e passaram a interferir nas relações entre empregador e empregado (NASCIMENTO, 2015).

Os movimentos constitucionalistas deram origens a influentes Constituições em todo o mundo, em especial, destacam-se as Constituição do México (1917), a Constituição Alemã (1919) e *Carta del Lavoro* (1927) da Itália. Este movimento constitucional passou a ratificar as leis infraconstitucionais que versam sobre direito do trabalho e ainda mais dando força aos movimentos sociais que lutavam por melhores condições de trabalho (DELGADO, 2019).

Já sobre o histórico do direito do trabalho no Brasil, é possível apresentar que houveram uma série de processos pequenos que culminaram em uma criação de norma específica trabalhista,

uma constitucionalização dos direitos trabalhistas em 1988 e uma série de reformas tal como a reforma trabalhista de 2017.

No Brasil, o direito trabalhista surgiu tardiamente e de forma bem tímida, inexistindo grandes processos iniciadores das lutas por direitos trabalhistas, mas sim movimentos esporádicos de grupos específicos e centrais sindicais da época. No geral o movimento por direitos trabalhistas no Brasil surge em certos grupos e principalmente de núcleos de trabalhadores de profissões específicas (NASCIMENTO, 2014).

A obra de Nascimento (2014) faz um apanhado do início do direito trabalhista no Brasil, apresentando que especificamente neste país o direito do trabalho surge tímido e esporádico de grupos de trabalhadores, diferentemente do modelo de revoluções do continente Europeu ou como aconteceram em revoluções no México. Para o autor Nascimento (2014) a existência de uma força de trabalho imigrante no Brasil e notícia de melhores condições de trabalho surgindo na Itália, França e Inglaterra foi o estopim para que operários do setor têxtil iniciassem as primeiras greves que influenciaram outros trabalhadores e assim conquistando os primeiros direitos.

Nos primeiros anos da República as greves eram esporádicas: uma em São Paulo em 1890, duas em 1891, quatro em 1893 e até 1896 uma a cada ano. Também raras foram as greves em outros Estados, visando, na maioria das vezes, a melhores salários e redução da jornada diária de trabalho. Porém, no começo do século acentuaram-se.

Em 1900, no Rio de Janeiro, durante três dias, os cocheiros dos bondes (puxados por animais) protestaram contra o novo regulamento, considerado vexatório, e os bondes foram paralisados e tombados, intervindo a Força Pública e o Ministro da Justiça. Os ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil da Bahia, em Cachoeira, fizeram greve, pretendendo redução das horas de trabalho, aumento de salário e passagem franca na ponte D. Pedro II. Em Santos os carroceiros paralisaram a cidade e o comércio fechou.

Em 1901 os ferroviários da Estrada de Ferro Sorocabana de São Paulo fizeram greve porque houve atraso no pagamento do salário. Também os ferroviários da Estrada de Ferro Paulista, em Rio Claro, abandonaram os armazéns por dois dias, pedindo aumento de salário. No Rio de Janeiro, de 8 a 12 de novembro, numa fábrica de tecidos de Vila Isabel, protestando contra maus-tratos e imposições do diretor-gerente, os operários pararam de trabalhar. (NASCIMENTO, 2014, p. 70)

Estes movimentos e alguns outros foram o que principalmente levaram a criação de normas trabalhistas que eram voltadas para dar o mínimo de direito que viesse a evitar greves e problemas gerais em linhas de produção de grande importância para aquele período. Nas noções de Nascimento (2014) o liberalismo vigente no Brasil era timidamente substituído por normas básicas e direitos mínimos que evitavam a exploração extrema e mantinham as forças de trabalho calmas.

Martinez (2019) expõe em sua obra que o direito do trabalho brasileiro ainda é muito influenciado em razão das ligas operárias, nascidas em 1870 e somente ganhando uma formalidade com a edição dos decretos n. 979, de 1903, e o Decreto Legislativo n. 1.637, de 1907 que passaram a reconhecer e dar princípios sobre os sindicatos urbanos e sindicatos de trabalhadores rurais.

Ainda segundo Martinez (2019), as primeiras reais normas trabalhistas no Brasil podem ser consideradas as leis de fiscalização, que embora não dessem direitos trabalhistas reais, protegiam trabalhadores de moléstias e explorações extremas, tais como a fiscalização permanente contra trabalho infantil nas fábricas e as condições de trabalho gerais. Destaca-se especialmente o Decreto n. 1.313, de 1891, que criou tais formas de fiscalização.

Já para Ferrari (2011) a Constituição do Brasil Império, de 1824, pode ser descrita como a primeira exposição de proteções trabalhistas, tendo o papel de impedir a existência das corporações de ofício que eram uma forma de exploração da mão de obra do trabalhador. Existindo ainda nesta Constituição do Império a liberdade de iniciativa de trabalho e bem como o comércio.

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães e Mestres. (BRASIL, 1824, *online*)

No fragmento apresentado é evidente o motivo do entendimento de Ferrari (2011) compreender a Constituição do Império como sendo uma fonte inicial de direito trabalhista, sendo evidentemente uma norma de proteção social que visa benefício popular e claramente interfere nas relações do empregador e trabalhador.

Para Ferrari (2011) o Brasil seguiu movimento similar aos processos franceses e ingleses de proteção e criação de direitos do trabalhador, porém de forma extremamente reduzida e tendo relevância apenas no século XX, criando leis como a dos ferroviários e dos operários de São Paulo que davam direitos trabalhistas, porém específicos. O autor ainda reitera ainda que nos anos 1800 surgia no Brasil a cada uma ou duas décadas um direito trabalhista básico de certos grupos que acabaram por ser direitos básicos.

É apenas no século XX, com o avanço mundial do Estado de bem estar social, alinhados com as propensas greves brasileiras, é que as políticas brasileiras iniciam um processo protecionista do trabalhador e dá direitos mínimos bem gerais para todo trabalhador. Uma exposição deste item

é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratou de dar ditames gerais e criar normas que se apliquem a todos os trabalhos (NASCIMENTO, 2014).

Delgado (2019) apresenta que a Lei Elói Chaves, de 1923, foi uma das primeiras normas trabalhistas que deu seguridade aos trabalhados na forma de caixas de aposentadoria, sendo sucedida por uma série de outras normas que deram forma a um ordenamento trabalhista no Brasil.

Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926. Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de prepostos, empregados e operários (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929) (DELGADO, 2019, p. 128)

Todas estas normas foram criadas de forma esparsa, sem apresentarem um código específico ou sequer apresentando um real ramo trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. Com isso, nasce a CLT como uma criação de ordenamento trabalhista e especialmente quesitos gerais sobre emprego, empregador, horários de trabalho e até mesmo princípios explícitos e implícitos (DELGADO, 2019).

A CLT é reconhecidamente um documento impar no direito brasileiro, sendo a primeira expressão concreta e do Estado com um pacto protecionista ao trabalhador. Sobre este tema, Nascimento (2014, 2015) informam que a CLT criou um ordenamento geral de direito do trabalho, sendo a expressão concreta da criação de um compendio de leis e princípios.

A CLT é um produto das políticas governamentais de um período complexo no Brasil, diante de um governo com tendências autoritárias e de baixa popularidade, sendo um documento que visou angariar popularidade, evitar problemas com a classe trabalhadora e ainda mais permitir um controle de políticas públicas.

A CLT passou a ser e ainda é o principal documento legal sobre direitos trabalhistas, tendo a presença de uma série de regras gerais que foram sendo alteradas ao longo dos anos para serem adequadas as inovações trabalhistas e novas reivindicações. Delgado (2019) informa que as alterações da CLT costumeiramente seguiam o sentido de intervenção o Estado nas relações de

trabalho, seguindo até o final do século XX uma linha de proteção e especificação dos limites das relações de trabalho.

Em 1988 com a promulgação da Constituição Cidadã nasce uma proteção ainda maior com a constitucionalização de direitos trabalhistas e sua elevação como base para a formação de novas normas infraconstitucionais. Ocorre que nos últimos anos do século XX e primeiros anos do século XXI a tecnologia e uma nova onda de flexibilização visaram a alteração de certas regras trabalhistas (LEITE, 2020).

Esta nova onda de flexibilizações é um novo liberalismo que se dá em razão das novas tecnologias e processos de busca por liberdade, alinhados ainda a um processo de global de padronização de direitos que costumeiramente nivelam por baixo a proteção ao trabalhador (LEITE, 2020).

Uma das mais evidentes questões de flexibilização e que evidencia os processos de mudanças dos direitos trabalhistas é a reforma de 2017, impulsionada por promessas de maior flexibilidade e criação de postos de trabalho, porém sem atingir tais promessas até o momento.

## **2. CONTRATOS DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO**

O contrato de trabalho é comumente conhecido como um sinônimo de relação de emprego, porém a doutrina trabalhista pátria faz várias ressalvas sobre ambos os termos e especialmente busca detalhar que os contratos de trabalho são itens específicos e que são aplicados nas relações jurídicas gerais e abrangentes que se conhecem como relação de emprego.

O contrato de trabalho é um acordo individual ou coletivo, expresso ou tácito, em que duas partes estipulam as condições em que uma pessoa prestará serviços para outra, mediante remuneração. O contrato de trabalho pode ser por tempo determinado ou indeterminado, tendo a inovação da reforma trabalhista criado o intermitente, a depender das condições acordadas pelas partes, tendo uma série de peculiaridades em suas formas (DELGADO, 2019).

Já a relação de emprego é um vínculo jurídico mais abrangente e institucionalizado, que se estabelece entre aquele que presta serviços (empregado) e aquele que recebe a prestação de serviços (empregador). A relação de emprego envolve uma série de obrigações legais, como a

obrigatoriedade do registro em carteira de trabalho, a concessão de férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros direitos (LEITE, 2020).

Ainda conforme os textos de Leite (2020) diversos outros autores como Pimpão (1960), doutrinador que cunhou o termo relação de emprego, já apresentava que sem um contrato de trabalho não se poderia falar em uma relação de emprego. Na atualidade existindo o entendimento que o trabalho é um termo bem amplo, enquanto que o emprego é item mais restrito. Assim, haverá a possibilidade de haver uma relação de trabalho, mesmo sem a existência de uma relação de emprego que deveria ser firmada por um contrato (LEITE, 2020).

Nascimento (2015) apresenta que esta visão distinta da relação de trabalho com a relação de emprego nasce de uma visão contratualista, porém, na atualidade a ideia comum e popular é que o trabalho por si só gera uma relação e costumeiramente sendo um emprego.

Já em uma corrente anticontratualista, compreende que somente a relação de emprego existe e diante da prestação de uma atividade laboral de uma das partes subordinada a outra parte. Para tal corrente, a relação de emprego não necessita de um contrato de trabalho, mas sim de uma atividade labora e subordinação (NASCIMENTO, 2015)

Para Leite (2020) estas questões de relação de emprego e contrato de trabalho são de grande importância na atualidade, vez que as lides trabalhistas podem ser impactadas por quais tipos de contratos firmados e quando não havendo uma forma de contrato costumeiramente aplicam-se entendimentos sobre contratos por tempo indeterminado.

Nota-se que o contrato trabalho e a relação de emprego são itens complexos e que podem impactar as lides jurídicas, porém, costumeiramente sempre haverá um contrato de trabalho nas relações trabalhistas; seguindo assim a ideia contratualista empregatícia.

De tal arte, desvendar a essência do elo existente entre contrato de trabalho e relação de emprego está a depender da corrente a que se filia o intérprete. Se anticontratualista, dirá que a relação de emprego é que instaura o vínculo entre empregado e empregador. Se contratualista, como nós, sustentará que o contrato é que dá origem à relação empregatícia (LEITE, 2020, p. 287).

Embora contrato de trabalho e relação de emprego sejam conceitos diferentes, na prática, a maioria dos contratos de trabalho estabelecem uma relação de emprego, já que as hipóteses em que se admite um contrato de trabalho sem relação de emprego são bastante restritas. Em outras palavras, quando ocorre um contrato de trabalho no qual há subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, é presumida a existência de uma relação de emprego.

Em síntese, a principal diferença entre o contrato de trabalho e a relação de emprego é que o primeiro é um acordo entre empregado e empregador sobre as condições de trabalho, enquanto o segundo é um vínculo jurídico mais amplo e institucionalizado, que estabelece uma série de obrigações legais entre as partes.

Tal exposição sobre o contrato de trabalho e a relação de emprego são fortemente necessárias para compreender que a depender da visão doutrinária os contratos iniciam a relação e por isso são sua base. Valendo informar que a visão contratualista parece ser o mais adequado na interpretação da ordem jurídica trabalhista brasileira.

Diante de tais exposições, considerando que a vertente brasileira contratualista é dominante, surge a questão sobre o que é o contrato de trabalho, suas limitações, tipos, características, morfologia e quais as espécies de contrato permitidos no direito pátrio.

Em ponto inicial das definições específicas do que são os contratos de trabalho, é possível informar que há nomenclaturas de contrato coletivo e contrato individual presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ocorre que a ideia de contrato de trabalho conforma a já apresentada ideia contratualista e majoritária no direito pátrio considera a relação de emprego como um item de esfera privada e conseqüentemente individual (NASCIMENTO, 2014).

Assim, muito embora existira na CLT a redação de um contrato coletivo de trabalho este somente serve como uma forma de reger as relações dos contratos individuais de certa classe coletiva; ressalte ainda para a mudança de nomenclatura em 1967 que passou a expor a ideia de convenções coletivas para esta questão de contrato coletivo de trabalho (BRASIL, 2019; NASCIMENTO, 2014).

Na atualidade, pode ser considerado o contrato individual de trabalho como a forma do contrato de trabalho comum. Este contrato é definido como uma relação jurídica entre as partes que cria um pacto de direitos e obrigações recíprocas que é o pilar do direito trabalhista atual (DELGADO, 2019).

Contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas. Essa figura jurídica, embora não tenha sido desconhecida em experiências históricas antigas e medievais, tornou-se, no período contemporâneo, um dos pilares mais significativos de caracterização da cultura sociojurídica do mundo ocidental (DELGADO, 2019, p. 610).

Nestas noções de Delgado (2019) é possível perceber definições quanto a forma do contrato de trabalho, sendo este tácito ou expresso. Assim, o contrato de trabalho pode ser

apresentado expressamente, de forma escrita e em um contrato em papel ou outra forma escrita, podendo ainda ser expresso apenas verbalmente entre as partes. Há ainda a forma tácita, a qual não tem contrato escrito ou sequer verbal, onde o comportamento dita a relação em que um presta a atividade laboral sem a oposição da outra parte, sendo que esta relação tácita deverá indicar que há um vínculo empregatício.

O direito trabalhista em sua máxima expressão legal, a Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT), apresenta no artigo 442 a ideia de que o contrato de trabalho é tácito ou expresso, dada a ideia de relação contratualista. Inexistindo exemplos na legislação sobre o que seria o item tácito e o contrato expresso.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1943, *online*)

Da análise do contrato de trabalho, é possível afirmar que esta noção de contrato de trabalho expressa é a costumeira, onde um indivíduo requer uma mão de obra e o outro se apresenta e estes definem a relação, assinam carteira e firmam a relação de emprego de acordo com suas necessidades. Já a questão tácita pode ser compreendida como aquela que apenas a relação onde um indivíduo presta o trabalho, recebe por sua atividade laborativa, é subordinado e não eventual, mas sem um contrato definido.

Em mesmo sentido do artigo 442 está o artigo 443, sendo ainda complementar e apresentando as questões que se considera por prazo determinado, indeterminado ou até mesmo a nova questão do trabalho intermitente. Neste artigo 443 está a exposição clara em seus parágrafos sobre o que se considera como determinado e indeterminado para os fins da ordem trabalhista.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência

(BRASIL, 1943, *online*).



O contrato de trabalho por tempo indeterminado é o mais comum no direito brasileiro, sendo até mesmo considerado como a forma presumível do contrato de trabalho comum. O contrato de emprego por tempo indeterminado é uma modalidade de contrato de trabalho prevista na legislação brasileira que não estabelece uma data ou período determinado para o término da relação empregatícia. Ou seja, o contrato de emprego por tempo indeterminado não tem um prazo fixo para encerramento, podendo ser rescindido a qualquer momento pelo empregado ou pelo empregador, desde que sejam respeitadas as normas legais.

Os contratos de emprego por tempo indeterminado constituem a regra das modalidades contratuais quanto ao tempo de duração. Anote-se que a indeterminação não sugere, nem de longe, a ideia de perpetuação. Os contratos por tempo indeterminado apenas não têm termo certo, mas podem findar a qualquer instante por iniciativa de um dos sujeitos envolvidos, desde que prestado o aviso prévio nos termos da lei e indenizados os prejuízos decorrentes da rescisão unilateral (MARTINEZ, 2019, p. 300)

Nota-se dos ensinamentos de Martinez (2010) que no contrato de emprego por tempo indeterminado as partes não estabelecem uma data de término da relação de trabalho. Dessa forma, o empregado pode permanecer trabalhando na empresa por tempo indeterminado, desde que o empregador esteja satisfeito com o desempenho e a conduta do trabalhador e as condições do contrato estejam sendo cumpridas.

Não se pode confundir o tempo indeterminado como uma forma de trabalho perene ou que obrigue as duas partes a uma relação eterna, a falta de estipulação de prazo da relação apenas importa na ideia de que a qualquer momento as partes podem rescindir o contrato; observando os limites legais.

Já o contrato por tempo determinado apresenta lapso temporal previsto ou certo, estipulando uma condição clara ou previsível para que a relação trabalhista tenha um fim. Assim, como apresentado no artigo 443 da CLT, este deverá ter um caráter transitório ou atividades que tenham um fim específico.

Os contratos de emprego por tempo determinado, por outro lado, são aqueles ajustes cuja vigência depende de termo prefixado, da execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certos acontecimentos suscetíveis de previsão aproximada. Em suma: os ajustes por tempo determinado são assim intitulados porque produziram efeitos até o advento de um termo final ou até o momento em que sejam atingidos os propósitos neles inseridos (MARTINEZ, 2019, p. 300).

Em mesmo sentido deste fragmento de Martinez (2019), as lições de Cassar (2018) expõem que esta modalidade de contrato trabalhista costumeiramente te uma atividade específica

a ser desempenhada ou o caráter da atividade é transitória; em exemplo um contrato por empreitada ou aqueles de construção como construir uma casa. Sendo o contrato previsível e no qual o empregado pode compreender quando será finalizada sua relação trabalhista.

Para Cassar (2019) esta forma de contrato traz ao trabalhador um prejuízo e especialmente sendo nefasto, de forma que a limitação da relação de emprego trás perda de segurança e proteção que são as bases do direito trabalhista. Muito embora esta seja uma ideia do autor, a relação de emprego por prazo determinado é típica de certas formas de trabalho como aqueles por empreitada, por safra ou até mesmo relações de experiência.

Dentro destas formas de contrato de trabalho por prazo determinado e por prazo indeterminado existem diversos tipos específicos de contratos de trabalho que por suas peculiaridades são únicos no direito trabalhista defendidos por alguns doutrinadores como Ferrari (2011), Martinez (2019) e Leite (2020) que definem estes contratos específicos como contratos afins ou espécies peculiares de contrato.

Alguns destes contratos afins são necessariamente por tempo determinado e tem uma série de peculiaridades definidas em lei, diante de suas complexidades, alguns tendo leis específicas e outras tendo definições gerais nos artigos da CLT. Em alguns destes contratos existindo formas específicas de trabalho e até mesmo quesitos determinados de tempo de forma a proteger certa classe trabalhadora (FERRARI, 2011).

Sobre estes contratos afins, alguns que se destacam por terem prazo determinado ou uma presunção base de previsibilidade do tempo da relação de emprego estão o contrato a prazo do empregado em geral, desde que destinado a fins transitórios (CLT, art. 443, § 1º); o contrato de técnico estrangeiro (Decreto-lei n. 691, de 1969); o contrato de atleta profissional (Lei n. 9.615, de 1998, art. 30); o contrato de artistas (Lei n. 6.533, de 1978, art. 9º); o contrato de aprendizagem (CLT, art. 428); o contrato por obra certa (Lei n. 2.959, de 1958); o contrato de safra (Lei n. 5.889, de 1973, art. 14, parágrafo único); e o contrato a prazo determinado de empregado admitido acima do quadro fixo da empresa (Lei n. 9.601/98).

Estes tipos apresentados anteriormente são bons exemplos de como alguns tipos de contratos afins tem claras peculiaridades, sendo por serem típicos de uma classe trabalhadora, por terem tempo determinado ou simplesmente por serem desempenhados de formas específicas como o de obra certa.

Estas classificações de contratos afins são vistas por certa parte doutrinária apenas como a especificação ou materialização concreta das possibilidades de pactuação da relação de trabalho. Assim afirma Calvo (2020) que entende a especificação dos contratos de trabalho como mais relacionada a prática trabalhista do que com os estudos teóricos, isso pois, as especificações dos contratos afins seriam apenas a utilização das bases gerais compreendidas na morfologia dos contratos de emprego.

Há ainda outros autores que defendem que a classificação dos contratos de emprego vá até uma questão intermediária, onde há a possibilidade de os classificar por forma tácita ou expressa, por tempo de duração e por quesitos peculiares. Assim, como apresenta Leite (2020) existiriam além da forma tácita ou expressa, do tempo de duração, elementos peculiares que colocam o contrato em formas complexas que devem ser levadas em conta.

- contrato de emprego a tempo pleno e duração indeterminada, que é o tipo padrão;
- contratos especiais de emprego, resultando a especialidade de fatores diversos como a duração no tempo, a duração da jornada de trabalho e a profissão exercida pelo empregado;
- contratos flexíveis de emprego, que são os que rompem com os padrões tradicionais;
- contratos de formação profissional, que são os de tirocínio e de aquisição de experiência profissional;
- contratos de trabalho sem vínculo de emprego, como o do eventual, do autónomo e outros (LEITE, 2020, p. 163).

Para Leite (2020) as classificações de contrato de emprego são as mais diversas, porém, para a compreensão doutrinária importa-se apenas a definição da forma e prazo do contrato de trabalho, de tal forma que estes itens seriam a base geral nos quais podem ser incluídos todos os tipos de contratos de trabalho.

Diante destas exposições, é evidente que há bases fundamentais dos tipos de contrato. Os itens de maior importância sendo a forma contratual, expressa ou tácita, e em seguida tendo a importância da questão temporal do contrato. Sendo visto especificamente que há o contrato por tempo indeterminado e o contrato por tempo determinado.

Ocorre que na atualidade, com o advento da reforma trabalhista de 2017 existe a possibilidade de um contrato de trabalho intermitente, de forma que se criou a possibilidade adicional de um tempo que diferente do período determinado e ainda assim não se encaixa no período indeterminado; visto no artigo 443, §3º da CLT e tendo exposição especial no artigo 452 – A do mesmo código.

[...]

§ 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 (BRASIL, 1943, *online*).

Observa-se que este contrato de trabalho intermitente é item inovador na legislação, criando uma possibilidade de contrato de trabalho que não detém prazo para findar-se, porém também não segue a ideia de não eventualidade que é requisito do contrato de trabalho. Sendo uma forma de contratação bem peculiar, tendo ainda a exposição do artigo 452 – A e seus nove parágrafos.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 1943, *online*).

Assim, este tipo de contrato de trabalho intermitente não tem uma típica questão da relação de emprego que é a habitualidade. Sobre tal temática Delgado (2019) compreende que este é um contrato que seria melhor considerado como variável, onde exclui-se o tempo a disposição do empregador e retira a necessidade de o empregador alocar a mão de trabalho mesmo sem necessitar de sua atividade, em forma de reserva.

Para Delgado (2019) esta nova possibilidade de contrato de trabalho apenas impacta o trabalhador, retirando o tempo a disposição do empregado e especialmente flexibilizando em extremo a possibilidade de contratação. Trata-se de uma forma de precarização do trabalho que impacta na jornada e na seguridade do trabalhador.

Os impactos da reforma trabalhista foram vários e especialmente criando a possibilidade de uma nova forma de contratação que vai além da dualidade existente entre um contrato por tempo indeterminado e aquele contrato de fim previsível. Porém surge a dúvida em específico sobre quais sejam realmente as consequências do contrato intermitente na atualidade.

### **3. CONTRATO INTERMITENTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS APÓS REFORMA TRABALHISTA**

Já informado o conceito do contrato intermitente, sendo o contrato de trabalho inovador que flexibiliza a habitualidade da relação de emprego e permite a prestação do trabalho de forma esporádica. Neste ponto se expõe análise sobre os resultados da criação desta forma de contrato de trabalho; observando os postos criados, dados governamentais e bibliografia sobre tal tema.

A doutrina pátria parece ser unanime no conceito de que o trabalho intermitente é um item de precarização extrema, sendo apresentado por diversos autores renomados que a reforma trabalhista criou esta modalidade como um meio de flexibilização, mas gerou postos de trabalho com pouca remuneração e que não deixam tempo para outras atividades laborativas.

Na visão de Resende (2020) a reforma trabalhista não inovou no processo de criar a modalidade intermitente, mas sim levando a um retrocesso que não enxerga as experiências de outras nações e de problemas sociais criados por parte de tal modalidade de emprego.

Uma das mais ousadas novidades trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 foi, sem dúvida, a criação da figura do contrato de trabalho intermitente, também conhecida em outros países como contrato-zero, ante a extrema precarização do trabalho humano que tal modalidade promove (RESENDE, 2020, p. 221).

Muito embora o trabalho intermitente possa criar postos de trabalho ele retira a certeza do trabalhador em ter uma estabilidade e uma possibilidade de planejamento de seu trabalho. Resende (2020) ainda expõe que tal modalidade cria problemas sociais por subempregar, criando indivíduos com salários baixos e sem expectativas de futuro por não poder desempenhar de forma autônoma o seu custeio de vida.

Em mesmo sentido, Leite (2020) expõe que a super exploração é a maior característica desta modalidade de emprego, tal modalidade retirando o caráter social do trabalho e a importância que é devida para com o trabalhador. Para Leite (2020) não só há inconstitucionalidade como imoralidade em tal modelo de emprego, visto que transfere a ideia da responsabilidade do risco da atividade econômica para o trabalhador, acarretando em possibilidades de ganhos mensais inferiores ao salário mínimo e especialmente ferindo a dignidade humana.

Na verdade, esse novo contrato de trabalho intermitente, a nosso sentir, é uma clara tendência do entendimento dos empresários que fomentaram (e patrocinaram) a chamada Reforma Trabalhista que, por meio dele, intentam transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado e, com isso, aumentar seus lucros.

[...]

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção

da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2020, p. 855)

As noções de Leite (2020) compreendem que a forma de trabalho intermitente ainda escancara que o empregador, sempre que puder, pagará o mínimo para o empregado. Para Leite (2020) o salário mínimo já existiria para tais momentos em que o trabalho tem uma jornada reduzida e onde o trabalhador trabalharia pouquíssimo, porém o modelo de exploração extrema da atualidade passa a preponderar em uma exploração extrema da mão de obra humana e as médias salariais estando cada vez mais perto do salário mínimo.

Delgado (2019) também segue o mesmo sentido, de forma mais branda, informando que o contrato intermitente não passa de uma manobra para trocar os muros impenetráveis do direito do trabalho por cordas flexíveis e que permitem o empregado a negociar seus direitos. Delgado (2019) informa, porém, que tal flexibilização extrema gera precarização e evidencia em como o empregador recorrentemente tentará pagar o mínimo como forma de remuneração para o máximo de trabalho.

A doutrina evidencia que a precarização é clara e facilmente perceptível, sendo o modelo de trabalho intermitente uma complexidade trabalhista e um item que existe no limite da legalidade e evidentemente viola princípios de proporcionalidade e diversos outros direitos constitucionais.

Os princípios constitucionais têm como finalidade assegurar a dignidade da pessoa humana e promover a justiça social, alguns destes que se encaixam no caso em estudo são o da valorização do trabalho, a busca do pleno emprego, a correção das desigualdades sociais e a função social da empresa. No entanto, a reforma trabalhista introduziu o trabalho intermitente, uma modalidade que contraria esses princípios, gerando precarização e violação das normas constitucionais, sob o argumento da geração de empregos.

Os autores Delgado (2019), Leite (2020), Cassar (2018) e Resende (2020) elencam especialmente a existência de uma argumentação principal de que o modelo intermitente permite mais contratações, para que o empregador possa colocar em seu quadro de funcionários indivíduos em certos períodos especiais.

Deste argumento de geração de empregos, é possível analisar dados gerais e informações governamentais do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Podendo expor a geração de empregos ano a ano, conforme evidente na tabela 01.

**Tabela 01 – Geração de empregos no Brasil ano a ano (2019 – 2022)**

<b>Acumulado de empregabilidade formal ano a ano - CAGED</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Admissões (+)</b>	16.197.094 (+)	15.166.221 (+)	20.699.802 (+)	22.648.395 (+)
<b>Desligamentos (-)</b>	15.553.015 (-)	15.023.531 (-)	17.969.205 (-)	20.610.413 (-)
<b>Saldo =</b>	644.079 =	142.690 =	2.730.597 =	2.037.982 =

Fonte: adaptado de CAGED (2020, 2021, 2022, 2023)

Estes dados evidenciam em como a geração de empregos nos anos de 2019 e 2022 foi alterada, especialmente impactadas por parte da pandemia de Covid-19, processos de recessão e diversos outros pontos de conhecimento comum que impactam a economia brasileira.

Dos dados apresentados, é notável que há uma estabilização da geração de empregos em 2021 e 2022, em razão da normalidade das questões da pandemia e especialmente de uma flexibilização das medidas de distanciamento social aplicadas em 2020 e 2021 (CAGED, 2022)

Estes dados isolados apenas expõem a geração geral de empregos, os dados de admissão, desligamento e saldo de empregos. Para analisar o trabalho intermitente é possível observar os dados do CAGED ano a ano em seus informativos de sumário executivo e dos pontos de micro dados.

O trabalho intermitente foi monitorado pelo CAGED, tendo especial atenção desde o ano de 2019 com o novo CAGED e sua metodologia de exposição facilitada de micro dados. Conforme a tabela 02, apresenta-se os dados de empregabilidade específica de contratos intermitentes de 2019 até 2022.

**Tabela 02 – Trabalho intermitente ano a ano (2019 – 2022)**

<b>Acumulado de empregabilidade na modalidade intermitente ano a ano - CAGED</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Admissões na modalidade (+)</b>	155.422 (+)	182.767 (+)	270.204 (+)	301.464 (+)
<b>Desligamentos na modalidade (-)</b>	69.706 (-)	109.603 (-)	178.864 (-)	217.235 (-)
<b>Saldo da modalidade =</b>	85.716 =	73.164 =	91.340 =	84.229 =
<b>Estabelecimentos</b>	14.007	17.949	23.027	24.262
<b>Empresas contratantes</b>	11.021	-	-	-
<b>Empregados com mais de um contrato</b>	4.328	7.426	12.429	11.560

Fonte: adaptado de CAGED (2020, 2021, 2022, 2023)

Cumpramos evidenciar que os dados do CAGED de 2018 não apresentam um acumulado do ano, impossibilitando a análise da geração de emprego intermitente no primeiro ano completo em que houve a possibilidade de contratação por tal modalidade. Salienta ainda que a partir dos anos de 2020 a metodologia do CAGED passou a não mais considerar como macro dados a

diferenciação de estabelecimentos e empresas, impossibilitando analisar os dados de diferenciação entre empresas que contratam de forma intermitente em diversos estabelecimentos com o mesmo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

Estes dados da tabela 02 demonstram que ano a ano vem sendo criados alguns empregos no modelo intermitente, porém tendo ainda uma grande quantidade de desligamentos. Dos dados da tabela 02 é evidente que o saldo da modalidade é bem baixo e estável, inexistindo crescimento de saldo de empregos, mesmo quando o cenário é favorável como em 2022.

Destes dados da tabela 02 ainda é possível notar que os processos de contrato intermitente recorrentemente são feitos de forma única, os empregados com mais de um contrato intermitente são extremamente raros, sendo poucos mil e jamais representando um percentual significativo no volume de postos de trabalho no país.

Na tabela 03 é possível observar o percentual comparativo de contratos intermitentes no total de postos de trabalho, podendo observar na comparação geral há valores percentuais dos anos de 2019 até 2022 e os itens de admissão, desligamento e saldo de postos de trabalho.

**Tabela 03** – Percentual de trabalho intermitente em relação ao total de empregos (2019 – 2022)

<b>Percentual de contratos intermitentes no escopo geral - CAGED</b>				
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Admissões na modalidade (+)</b>	0.96% (+)	1.21% (+)	1.31% (+)	1.33% (+)
<b>Desligamentos na modalidade (-)</b>	0.45% (-)	0.73% (-)	1.00% (-)	1.05% (-)
<b>Saldo da modalidade =</b>	13.31% =	51.27% =	3.35% =	4.13% =

Fonte: adaptado de CAGED (2019, 2020, 2021, 2022)

Os valores percentuais de contratos na modalidade intermitente representam pouco mais de 1% no geral, sendo pouquíssimos contratos de trabalho e não gerando os postos realmente relevantes diante da criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho e tamanha flexibilização.

Os dados apresentados fazem jus ao apresentado anteriormente por parte da doutrina sobre a precarização e que não há reais ganhos com tamanhas alterações dos direitos conquistados. O resultado parece ter sido uma precarização sem precedentes que não sustenta o argumento de geração de empregos e não há expressividade no percentual geral de postos de trabalho.

Ao que se referem aos dados de informalização, este foi outro argumento elencado para dar voz e justificativa ao modelo intermitente de trabalho. Leite (2020) apresenta em seus ensinamentos que a formalização de trabalhadores informais foi uma das promessas para o trabalho intermitente, colocando na legalidade os trabalhadores informais.



Dos dados do IBGE em sua série histórica de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) a taxa formalizada dos ocupados no Brasil tem valores estáveis ao longo dos anos, tendo variações de pouco mais de 2% nos últimos 6 anos. Conforme os dados da Tabela 04, é possível analisar a taxa de empregos formais, em percentual, por idade.

**Tabela 04 – Percentual de taxa de formalização da mão de obra ocupada**

<b>Taxa de formalização (%) da população ocupada no Brasil – Por idade</b>						
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>14 a 29 anos</b>	58,0%	55,6%	54,3%	54,1%	56,4%	54,5%
<b>30 a 49 anos</b>	64,6%	63,3%	63,2%	63,0%	65,5%	64,3%
<b>50 a 59 anos</b>	62,4%	60,7%	59,5%	59,7%	62,2%	60,7%
<b>60 anos ou mais</b>	45,7%	44,6%	43,0%	42,6%	45,8%	46,6%
<b>Média Total</b>	61,2%	59,5%	58,8%	58,6%	61,2%	59,9%

Fonte: adaptado de IBGE (2022)

Em tais dados apresentados é evidente que a alteração da reforma trabalhista não alterou significativamente a informalidade no Brasil, tendo variações máximas que mal superam 2% entre 2019 e 2020. Não é possível afirmar que o trabalho intermitente tenha impactado significativamente os postos de trabalho formais no país.

Ao analisar as tabelas 03 e 04 nota-se que o ano de 2020, mesmo com grande aumento da taxa de contratos intermitentes, a informalidade foi acentuada, tendo valores similares para o ano de 2021. Nestes casos, é possível afirmar que a forma de contrato intermitente não impacta significativamente na formalidade.

É importante ainda ressaltar que há judicialização sobre a constitucionalidade de tal dispositivo que dá vez as modalidades de trabalho intermitente, existindo a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5826. Assim, havendo atualmente a existência de processo que discute a violação de princípios e normas constitucionais por parte da modalidade intermitente (BRASIL, 2017).

Um dos argumentos da ADI 5826 é que trabalho intermitente viola o princípio da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, vez que, não garante uma remuneração fixa e uma jornada de trabalho estável, o trabalhador fica sujeito a uma constante incerteza e instabilidade financeira. Todo este contexto compromete sua qualidade de vida, sua capacidade de planejamento e, conseqüentemente, sua dignidade como ser humano (BRASIL, 2017).

Conforme informado na ADI 5826 o trabalho intermitente contraria ainda o princípio do valor social do trabalho, isso pois, tal modalidade desvaloriza a importância do trabalho como

elemento fundamental na construção da cidadania e da igualdade social. Ao permitir que o empregador contrate apenas quando lhe convém, o trabalho intermitente fragiliza o sentido de pertencimento e realização profissional do trabalhador, reduzindo-o a mera mercadoria descartável (BRASIL, 2017).

O princípio da busca do pleno emprego também é outro ponto da ADI 5826, ao criar uma relação de trabalho instável e desprotegida, essa modalidade contribui para o aumento do trabalho fragmentado. Afinal, as empresas são incentivadas a optar por essa forma de contratação, evitando assim os encargos e responsabilidades de um contrato de trabalho tradicional. Isso resulta em um mercado de trabalho fragmentado, com trabalhadores subutilizados e sem perspectivas de crescimento profissional (BRASIL, 2017).

Das informações apresentadas, é evidente que a flexibilização extrema da reforma trabalhista criou uma modalidade intermitente que não se sustenta em argumentos de geração de emprego diante da precarização que ela gera e da violação de princípios e direitos estabelecidos constitucionalmente.

A ADI 5826 ainda está em tramitação e pode ser o item que colocará o contrato intermitente como flagrantemente inconstitucional, restando a decisão e os pontos gerais da corte suprema do país. Os dados e informações apresentados no estudo parecem indicar claramente que há inconstitucionalidade diante da precarização extrema.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo apresentado propõe o estudo do trabalho com contrato intermitente e as complexidades que a reforma trabalhista trouxe com esta modalidade de contrato de trabalho. Tendo argumentos de que tal modalidade criaria postos de trabalho e permitiria a formalização de postos já existentes.

Dos dados apresentados, fica evidente que a resposta para o problema de pesquisa é que o contrato intermitente não gera impactos significativos nos postos de trabalho ou em formalização do trabalho. Em contraponto ferindo diversos princípios e diretrizes do direito do trabalho, levando a precarização e acentuação de problemas indiretos; tal como as desigualdades sociais.

O contrato intermitente acentua as desigualdades sociais, suprime necessidades básicas e amplia desigualdade de renda. A ausência de remuneração regular e a falta de garantias trabalhistas básicas afetam de forma desproporcional os trabalhadores mais vulneráveis, aprofundando as disparidades sociais existentes.

O trabalho intermitente viola a função social da empresa, retirando suas responsabilidades perante a sociedade, entre elas a geração de empregos de qualidade e a promoção do bem-estar dos seus trabalhadores. O trabalho intermitente, ao criar uma relação de trabalho precária e instável, desvirtua a função social da empresa, priorizando o lucro em detrimento dos direitos e da dignidade dos trabalhadores.

Em suma, o trabalho intermitente contraria os princípios constitucionais brasileiros, gerando precarização e violação dos direitos trabalhistas, compromete a dignidade da pessoa humana, desvaloriza o trabalho, contribui para o subemprego e acentua as desigualdades sociais.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL** (DE 25 DE MARÇO DE 1824). 25 de Março de 1824. Disponível em:  
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=COI&numero=&ano=1824&ato=1db0TPn5UMB RVT9c5>. Acesso em 05 mar. 2023.

BRASIL. Planalto. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. D.O.U de 09/08/1943, pág. nº 11937. 09 de Agosto de 1943. Disponível em:  
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=5452&ano=1943&ato=7da0TWq 5kMjpmT218>. Acesso em 10 jun, 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho** / Adriana Calvo. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Sumário Executivo – Informativo compilado ano de 2019**. Publicações, Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Brasília, DF, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/12/arquivos/sumario\\_executivo.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/12/arquivos/sumario_executivo.pdf). Acesso em 10 jun, 2023.

CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Sumário Executivo – Informativo compilado ano de 2020**. Publicações, Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Brasília, DF, 2021. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Nov2020/1-sumarioexecutivo.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Nov2020/1-sumarioexecutivo.pdf). Acesso em 10 jun, 2023.

CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Sumário Executivo – Informativo compilado ano de 2021**. Publicações, Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Brasília, DF, 2022. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Dez2021/1-sumarioexecutivo.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2021/1-sumarioexecutivo.pdf). Acesso em 10 jun, 2023.

CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Sumário Executivo – Informativo compilado ano de 2022**. Publicações, Coordenação de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Brasília, DF, 2023. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Dez2022/1-sumarioexecutivo.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2022/1-sumarioexecutivo.pdf). Acesso em 10 jun, 2023.

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

FERRARI, Irany. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho** / Irany Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento, Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estrutura Econômica e Mercado de Trabalho**. Publicações setoriais, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>. Acesso em 10 jun, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **iniciação ao direito do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. Sônia Mascaro Nascimento - 40. ed. - São Paulo: LTr. 2015.

PIMPÃO, Hirosê. **Das relações de emprego no direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho** / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.