O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A POLÍTICA DE GERAÇÃO DE EMPREGOS

THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT AND THE JOB CREATION POLICY

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury *
Lara Andrade de Rider Brito **
Paulo Henrique Jesus de Santa Filho ***

Resumo: O presente trabalho objetiva examinar o contrato de trabalho intermitente, mais especificamente se esta modalidade contratual, criada pela Lei nº 13.467/2017, teve o condão de fomentar a geração de postos de trabalho no Brasil. Para tanto, primeiramente, estudar-se-á o emprego enquanto importante fator de desenvolvimento nacional. Demais disso, foram analisadas as características deste contrato de trabalho a partir das disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de estabelecer as premissas necessárias para alcançar a resposta da problemática central, qual seja, se a implementação da referida lei logrou êxito na geração de empregos formais, conforme a promessa legislativa. Ademais, foi analisado de que forma a introdução desta modalidade contratual contribuiu para a precarização das relações de emprego. Para o alcance do resultado, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica em livros e periódicos sobre o tema, além da consulta à jurisprudência e a bancos de dados e relatórios produzidos por sítios oficiais, como o do IBGE.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho de Intermitente. Desemprego. Precarização.

Abstract: *This article aims examining the intermittent employment contract, more specifically if this contractual modality, created by law n° 13.467/2017, had the capacity to instigate employment generation in Brazil. With that in mind, first we will analyse*

* Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

** Advogada.

*** Advogada.

work as a national developing factor. Beyond this, we'll study the characteristics of this employment contract based on the dispositions in Consolidation of Labor Laws, in order to establish what is necessary to achieve an answer to the central problem, as is, if the implementation of this law managed to generate formal jobs, according to the legislative promess. In addition, it was analysed that the way this contractual modality was introduced contributed to the job insecurity of employment relationships. To achieve this, the research methodology used consists on books and journals, in addition to jurisprudence and reviews produced by official sites, as the IBGE's.

Keywords: *Labour Reform. Intermittent Employment Contract. Unemployment. Job Insecurity.*

1 INTRODUÇÃO

A denominada Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL), foi justificada, dentre outras razões, pela necessidade de reformulação das formas de contratação empregatícia no Brasil, em virtude do grande desemprego existente no país.

Uma dessas formas de contratação, inserida pela referida lei, foi o contrato de trabalho intermitente, que tem como característica primordial a prestação de serviços de maneira descontínua, mediante a convocação do empregador ao empregado.

Pretende-se perquirir se o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), gerou a criação de vagas de emprego formal do Brasil.

Desse modo, para buscar responder a questão, enfrentar-se-á, por primeiro, a política de geração de empregos, partindo-se do pressuposto de que o emprego é fator de desenvolvimento da nação. Após, buscar-se-á compreender as características do contrato de trabalho intermitente, para, então, observar, a partir de dados estatísticos posteriores à vigência da Reforma, especialmente por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e da Pesquisa Mensal de Emprego - PME, fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, se houve ou não a geração de empregos.

Os objetivos específicos consistem em examinar o emprego enquanto importante fator de desenvolvimento, investigar as características do contrato de trabalho intermitente a partir das disposições contidas na CLT (1943), bem como estudar os dados relativos à geração de empregos após a sua introdução em nosso ordenamento jurídico.

A relevância da temática tratada decorre da perspectiva de que são necessários o estudo e a análise da questão relativa à geração de empregos,

dada a instabilidade do cenário socioeconômico do Brasil. Assim, é imperioso analisar se a Reforma Trabalhista de 2017, a qual suprimiu diversos direitos e garantias dos trabalhadores sob a justificativa de criação de empregos, de fato, pode atingir esse objetivo, ou se é, apenas, um instrumento legal que atende ao capital em detrimento dos direitos de milhares de trabalhadores brasileiros.

A pesquisa realizada consiste no levantamento bibliográfico acerca da matéria, além do recolhimento e da análise de dados referentes ao desemprego e à criação de postos de trabalho intermitente, por meio do método dedutivo, partindo-se de premissas e conceitos gerais apresentados pela doutrina e de dados estatísticos para chegar-se a conclusões particulares.

No primeiro tópico, será demonstrado, a partir da análise de dados históricos do país, como o emprego e um mercado de trabalho forte possuem influência no desenvolvimento socioeconômico nacional. Posteriormente, no segundo tópico, serão destacados os principais pontos e as características do contrato de trabalho intermitente, na forma prevista na legislação atual para, no terceiro tópico, proceder-se ao estudo do cenário do mercado de trabalho nos primeiros anos de vigência da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), verificando se, de fato, está sendo alcançado o objetivo almejado com a regulamentação desta nova forma de contratação.

2 A IMPORTÂNCIA DO EMPREGO NO DESENVOLVIMENTO DA NAÇÃO

Para iniciar a discussão relativa à temática central da presente pesquisa, cabe analisar o emprego como fator de desenvolvimento da nação.

É sabido que todo ser humano possui direito ao desenvolvimento, conforme previsto na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, e que o emprego constitui um instrumento para o seu alcance, consoante elucida o art. 8º da referida declaração:

> Os Estados devem tomar, em nível nacional, todas as medidas necessárias para a realização do direito ao desenvolvimento, e devem assegurar, *inter alia*, igualdade de oportunidade para todos no acesso aos recursos básicos, educação, serviços de saúde, alimentação, habitação, emprego e distribuição eqüitativa da renda. Medidas efetivas devem ser tomadas para assegurar que as mulheres tenham um papel ativo no processo de desenvolvimento. Reformas econômicas e sociais apropriadas devem ser efetuadas com vistas à erradicação de todas as injustiças sociais. (ONU, 1986)

Isso porque, na perspectiva individual, o emprego é a forma pela qual o indivíduo consegue auferir renda para si ou para sua família e, em uma perspectiva coletiva, ele origina diversas relações políticas e econômicas.

Pode-se citar, como exemplo, o que ocorreu na Itália, país que, em meio a uma crise econômica, instituiu a Lei *Biagi,* em 2003, buscando atender aos imperativos do mercado diante das modificações ocorridas na estrutura da produção de bens e de prestação de serviços, que criou outras formas jurídicas de trabalho além da relação de emprego.

Na Espanha, também houve alterações na legislação trabalhista para atender ao mercado em meio a crises financeiras, como o Estatuto do Trabalho Autônomo, pelo qual foi criada a figura do trabalhador autônomo, que tem somente alguns direitos garantidos, como férias e negociação de acordos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Desse modo, nota-se que a criação de empregos é um importante meio que o Estado utiliza para prover o desenvolvimento.

De igual modo, é incontestável a importância do emprego na evolução socioeconômica do Brasil, como demonstra Pochmann (2008), ao realizar uma análise acerca da política de emprego nacional, a partir de dados estatísticos dos anos de 2004 a 2010 e considerando que, desde o ano de 2002, ocorreu um forte crescimento do ramo industrial no Brasil, impulsionado pelo aumento das exportações, tendo como resultado, também, o crescimento do Produto Interno Bruto - PIB. Tal contexto culminou com o aumento de empregos formais (BALTAR; MORETO; KREIN, 2006).

No período de 2004 a 2010, constatou-se que a renda nacional teve forte impulso dos rendimentos do trabalho, que aumentou para 14,8%, além de ter ocorrido uma significativa diminuição de 10,7% da taxa de desigualdade de distribuição dos rendimentos (POCHMANN, 2008).

Destaca-se, também, que, no intervalo de tempo supramencionado, notadamente após o ano de 2006, houve o crescimento do poder aquisitivo do salário-mínimo, além da redução do desemprego de 9,9% para 6,7%, no lapso de 2002 a 2012. Tudo isso estava aliado ao crescimento da renda média real do trabalho principal, que passou de R$1.056,80 para R$1.432,59, enquanto que o rendimento médio efetivamente recebido pelas pessoas aumentou de R$ 1.680,36 para R$ 1.948,34 (IPEA, 2018).

A partir de 2013, o Brasil passou por uma inflexão no que diz respeito ao desenvolvimento que vinha vivenciando, o que culminou com diversas manifestações populares contra o governo da época, movidas, principalmente, por denúncias de corrupção. Esse cenário acabou por instalar uma crise política, com o consequente enfraquecimento do governo, o que dificultou a reestruturação econômica (KOURY; REYMÃO, 2019).

Com o enfraquecimento político, que teve reflexo na diminuição do ritmo da economia nacional, o governo tomou medidas, pautadas, sobretudo, na contenção de gastos. A estratégia governamental surtiu efeitos negativos no cenário do emprego, com a diminuição de 1,6% no percentual de pessoas

ocupadas, segundo dados da Pesquisa Mensal de Empregos - PME, no ano de 2015 (IBGE).

É importante ressaltar, também, que o contexto econômico teve o impacto da limitação de gastos públicos, promovida por meio da Emenda Constitucional nº 96/2016, que realizou a contenção de despesas primárias, no âmbito do Poder Executivo, bem como do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União, além da Defensoria Pública da União, Ministério Público da União e Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, com o intuito de fazer com que o Brasil voltasse ao rumo de desenvolvimento econômico, por meio da diminuição de gastos e da priorização das despesas a serem realizadas.

O país passou a vivenciar uma conjuntura de crise econômica, a qual refletiu, significativamente, no processo de geração de empregos. O ramo industrial fez fortes reivindicações contra o alto custo do trabalho e a dificuldade de concorrência com os demais países, o que culminou na adoção, por parte do poder público, da diminuição do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, incidente sobre diversos produtos do mercado.

Aliado a isso, o governo instituiu a desoneração da folha de pagamento, que consistiu na mudança da forma pela qual o setor empresarial passou a contribuir para a Previdência Social, alterando a base de cálculo, que era a folha de pagamento, para a receita bruta das empresas. Ocorreu, assim, uma diminuição dos encargos tributários relativos às Contribuições Sociais que são pagos pelo empresariado à Previdência Social, cabendo mencionar, ainda, que a alíquota incidente também foi reduzida (KOURY; REYMÃO, 2019).

Foram, ainda, adotadas outras medidas pelo poder público com o intuito de equilibrar o custo do trabalho, instituindo-se, consoante o Relatório do Banco Central do Brasil (2015), o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários para Empresas Exportadoras, com a devolução dos valores pagos a título de impostos referentes ao Programa de Integração Social (PIS) e à Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins). Houve, ainda, a redução, tanto do Imposto de Renda das empresas, quanto do Imposto sobre Produto Industrializado (IPI) dos bens de investimento e de consumo (KOURY; REYMÃO, 2019).

Ocorre que, a partir de tais desonerações, o que se identificou no cenário econômico do país foi uma baixa na Formação Bruta de Capital Fixo e na produção industrial, ao invés do aumento do número de empregos.

Nota-se que, nos últimos dez anos, o Brasil enfrentou momentos socioeconômicos diversos, pois, primeiramente, houve um crescimento do PIB e do setor econômico, o qual contribuiu para o aumento no

número de empregos. Entretanto, após um período de crise, observou-se, automaticamente, uma queda na geração de empregos, o que permite inferir que o emprego está intrinsecamente relacionado ao desenvolvimento de uma nação (KOURY; REYMÃO,2019)

O cenário socioeconômico desfavorável dos últimos anos, principalmente a partir de 2014, gerou um grande aumento na taxa de desocupação no país. Esse e outros fatores fizeram com que, seguindo a lógica do ocorrido na Itália e na Espanha, houvesse reformas na legislação trabalhista, a qual se atribuía a queda na geração de postos de trabalho, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), que limitou diversos direitos dos trabalhadores, bem como trouxe inúmeras disposições prejudiciais aos empregados.

Dentre inúmeras outras mudanças, a Reforma criou uma nova modalidade contratual de trabalho, o intermitente, realizado de forma descontínua e sob a justificativa de gerar milhares de postos de trabalho.

É comum que, em cenários de crise econômica, o mercado de trabalho sofra alterações, que acabam por conduzir a formas de trabalho precário, com o fito de reduzir salários, direitos e benefícios, como é o caso do trabalho intermitente, para buscar aumentar a geração de empregos, mesmo que em detrimento de direitos e garantias fundamentais (COSTA, 2018).

Assim, considerando a instabilidade econômica do Brasil desde 2014 e a queda na geração de empregos, somadas à realidade de elevadas taxas de informalidade, perda de postos de trabalho na indústria e outras questões, com o objetivo de superar esse contexto de crise, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL) instituiu o trabalho intermitente.

É a partir desse contexto que o presente trabalho deve ser analisado, para a escorreita elucidação da problemática central, qual seja, se a implementação do contrato de trabalho intermitente possui o condão de gerar e fomentar a política de geração de empregos no Brasil.

3 O CONTRATO INTERMITENTE

Como já esclarecido, o presente trabalho possui como escopo uma análise acerca da viabilidade de aumentar a geração de empregos por meio do contrato intermitente. Desse modo, visando à elucidação da temática, torna-se imprescindível uma reflexão acerca desta nova modalidade de relação contratual de trabalho.

Por primeiro, para que se possa responder à questão problema, é necessário enfrentar a justificativa legislativa para a criação desta modalidade laboral, sua aplicação na legislação comparada, bem como a sua configuração a partir das características legais, doutrinárias e jurisprudenciais.

3.1 Acepções acerca do trabalho intermitente

Como é cediço, o trabalho intermitente é uma nova forma de contrato laboral, que foi introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL). Antes de se verificar o que estabelece o dispositivo legal que implementou este tipo de contrato, é importante demonstrar a razão pela qual o Poder Legislativo a criou, *in verbis*:

> Reforçamos que o **objetivo que pretendemos alcançar** com essa reforma é o **de modernizar as relações do trabalho**, **sem que haja precarização do emprego.** Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade. **Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente**. (BRASIL, 2016, grifo nosso).

A leitura da exposição de motivos do projeto de lei elucida o seu objetivo: a modernização das relações de trabalho, tendo como finalidade a geração de empregos. Entretanto, teria uma alteração dessa magnitude força suficiente para gerar empregos no mercado? Ou melhor, esse instrumento legal possui a capacidade de diminuir o desemprego e o subemprego no Brasil?

O contrato de trabalho intermitente encontra-se previsto nos art. 443, *caput* e 452-A e parágrafos da CLT[1]. A partir do texto legal, extrai-se que o trabalho intermitente é uma relação contratual de trabalho, firmada por um instrumento, necessariamente escrito, pela qual o trabalhador presta serviços de forma não contínua, porém, com subordinação ao empregador. Nesta perspectiva, Garcia esclarece que ele é, normalmente, móvel e mais flexível, na medida em que o trabalhador só recebe quando trabalha (2018).

---

[1] 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. 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).

Nesse tipo de contrato, os períodos de trabalho são alternados, sendo que, os de inatividade - ou seja, quando não há trabalho -, não são computados no tempo de serviço e nem remunerados (CASSAR, 2017).

Nesse contexto, Romar (2018) argumenta que neste modelo contratual o serviço se dá de forma descontínua, ou seja, as jornadas de trabalho não seguem uma sequência ininterrupta, de modo que os ciclos de trabalho são intercalados com períodos de ociosidade, havendo lapso temporal variável entre eles, que pode ser de horas ou até de meses.

A partir da acepção dos autores citados, extrai-se que o contrato de trabalho intermitente possui os requisitos inerentes à relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, uma vez que o serviço é prestado pessoalmente pelo trabalhador; subordinação, pois o empregado se encontra sujeito às ordens do empregador; onerosidade, pois a cada prestação de serviço corresponde uma contraprestação, ou seja, uma remuneração, logo, o trabalho não é gratuito. No que diz respeito à característica da não eventualidade, porém, como se configura como uma espécie de trabalho descontínuo, há dúvidas acerca da natureza jurídica do tempo em que o trabalhador não presta serviço.

Nesse sentido, Nogueira (2017) aduz que se trata de contrato por prazo indeterminado, já que o contrato por prazo determinado, como exceção à regra, precisa de autorização específica para a sua formalização, que não foi prevista pelo legislador.

Tendo por base essas acepções, observa-se que este tipo de trabalho pode gerar insegurança para o trabalhador em decorrência do período em que fica em inatividade, sem receber remuneração e sem contar como tempo de serviço, o que implica em uma forma de suspensão do contrato de trabalho.

Viabiliza-se, por meio da rigorosa correlação entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, a eliminação de diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos e feriados (DELGADO, 2019).

Por isso, essa alteração legislativa é muito controvertida, na medida em que os seus requisitos configuradores podem se constituir em fatores de elevada insegurança jurídica, aumentando o caráter de vulnerabilidade social e econômica inerente à maioria dos trabalhadores brasileiros.

3.2 O contrato intermitente na legislação comparada

A Reforma Trabalhista brasileira tomou como base as legislações de reformas de diversos países europeus que passaram por momentos de crise, como ocorreu na Espanha, em 2012, onde foram implementadas mudanças no contexto laboral tendentes a estabelecer uma maior flexibilidade salarial, de horários, e com menos encargos para as empresas (GÓMEZ, 2017). Na

Espanha, contudo, o trabalho intermitente é limitado às atividades empresariais que demandam serviços sazonais, como o escoamento de produção agrícola e serviços de socorristas de jogos de futebol, entre outros.

A Itália também passou por um cenário de mudanças legislativas no âmbito laboral, ocasião em que foi criado o trabalho intermitente denominado como "*lavoro intermitente o a chiamata*" como modalidade contratual, por meio do Decreto Legislativo nº 81/2015, com o intuito de modernizar e flexibilizar as relações laborais, assim como de regulamentar os trabalhos informais. No ordenamento jurídico italiano, o trabalho intermitente é tratado como um contrato pelo qual o empregado se coloca à disposição de um empregador em potencial, o qual poderá utilizar a sua mão de obra de forma descontínua (NOGUEIRA, 2017).

No modelo italiano[2], há limitações ao uso desta modalidade contratual, por exemplo, a legislação expressamente veda a utilização deste trabalho pela substituição de trabalhadores que exercem o direito de greve, ou por empregadores que não realizaram a avaliação de risco em aplicação da legislação de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores ou, ainda, em empresas em que tenha havido demissão coletiva nos últimos seis meses.

Em Portugal, também houve a regulamentação do trabalho intermitente na legislação trabalhista, como se verifica a partir da Lei 7º/2009, que, em seu artigo 157, estabelece:1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade; 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. (PORTUGAL, 2009).

No entanto, o trabalho intermitente em Portugal, apesar de ter sido uma das inspirações para a criação desta modalidade contratual no Brasil, é instituído de forma mais protetiva, garantindo-se ao trabalhador um valor proporcional durante o período de instabilidade.

Não somente isso, em Portugal, é garantido ao trabalhador o tempo mínimo de prestação de serviço anual, qual seja, seis meses, sendo, no mínimo,

---

[2] *Art. 14- E' vietato il ricorso al lavoro intermittente: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori* (ITÁLIA. Decreto Legislativo nº 81, 2015).

quatro consecutivos, como estabelecido no artigo 159[3]. Todavia, durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito à compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento coletivo de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a ser paga pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, nos termos do artigo 160. (PORTUGAL, 2009).

Constata-se, desse modo, que, embora a legislação trabalhista portuguesa tenha sido uma fonte para a instituição do contrato intermitente no Brasil, aqui fora regulamentado de forma mais nociva ao trabalhador, por autorizar um período de inatividade totalmente desprotegido, sem nenhum tipo de garantia de renda, muito menos de certeza.

Nos Estados Unidos e na Inglaterra também há a regulamentação do trabalho intermitente, chamado de "*zero-hour contracts*", ou "contrato a zero hora", denominação que advém do fato de o trabalhador não saber quantas horas irá trabalhar, ou seja, "são acordos nos quais as pessoas concordam em estar disponíveis para trabalhar como e quando necessário, não tendo, contudo, horários ou números horas de trabalho garantido" (FERNANDES, 2016).

Em vista disso, observa-se que o Brasil não é pioneiro no que se refere à regulamentação do trabalho intermitente.

A similitude entre o contrato intermitente que foi implementado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL) e os demais diplomas internacionais decorre do fato de que, em todos esses países, esse tipo de contrato laboral decorre da necessidade de se impulsionar o mercado. Em outros termos, tais mudanças legislativas ocorreram em cenário de profunda crise, no qual seria necessária, supostamente, a criação de mecanismos que fornecessem instrumentos para a superação de instabilidades econômicas.

Entretanto, observa-se que a forma como fora instituída esta nova modalidade contratual no Brasil revela uma flexibilização muito maior do que a prevista nos diplomas estrangeiros, a qual não é, necessariamente, boa para o empregado, uma vez que se trata da parte mais vulnerável da relação de trabalho, por ser subordinado juridicamente. Em decorrência desta vulnerabilidade, o trabalhador submete-se a situações desfavoráveis, pelo receio de ficar sem emprego, considerando, principalmente, o atual contexto econômico do país.

A criação do contrato de trabalho intermitente teria, como premissa central, a ideia de que flexibilizar direitos, supostamente, geraria empregos.

---

[3] Artigo 159. Período de prestação de trabalho
1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.
2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.

Contudo, nos países onde esta modalidade contratual é comum e foi instituída com o mesmo intuito da legislação brasileira, qual seja, criar empregos, observa-se que não houve um aumento de postos de trabalho, havendo, tão somente, a precarização das relações empregatícias.

Ao analisar o cenário na Espanha, Gómez (2017) constata que não foram criados novos postos de trabalho, pelo contrário, a taxa de desemprego entre os jovens é de, aproximadamente, 40%, sendo possível afirmar que a flexibilização, oriunda das novas modalidades de trabalho, incluindo o intermitente, não trouxe o fomento de empregos tão esperado pela Reforma Trabalhista espanhola, mas, ao contrário, criou uma geração de pessoas super qualificadas, que ganham salários ínfimos.

3.3 Características gerais do trabalho intermitente

Com base nos arts. 443 e 452-A da CLT (1943), a modalidade de trabalho intermitente é uma nova forma de contratação, segundo a qual não há necessidade de o empregado prestar serviços de forma habitual. Importante mencionar que, logo após o advento da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), houve a edição da Medida Provisória n° 808 (BRASIL, 2017), alterando diversos dispositivos que, inicialmente, disciplinavam esta modalidade contratual. No entanto, como não houve conversão desta MP em lei, ela perdeu sua vigência, retornando-se ao texto originário da Reforma Trabalhista.

Quando vigorava a MP 808/2017 (BRASIL), havia um detalhamento acerca do conteúdo da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) quando da contratação sob a forma do trabalho intermitente, que assegurava uma proteção maior ao trabalhador, como, por exemplo, o direito à remuneração da hora noturna superior ao da diurna, que não está presente no atual texto da CLT (1943), o que leva a concluir que a hora noturna pode ser inferior ao valor da diurna. Demais disso, verifica-se que o dispositivo que disciplina o trabalho intermitente foi elaborado de forma genérica, abrindo margem para possíveis violações às garantias fundamentais.

Nesse sentido, Cassar aduz que a lei, ao determinar que este contrato seja firmado de forma, necessariamente, escrita e anotado na CTPS do empregado, deixa claro que o trabalhador contratado oralmente e de forma tácita para prestar serviço de forma intermitente não será regido pelo art. 452-A e sim pelo art. 4º, devendo lhe ser aplicadas as demais regras da CLT (1943), o que permite que se perceba o porquê de o contrato intermitente ser prejudicial ao trabalhador, pois exclui os direitos estendidos aos demais empregados (CASSAR, 2017).

O §1º do art. 452-A da CLT (1943) regula a convocação do trabalhador intermitente para prestar serviços, disciplinando que o empregador deverá,

com pelo menos três dias corridos de antecedência, informar o empregado da convocação para a prestação de serviços. Este dispositivo, de forma elucidativa, transfere para o empregado, que, por si só, já é vulnerável, os riscos da atividade, previstos no art. 2º da CLT, os quais pertencem ao empregador por ser detentor dos meios de produção.

Em outros termos, os riscos da atividade, segundo Delgado (2019), são de exclusiva responsabilidade do empregador, ou seja, é ele que deve suportar os ônus decorrentes de sua atividade empresarial e, até mesmo, do contrato empregatício celebrado.

Todavia, o empregado que trabalha na modalidade intermitente, apesar de sua hipossuficiência, arca com o risco de não contar, por exemplo, com a remuneração devida pela prestação continuada de serviços.

Assim, essa modalidade de trabalho favorece única e exclusivamente a parte mais forte da relação, permitindo ao empregador a busca incessante pelo lucro, sem assumir o risco inerente à atividade empresarial (GARCIA, 2018).

A convocação do empregado intermitente para trabalhar deve observar o prazo de até três dias corridos antecedentes à prestação do serviço, o que, em tese, permitiria que o empregado tivesse mais de um emprego.

Em um cenário utópico, é até possível uma pessoa ter mais de uma fonte de trabalho, entretanto, tendo como base a realidade fática, na qual um trabalhador possui contas fixas mensais, uma família, em um contexto de um país subdesenvolvido, onde os serviços públicos, como transporte e saúde, são deficitários, de que forma um trabalhador poderia ter duas ou mais fontes de trabalho intermitente, se a convocação pode ocorrer até três dias corridos antes da prestação de serviço? Não há como manter um cronograma que permita conciliar dois ou mais trabalhos nesses termos, considerando as diversas vicissitudes naturais da vida.

Garcia destaca que o empregado, na vida real, dificilmente conseguirá conciliar mais de um emprego, ao não saber desde logo o período em que trabalhará, assim como quanto tempo que ainda terá disponível para realizar outras atividades. O autor ainda alerta sobre a possível perda de qualidade de vida dos trabalhadores nessa modalidade contratual, uma vez que pode gerar impactos sociais negativos e prejuízos às pessoas que vivem exclusivamente de sua força de trabalho (GARCIA, 2018).

Depois de realizada a convocação para o trabalho, o empregado, com base no que dispõe o §2º do art. 452-A da CLT (1943), possui o prazo de 24 horas para responder se aceitará ou não a prestação de serviço; segundo o dispositivo legal, o silêncio implica na recusa, o que, *per si*, não descaracteriza o elemento subordinação.

O §5º do art. 452-A da CLT (1943) trata do período de inatividade, interregno no qual não haverá prestação de serviço, nem cômputo do tempo

como à disposição do trabalhador, podendo este prestar serviços a outros empregadores, como ressalta Di Benetto:

> O contrato de trabalho intermitente criado pelo art. 452-A é uma modalidade ultra flexível de jornada de trabalho chamada em outros países de contrato zero hora e limitada para algumas atividades. **Entretanto, o contrato de trabalho intermitente foi incluído na CLT sem nenhuma restrição**. Pela redação aprovada, qualquer trabalhador em qualquer setor (exceto os aeronautas, art. 443, § 3º) pode ser contratado por hora, e o período de inatividade pode ser de horas, dias ou meses. (2017, p. 559, grifo nosso).

A observação é importante na medida em que não se verifica, na legislação brasileira, nenhum tipo de limitação legal ao período de inatividade concernente a esta modalidade contratual, nele residindo o maior fator de insegurança do trabalhador, uma vez que não há nenhum tipo de limitação ao período no qual o empregado ficará sem prestar serviços.

No texto da então MP 808 (BRASIL, 2017), havia a disposição de que a inatividade não poderia ultrapassar o período de 1 (um) ano, caso contrário, o contrato seria considerado rescindido. Porém, na atual redação, não há menção acerca da duração do período de inatividade.

O tempo de inatividade, juntamente com a omissão legislativa referente à delimitação temporal, implica na precarização do emprego nessa modalidade atípica de contratação. O ponto nevrálgico, todavia, é que a formalidade da contratação cede lugar para a lógica da exclusão dos trabalhadores (ATAÍDE; VERBICARO; MARANHÃO, 2019), em evidente precarização, que relega o trabalhador a uma situação de extrema vulnerabilidade, sem saber quando será chamado para prestar serviços.

Além da inatividade, outras desvantagens dessa modalidade contratual ao trabalhador dizem respeito ao FGTS e à previdência, uma vez que o empregado vai precisar trabalhar mais tempo para fins de aposentadoria e, não obstante haja recolhimento do FGTS e INSS, estes são realizados apenas em relação ao período trabalhado, que será descontínuo (VIEGAS; MOREIRA, 2018). É o que se depreende do §8º do art. 452-A da CLT (1943), que, combinado com o artigo 6º da Portaria 349 do Ministério do Trabalho (2018), permite que se conclua que a obrigatoriedade dos recolhimentos de FGTS e INSS, pelo empregador, limita-se ao tempo trabalhado pelo empregado.

A questão relacionada às férias dos empregados contratados nesta modalidade encontra-se disciplinada no §9º do art. 452-A da CLT (1943), o qual define que, a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Contudo,

em que pese esta previsão, o empregado, na prática, pode acabar realizando outras atividades laborativas no período de férias em razão das necessidades financeiras, deixando, assim, de descansar efetivamente (GARCIA, 2018).

Com base no exposto, observa-se que o contrato de trabalho intermitente, dadas as suas peculiares características, deve ser realizado somente de forma excepcional, considerando a possibilidade de afastamento de alguns direitos inerentes à condição do trabalhador enquanto agente hipervulnerável.

Como se trata de uma modalidade de contratação visando à superação de um momento de crise econômica pelo qual passa o país, torna-se necessário investigar, se, mesmo após cerca de três anos da sua criação, houve alguma mudança socioeconômica no contexto da política de geração de emprego, temática a ser elucidada na próxima seção deste trabalho.

4 A GERAÇÃO DE EMPREGOS INTERMITENTES APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Nesse ponto, estabelecidas as premissas relativas ao contrato de trabalho intermitente e tendo em mente que o emprego é, notadamente, importante para o desenvolvimento da nação, torna-se possível traçar as diretrizes para a resposta da problemática que circunda este trabalho, buscando responder se a introdução do contrato de trabalho intermitente em 11.11.2017 gerou vagas de emprego formal no Brasil.

Como mencionado, a partir de 2014, o desemprego aumentou em todas as regiões brasileiras, sendo que o impacto da desaceleração econômica em cada uma delas ocorreu de maneira diversificada. No entanto, houve um aumento contínuo das taxas de desemprego, ainda que em intensidades diferentes (COSTA, 2014).

Martins, Feres e Beluzzi (2017) lembram que, na década de 1990, o país enfrentou inúmeros abalos financeiros, sociais e econômicos, que geraram dezenas de milhões de desempregados. A solução então preconizada pelo Governo fora a flexibilização de direitos trabalhistas, na tentativa de gerar empregos. Das diversas leis aprovadas entre 1990 e 2000, algumas tiveram maiores impactos do que outras, tais como, a flexibilização da jornada de trabalho (mediante a implementação do banco de horas - Lei n. 9.601/1998) e a flexibilização do salário (participação nos lucros e resultados - Lei n. 10.101/2000), a que se sujeitaram os trabalhadores.

Entretanto, mesmo com a flexibilização dos direitos trabalhistas, a taxa de desemprego permaneceu incólume. Aduzem Martins, Feres e Beluzzi (2017), que houve o aumento da taxa de desemprego durante toda a década, quadro que só veio a ser alterado nos anos 2000, principalmente a partir de 2004, quando ocorreu o crescimento do PIB em patamares mais elevados.

Isso significa dizer que a história recente da economia do país demonstra que o desempenho do mercado de trabalho não está vinculado às supostas inflexibilidades da legislação laboral, mas sim ao crescimento econômico e à adoção de políticas que promovam um modelo de crescimento compatível com a queda na taxa de desemprego e o avanço do padrão de vida dos trabalhadores (MARTINS; FERES; BELUZZI 2017).

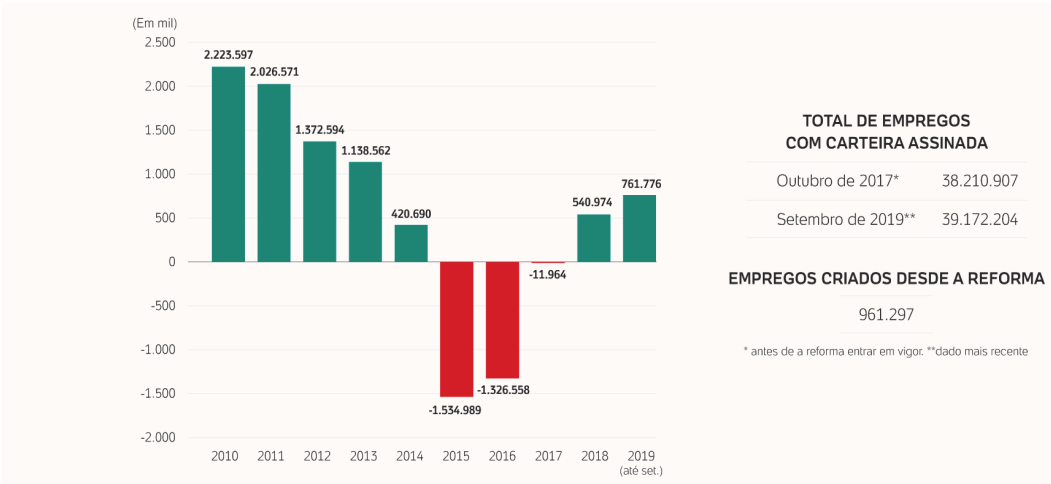
Apesar do Brasil já ter, no passado recente, enfrentado um cenário muito parecido com o atual, a aposta legislativa consolidou-se no mesmo sentido, ou seja, de flexibilizar direitos trabalhistas, visando à geração de empregos formais, por diversos meios, dentre eles, a criação do contrato de trabalho intermitente.

4.1 O contrato de trabalho intermitente fomentou a geração de novos empregos formais no Brasil?

Com base em tudo o que fora exposto, passa-se a analisar a taxa de desemprego durante a criação desta nova modalidade contratual e dois anos após a vigência da lei.

Os gráficos abaixo demonstram a taxa de empregos formais na época da criação do trabalho intermitente em 2017 e atualmente:

Gráfico nº 1 - Criação de vagas com carteira assinada



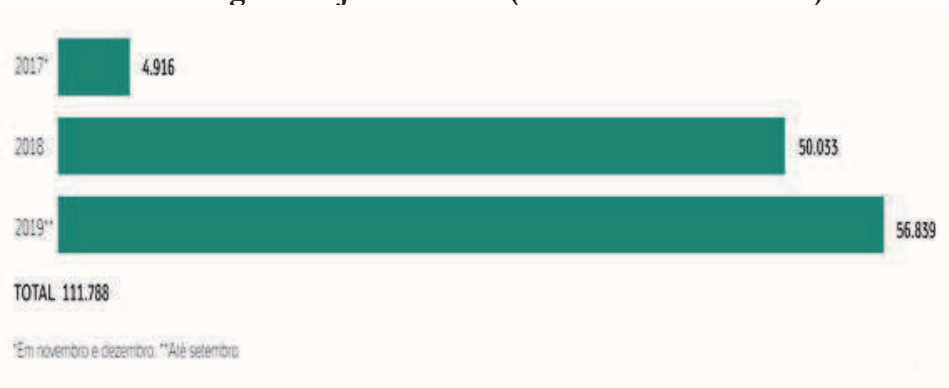
Fonte: IBGE / UOL (2019).

Analisando o gráfico colacionado, chega-se à ilação única de que não houve a esperada geração de empregos por meio da implementação do contrato de trabalho intermitente, uma vez que os dados mostram que a taxa de desemprego pouco mudou depois da aprovação da Reforma.

A pesquisa revela que, de outubro de 2017 a setembro de 2019, foram criados exatos 961.297 empregos formais. Isso significa dizer que a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL) não fomentou a esperada geração de empregos como se propunha. Notadamente, houve uma diminuição nas taxas de desemprego, entretanto, considerando a magnitude das mudanças advindas da Reforma Trabalhista, não há como atestar que a promessa da referida lei tenha sido cumprida ante ao inexpressivo número de empregos gerados.

Em relação aos dados obtidos acerca da formalização de trabalhos sem jornada fixa, ou seja, contratos de trabalho intermitente propriamente dito, os números obtidos em pesquisa realizada com base nos dados do CAGED também não se mostram satisfatórios:

Gráfico nº 2 - Vagas sem jornada fixa (trabalho intermitente)



Fonte: Caged / UOL (2019).

Os dados do CAGED (IBGE, 2019), relativos ao ano de 2018, também revelam que o trabalho intermitente no primeiro ano após a Reforma Trabalhista, representou 0,13% do total de vínculos ativos, com média de permanência de cinco meses e salário médio de R$ 770,60, abaixo, portanto, do mínimo legal.

Nesse sentido, Alexy (2006) aduz que a adequação e a necessidade expressam a exigência de uma máxima realização em relação às possibilidades fáticas. A adequação, para o teórico, consiste em escolher, dentre dois ou mais meios, o mais adequado para a solução do caso, ou seja, este critério demonstra o aspecto da otimização, uma vez que elimina os meios inadequados. Já a necessidade, consiste na premissa de que, dentre dois meios aproximadamente

adequados, seja escolhido aquele que intervenha trazendo prejuízos menos intensos. A necessidade, por sua vez, traz a ideia de eficiência, uma vez que, em razão da existência de um meio que intervém menos, e é igualmente adequado, uma posição pode ser melhorada sem que isso ocorra às custas da outra.

Considerando os números apontados, e os correlacionando com os ensinamentos de Alexy, pode-se afirmar que a criação do contrato de trabalho intermitente não foi um meio adequado ao que se propôs, uma vez que não se observa uma otimização no implemento deste tipo de contrato. Em outros termos, o Governo, à época da criação da lei, poderia ter observado outras formas para o fomento de empregos que não à flexibilização de direitos, dado que a geração de postos de trabalho está relacionada ao desenvolvimento social e econômico do país, bem como a outros fatores distintos da legislação trabalhista.

De igual modo, a criação desta modalidade contratual não atendeu ao requisito da necessidade, uma vez que fora ineficiente, haja vista ter sido o meio mais oneroso ao trabalhador brasileiro, que já sofre com seu inerente caráter de hipossuficiência jurídica, social e, muitas vezes, financeira. Desta feita, havia outros meios menos onerosos para a formalização de empregos que não a criação de uma nova modalidade contratual que somente extirpou diversos direitos trabalhistas.

Sendo assim, realizando um paralelo com a teoria de Alexy, conclui-se que a criação desta nova modalidade contratual não atendeu à máxima da proporcionalidade, por ser inadequada, logo, ineficiente, bem como por não ser necessária, haja vista a possibilidade de escolha de outros meios menos onerosos ao trabalhador brasileiro.

Por fim, cabe ressaltar que a resposta da problemática central fora atingida por meio de dados emitidos por órgãos federais de pesquisa, a partir de uma análise de números objetiva, que permitiu observar que a mitigação de direitos não gera empregos.

Entretanto, é importante mencionar o desdobramento lógico da resposta do problema de pesquisa, qual seja, a precarização do trabalho. De fato, conforme se visualiza dos dados colacionados, houve o aumento, mesmo que inexpressivo, de vagas de emprego, porém, é de suma importância ressaltar sob que circunstâncias tais postos de trabalho se consolidam no atual mercado, o que se passa a enfrentar.

4.2. A precarização advinda do contrato de trabalho intermitente

Considerando os fundamentos expostos no item anterior, chegou-se à resposta conclusiva de que a criação do trabalho intermitente, enquanto nova modalidade contratual, não atingiu a finalidade que o legislador buscava, isto é, a geração de milhares de novos postos de empregos.

De fato, com base nos dados colacionados, observa-se que houve um aumento medíocre no número de postos de trabalho. No entanto, tais empregos possuem a grave característica da precarização da relação de trabalho.

Conforme elucidam Brito Filho, Garcia e Ferreira (2019), apesar de o trabalho intermitente ter um papel importante no mercado, especialmente em segmentos específicos da atividade econômica, como no de turismo e hospitalidade, a sua regulamentação foi extremamente prejudicial para os trabalhadores, relegando-a a uma precariedade maior, com resultados imprevisíveis nas demandas judiciais.

A precarização da relação de trabalho é o oposto do trabalho decente, conforme aduz o mesmo autor (BRITO FILHO; GARCIA; FERREIRA, 2019). O trabalho decente, em perspectiva que se pode chamar de institucional, é compreendido como um conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho, encontrar meios que assegurem a sua subsistência e dos que lhes são dependentes, prestando o trabalho de forma que preserve sua dignidade.

A contrario sensu, a relação de trabalho precária retira do trabalhador possibilidade de acesso a direitos a ele inerentes. Tal realidade é observada no trabalho intermitente, por ser uma modalidade anômala de contrato de trabalho que deturpa toda a lógica protetiva e de continuidade que existia no ordenamento trabalhista. Ademais, esta forma contratual desconsidera os próprios pressupostos necessários para a configuração da relação de emprego, flexibilizando a não eventualidade, transferindo parte dos riscos da atividade econômica para o empregado e enfraquecendo a onerosidade (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Essa característica de precarização da relação laboral conduz ao questionamento, perante o Judiciário, de dispositivos que regulamentam essa espécie de trabalho.

Tramita no STF a ADI 6154 (2019), sob relatoria do Ministro Edson Fachin, a qual questiona a constitucionalidade dos arts. 443, *caput* e §3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da CLT (1943). A referida ação fora ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), e tem como fundamento principal o fato de que regimes de flexibilização, como o trabalho intermitente, violam diversos princípios constitucionais.

De acordo com a Confederação, o Direito do Trabalho, baseados nos princípios, busca delimitar o mínimo existencial que se integra ao patrimônio jurídico do empregado e serve de limite para os avanços e as flexibilizações das leis trabalhistas. A Confederação autora fundamenta que o trabalho intermitente viola o princípio da igualdade, pois a contratação intermitente pode ser utilizada como forma de obter mão de obra a custo muito menor, inserindo o cidadão em uma relação de trabalho precária.

A ausência de garantia de remuneração mínima ao trabalhador, quando este não estiver prestando serviços, acrescenta a CNTI, afronta, ainda, os dispositivos constitucionais que tratam do salário mínimo. "O empregado é reduzido a mais uma ferramenta à disposição do empregador, sendo irrelevante se ele terá ou não condições de atender às suas necessidades vitais básicas" (STF, 2019), afirma.

Por fim, para a Confederação, os dispositivos questionados ferem também normas constitucionais referentes à proteção ao trabalhador, à valorização ao trabalho, à jornada de trabalho e ao direito a férias (STF, 2019).

Ainda nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu a primeira decisão no sentido da legalidade do contrato de trabalho intermitente, exarada por sua 4ª Turma (2019), em um processo no qual a empresa recorrente buscava a reforma do julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que havia declarado a ilegalidade do contrato intermitente utilizado pela mesma.

O recurso da recorrente foi provido e houve reconhecimento pelo Relator, Ministro Ives Gandra Martins, de que se trata de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego (TST, 2019). Para o julgador, este tipo de contrato não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho[4].

---

[4] I) AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacifica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. *In casu*, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional,

A tese central do Relator do processo foi a de que a normatização da jornada intermitente era necessária, conferindo direitos a trabalhadores que outrora estavam na informalidade, de modo a gerar mais empregos formais. Entretanto, tal entendimento não se trata de decisão vinculativa, uma vez que fora um julgamento turmário, ou seja, não demonstra, necessariamente, o posicionamento sólido da Corte Trabalhista, motivo pelo qual ainda é discutível a legalidade ou a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, o qual ainda se encontra pendente de julgamento pelo STF.

Observa-se, portanto, que se trata de uma temática notoriamente polêmica, haja vista as controvérsias existentes acerca da constitucionalidade dos dispositivos que regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Apesar disso, pode-se afirmar, com toda certeza, haja vista os dados contidos no presente trabalho, que a criação desta modalidade contratual não fomentou a geração de empregos esperada. Muito aquém disto, houve uma ínfima redução na taxa de desemprego nacional desde a implementação da nova lei, o que demonstra a ineficiência da sua regulamentação, uma vez que o

---

ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa". 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 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. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (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 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 (BRASIL. TST. RR 104540620185030097, 2019).

objetivo colimado, qual seja, a transformação do trabalho informal em formal, não ocorreu. Ao contrário, precarizou-se, tendo em vista que os empregados submetidos a este tipo de regime padecem com a falta de segurança jurídica inerente a esse tipo de contrato.

Conforme elucidam Koury e Reymão (2019), no contrato intermitente, não é assegurada uma quantidade mínima de trabalho em um dado período e, portanto, não há garantias de uma renda mensal mínima. Por mais que o trabalhador fique à disposição para ser convocado pelo empregador, esse período não é computado no tempo de serviço. Não fica estabelecida, claramente, a periodicidade do pagamento dos valores do período de trabalho, tampouco quanto ao pagamento das férias. Não lhe é assegurado o levantamento do FGTS durante a vigência do contrato intermitente, mesmo que o trabalhador permaneça longos períodos em inatividade. Desse modo, é evidente o contexto de insegurança e imprecisão no qual o trabalhador fica submetido e aos potenciais prejuízos a ele impostos pela criação desse instituto.

Portanto, é possível afirmar que, nem mesmo sob a justificativa da modernização das relações laborais, pode-se submeter os trabalhadores a formas de contratação precárias, ou seja, aquelas em que são preteridos inúmeros direitos constitucionalmente conquistados.

Considerando o subdesenvolvimento do país e a situação de pobreza em que se encontra grande parte da população brasileira, muitos trabalhadores submetem-se a essas condições de trabalho por serem hipossuficientes. Entretanto, o Estado não pode utilizar, em prol da maximização dos números de empregos formais, a redução dos trabalhadores a condições precárias de trabalho e a hipossuficiência jurídica, social e financeira de milhares de brasileiros.

Conforme se demonstrou, as taxas de desemprego somente diminuirão a partir do alcance do desenvolvimento econômico e social. A história recente brasileira demonstrou cabalmente que a mitigação de direitos não gera empregos, e, na realidade, apenas precariza as relações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho possui como temática geral o contrato de trabalho intermitente e a política de geração de empregos. Desse modo, para o deslinde do tema, fez-se necessário examinar estudos relacionados à seara dos direitos sociais, com ênfase nos direitos do trabalho e econômico.

Com base nisso, na primeira seção, buscou-se demonstrar a importância do emprego no desenvolvimento da nação, a fim de elucidar de que forma o emprego formal pode contribuir para a melhoria do cenário social e econômico de um país. Na segunda seção do trabalho, buscou-se demonstrar

as características gerais do contrato de trabalho intermitente, a partir da análise da exposição de motivos do projeto de lei de sua criação, destacando o tratamento que lhe é conferido em algumas legislações estrangeiras, o que permitiu vislumbrar as similitudes e as diferenças entre as regulamentações do trabalho intermitente implementado no Brasil e em outros países. Na terceira seção do trabalho, correlacionaram-se as duas seções anteriores, buscando analisar se houve ou não a geração de empregos a partir do advento do contrato intermitente.

Acredita-se que o presente trabalho possui grande relevância acadêmica ao demonstrar que o cenário de crise social e econômica enfrentado pelo Brasil quando da edição da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL), não foi o único responsável pela mitigação de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, vez que existe, indiscutivelmente, uma tendência por parte das autoridades para estabelecer um regime no qual o Estado tenha menos intervenção nas relações trabalhistas.

O resultado alcançado com a presente pesquisa e a resposta da pergunta central do trabalho - se a previsão da modalidade de contratação intermitente possui a capacidade de gerar empregos no Brasil -, foi que a introdução da jornada intermitente não teve o condão de gerar milhões de empregos, conforme era o objetivo do legislador. Muito pelo contrário, houve uma ínfima diminuição na taxa de desemprego, com a geração de poucos e precários postos de trabalho.

Em síntese, além de não ter gerado grande fomento na política de geração de empregos, a introdução do contrato intermitente, na legislação trabalhista, formalizou e legalizou a precarização das relações de trabalho já existentes.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

ANTUNES, Leda. Mais mudanças no emprego: Nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. **UOL Economia**. Disponível em: https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#mais-mudancas-no-emprego. Acesso em: 12 nov. 2019.

ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, pp. 191-223, fev. 2019.

BALTAR, Paulo; MORETTO, Amilton; KREIN, José Dari. O emprego formal no Brasil: início do século XXI. *In*: KREIN, José Dari (org.). **As transformações no mundo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, pp. 15-35.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 808, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n º 5.452, de 1 º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 22 ago. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 ago. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. STF - SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI que questiona trabalho intermitente tramita em rito abreviado.** Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=416045. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR 104540620185030097**, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019. Disponível em: http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=74472&dtaPublicacaoStr=09/08/2019%2007:00:00&nia=7370448. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; GARCIA, Anna Marcella Mendes; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direito ao trabalho:** reforma trabalhista e temas afins. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista. Lei 13.467/2017. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Patrícia Lino et al. Impactos da crise no mercado de trabalho: 2014 a 2016. *In*: MORETTO, Amilton José (org.). **As transformações no mundo do trabalho e o Sistema Público de Emprego como instrumento de**

inclusão social. 1. ed. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DI BENEDETTO, Roberto. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Revista Espaço Jurídico**, v. 18, n. 2, pp. 545-568, 2017.

FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. 2016. **Os trabalhistas**. Disponível em: http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/#sdfootnote23sym. Acesso em: 3 out. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GÓMEZ, Manuel V. **A reforma da Espanha que inspirou Temer:** mais empregos (precários) e com menores salários. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil /2017/06/16/economia/1497635788_119553.html. Acesso em: 15 nov. 2019.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa:** 2003-2015. Série Indicadores, 2016, p. 239. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/ Evolucao MercadoTrabalho/retrospectiva2003_2015.pdf. Acesso em: 18 out. 2019.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA EM ECONOMIA APLICADA. **IPEADATA:** Banco de dados do Instituto de Pesquisa em Economia Aplicada. 2018. Disponível em: http://www.ipeadata.gov.br. Acesso em: 20 ago. 2019.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81, de 2015**. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Disponível em: https://www.informaimpresa.it/?task=callelement&format=raw&item_id=2010&element=8513da06-2f9b-4fa6-8d76-04b434b48976&method=download. Acesso em: 15 set. 2019.

KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante; REYMÃO, Ana Elizabeth. O trabalho intermitente e a precarização do mercado de trabalho formal. *In*: ROCHA, Cláudia Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia

Zanotelli de. (Org.). **O Direito e o Processo do Trabalho no Século XXI**. 1. ed. Belo Horizonte: Virtualis, 2019, pp. 105-126.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 29 ago. 2019.

MARTINS, Ana Paula; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, pp. 149-166, dez. 2017. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/125456. Acesso em: 20 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 51, pp. 129-149, 2017. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/125435. Acesso em: 24 out. 2019.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento**. Adotada pela Revolução n.º 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/decl_direito_ao_desenvolvimento.pdf. Acesso em: 24 set. 2019.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei 7º/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: https://dre.pt/application/conteudo/602073. Acesso em: 29 ago. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 22, n. 2, pp. 73-84, 2018.

VIEGAS, Claudia Mara; MOREIRA, Samantha Caroline. Aspectos inconstitucionais da reforma trabalhista e seus impactos na seguridade social. *In*: ROCHA, Claudio Jannotti; PLATON, Teixeira de Azevedo Neto; MARTINS, Rafael Lara (Org.). **Direito e trabalho nos 30 anos da Constituição:** experiências e desafios no âmbito do direito do trabalho e previdenciário. 1. ed. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.