

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO DO CONTRATO INTERMITENTE: A RÁPIDA  
DIFUSÃO DO PRECARIADO FORMAL**

**LA REFORMA LABORAL DE 2017 Y LAS RELACIONES  
LABORALES DEL CONTRATO INTERMITENTE: LA RÁPIDA  
DIFUSIÓN DEL PRECARIADO FORMAL**

**THE LABOR REFORM OF 2017 AND THE LABOR RELATIONS  
OF INTERMITTENT EMPLOYMENT: THE QUICK  
DISSEMINATION OF FORMAL PRECARIAT**

**Marcelo Dornelis Carvahal<sup>1</sup>**

*marcelo.carvalhal@unesp.br*

**Marcela Oliveira Araújo<sup>2</sup>**

*marcela.oliveira.araujo@hotmail.com*

**Adams Henrique Molon<sup>3</sup>**

*adams.molon@unesp.br*

**RESUMO**

O artigo analisa as implicações da adoção do trabalho intermitente com a Reforma trabalhista de 2017 e as consequências para o mercado de trabalho. A análise dos dados da CAGED em 2018 e 2019 revela a rápida difusão da contratação de trabalho intermitente. Isso ocorreu tanto em termos setoriais/ocupacionais, quanto municipais. Ainda que tenha pequena participação percentual em relação ao total de contratações no período, apresenta uso crescente em todo o período analisado e significa uma flexibilização das formas de contratação com significativa precarização da relação de trabalho.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Contrato intermitente. Flexibilização do trabalho.

---

<sup>1</sup> Docente do curso de Geografia da UNESP, campus de Ourinhos, do Programa de Pós-Graduação em Geografia da UNESP/FCT e do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento territorial da América Latina e Caribe. Membro do Centro de Estudos em Geografia do Trabalho Ourinhos –CEGeT/Ourinhos e do Laboratório de Geografia Humana da Unesp Ourinhos.

<sup>2</sup> Discente do curso de Geografia da UNESP, campus de Ourinhos e membro do Centro de Estudos em Geografia do Trabalho Ourinhos –CEGeT/Ourinhos e do Laboratório de Geografia Humana da Unesp Ourinhos

<sup>3</sup> Discente do curso de Geografia da UNESP, campus de Ourinhos e membro do Centro de Estudos em Geografia do Trabalho Ourinhos –CEGeT/Ourinhos e do Laboratório de Geografia Humana da Unesp Ourinhos.

**RESUMEN**

El artículo analiza las implicaciones de la adopción del trabajo intermitente con la Reforma Laboral de 2017 y las consecuencias para el mercado laboral. El análisis de los datos de CAGED en 2018 y 2019 revela la rápida propagación del empleo intermitente. Esto ocurrió tanto en términos sectoriales / ocupacionales como municipales. Aunque tiene una pequeña participación porcentual en relación al total de contrataciones en el período, tiene un uso creciente a lo largo del período analizado y supone en una flexibilización de las formas de contratación con una precariedad significativa en la relación laboral

**Palabras-clave:** Reforma laboral. Contrato intermitente. Flexibilización del trabajo.

**ABSTRACT**

The article analyzes the implications of adopting intermittent work since the Labor Reform of 2017 and its consequences for the labor market. The CAGED data analysis in the years 2018 and 2019 reveals the quick spread of intermittent employment. Which occurred both in sectorial/occupational and municipal terms. Even though it has a small percentage of participation concerning the total hiring numbers in the period, it has an increasing use throughout the analyzed period and it means a relaxation of hiring forms with significant precariousness in the labor relations.

**Keywords:** Labor reform. Intermittent employment. Work relaxation.

**INTRODUÇÃO**

A mais recente Reforma Trabalhista implementada pela Lei 13.467 de 2017 (BRASIL 2017), acentuou drasticamente a tendência da flexibilização do mercado de trabalho e a implementação de contratos atípicos, ações que intensificam ainda mais a precarização do trabalho ao eliminar direitos conquistados com irrefutável rebaixamento dos custos do trabalho para o empregador, o que significa rebaixamento das condições gerais para o exercício do trabalho.

O objetivo do artigo é tecer considerações iniciais sobre as expressões territoriais inerentes a essas modalidades de contrato, compreendendo a espacialização do sujeito submetido a elas. No caso em particular, vamos nos deter na análise do contrato de trabalho intermitente, novidade jurídica incorporada ao regramento trabalhista.

A pesquisa deste tema é de grande relevância para compreender a conjuntura econômica brasileira, as consequências da flexibilização trabalhista e a precariedade das condições de trabalho que acentuam a desigualdade social vivenciada no Brasil. Coadunam-se nesse aspecto o processo social que engendra as relações de trabalho e a normatiza que parametriza tais relações. Nesse caso, a existência de um contrato que formaliza os famosos bicos pode servir de estímulos às empresas para adotarem tal contrato ultraflexível.

---

## **A REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO**

A Reforma Trabalhista de 2017 culminou numa maior flexibilização do mercado de trabalho, com a alteração ou supressão de normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e incentivou a formalização de contratos atípicos, como o contrato intermitente que ilustra a inserção precária de muitos trabalhadores brasileiros no mercado laboral. Este contrato, já aplicado em outros países europeus, não tem limites apresentados pela Lei, o que contrasta com o existente em alguns países europeus, em que existe regulamentação um pouco mais rígida, conforme Nogueira (2017) e Pacheco (2017).

No contrato intermitente fica estabelecido entre patrão e empregado apenas e tão somente a formalização de trabalhos eventuais, sem a obrigatoriedade de ambos em jornadas regulares. Se ao empregado é possível a recusa na aceitação de empreitadas esporádicas fica o empregador livre de remunerar o tempo não trabalhado, por certo, atende à demanda das empresas que apresentam sazonalidades em suas atividades. Ao trabalhador impõe-se a instabilidade em relação ao trabalho e remuneração, sendo por isso também conhecidos por contratos zero hora, já que a existência do contrato não garante a percepção de renda por parte dos trabalhadores.

O retrocesso dos direitos trabalhistas que assegura o indivíduo neste modelo de contrato acentua a marginalização e a superexploração do trabalhador e a tendência de substituição do contrato de tempo integral de trabalho, assegurado na CLT, já que não há limites legais para a admissão por tal tipo de contrato. Representa um rebaixamento generalizado dos direitos trabalhistas conquistados, com a eliminação de vários custos (sob a ótica empresarial), desde os decorrentes da demissão, ajustamento flexível da jornada até o descanso semanal remunerado.

Além disso, a intermitência da jornada e a possibilidade de remuneração abaixo do salário mínimo (na remuneração mensal) implica que tal período de salários menores do que o mínimo não são contabilizados como tempo de contribuição, prejudicando o trabalhador, notadamente depois da aprovação da última reforma previdenciária em 2019 (BRASIL 2019), em que para auferir 100% da média dos salários o tempo de contribuição terá que ser de 40 anos para homens e 35 anos para mulheres.

O contrato intermitente soma-se a um conjunto de medidas que desregulamenta as relações de trabalho, sinalizando, ainda que não plenamente efetivada, à contratação

individual em substituição ao contrato coletivo e, conseqüentemente, subvertendo a legislação trabalhista consagrada na CLT desde 1943 e ampliadas na Constituição de 1988.

As medidas de flexibilização do mercado de trabalho são uma constante desde, pelo menos, a ditadura militar com a substituição da estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), introdução dos contratos temporários e políticas de arrocho salarial (KREIN e BUARQUE, 2021).

Durante o ciclo neoliberal dos governos Fernando Collor (1990 a 1992) e Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2002), as medidas de desregulamentação se intensificaram, mesmo com a recente Constituição de 1988 que garantiu alguns direitos sociais como 1/3 de remuneração das férias e seguro-desemprego com medidas para desregulamentar e flexibilizar o mercado de trabalho, através do fortalecimento de uma regulação privada.

Uma flexibilização que se viabiliza não só pelas iniciativas institucionais, mas também pela dinâmica das negociações coletivas, dentro de um contexto de desregulação comercial e financeira, de desestruturação do mercado de trabalho e de um projeto cuja lógica de funcionamento visa à consecução de condições de competitividade para as empresas. (KREIN, 2001, p. 01).

Como medidas que FHC implementou para a flexibilização das relações de trabalho, está o contrato por prazo determinado, aprovado em 21 de janeiro de 1998 pela lei 9.601/98, em que retira direitos dos trabalhadores como o fim da remuneração de hora extra e a criação do “banco de horas”, retirada da indenização do FGTS por demissão, redução da remuneração por acidente de trabalho em 50%, entre outras cláusulas que retiraram a proteção social do trabalhador e reduziram gastos do empregador com a mão de obra (KREIN, 2004).

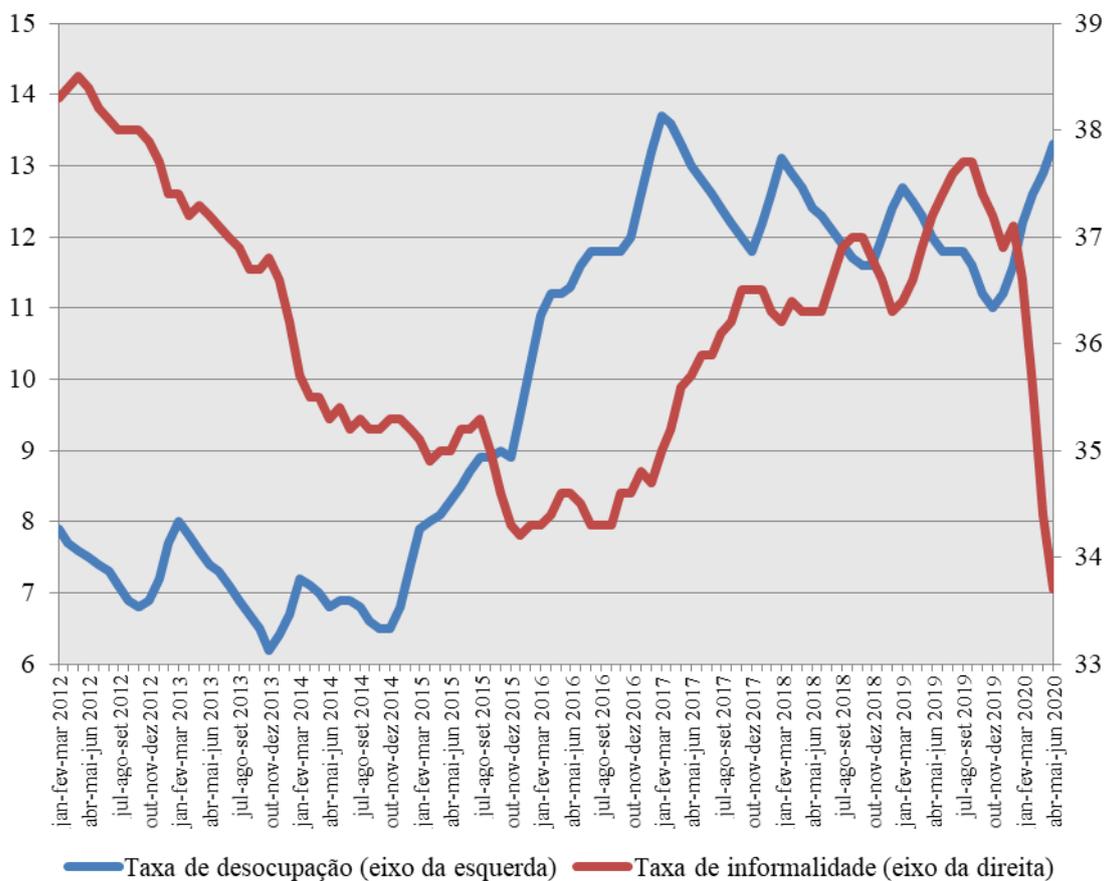
Esse ímpeto reformista desacelerou com os governos presididos por Lula e Dilma Rousseff, tendo inclusive alguns avanços na legislação de proteção ao trabalhador, como na Proposta de Emenda Constitucional -PEC 72/2012, conhecida como PEC das domésticas, regulamentada pela Lei 150/2015, incorporando uma importante categoria profissional ao regramento trabalhista. Também há de ressaltar a política de valorização do salário mínimo e combate ao trabalho escravo. Essas ações, não lograram reverter as flexibilizações legais realizadas pelos governos anteriores.

Com a justificativa de que o elevado nível de desemprego e a alta taxa de informalidade seriam decorrentes da proteção social aplicada aos trabalhadores, as

mudanças na legislação trabalhista seguiram a orientação geral de redução de custos da contratação (o que inclui também redução dos custos de demissão), sob a justificativa de mitigação das taxas de desemprego.

Tal assertiva não tem comprovação nas estatísticas do mercado de trabalho, já que a aplicação das reformas trabalhistas não proporcionou maior formalização ou mesmo melhora substancial nos índices de desemprego, conforme podemos verificar na Figura 1.

**Figura 1 - Taxa de informalidade e taxa de desocupação  
Brasil - mensal**



**Fonte:** IBGE, PNADC Mensal, extraído da base SIDRA. [www.sidra.ibge.gov.br](http://www.sidra.ibge.gov.br), tabelas 6381 e 3919.  
**Observação:** A taxa de informalidade aqui foi considerada como os trabalhadores ocupados que não contribuem para institutos de previdência.

Pelo apresentado verificamos que a adoção da Reforma Trabalhista em 2017 aconteceu num contexto de elevada precarização do mercado de trabalho, com taxa de desocupação de 12,2% no trimestre encerrado em Outubro de 2017 e informalidade em 36,2% da população ocupada. Dois anos após a vigência das mudanças provocadas pela Lei

13.467/2017 encontramos um quadro pouco alterado com 11,6% de desocupação e 37,7% de trabalhadores ocupados sem contribuição aos institutos de previdência. A redução na desocupação deu-se com o aumento da informalidade, revelando a falácia de que os direitos trabalhistas são um impeditivo à contratação e que sua diminuição provocaria aumento da formalidade. Os dados demonstram o equívoco desta argumentação, a reforma trabalhista não garantiu melhores indicadores no mercado de trabalho, tanto a desocupação quanto a informalidade mantiveram-se em patamares elevados.

A grave crise econômica de 2015 atingiu duramente o mercado de trabalho brasileiro, demonstrado na elevação da taxa de desocupação, queda do rendimento médio e da taxa de informalidade durante a crise. Este aspecto deve ser salientado para a comprovação da falácia neoliberal de que a rigidez da legislação trabalhista não permite que o mercado de trabalho atenda a dinâmica que o sistema capitalista exige, uma vez que ao entrar em estado de recessão as variáveis emprego e salário ajustaram-se às quedas do valor de produto agregado. (KREIN, 2018).

Nota-se na mesma figura os efeitos das medidas de distanciamento social aplicadas em 2020, para combater a pandemia da COVID-19, porém tais efeitos não fazem parte do escopo de análise deste artigo.

## **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A LEGALIZAÇÃO DO BICO**

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi aprovada no Senado em Julho de 2017, com validade a partir de Novembro de 2017, e nela há instituído o contrato intermitente, definido assim pelo parágrafo 3º, do artigo 443:

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.

Na exposição de motivos, expresso no relatório para aprovação da Lei é explicitada a possibilidade de abertura de catorze milhões de postos de trabalho, na modalidade intermitente, num período de dez anos.

No mesmo relatório encontramos, repetidas vezes, a argumentação de que a redução de direitos trabalhistas contribui para a diminuição do desemprego, o que não é diferente para a justificativa de implantação do contrato de trabalho intermitente:

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. (BRASIL: CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 49).

O tipo de ocupação que o artigo procura formalizar é conhecido popularmente como “bico”, ou seja, trabalhos eventuais que suprem de forma precária a necessidade de renda de muitos trabalhadores, muito embora essas formas de ocupações intermitentes sejam constantes ao longo da vida profissional de muitos trabalhadores (ABÍLIO, 2014).

A formalização, ou pelo menos tentativa, de ocupações intermitentes torna mais difusa a fronteira entre o formal e o informal no mercado de trabalho. Esse aspecto reitera o caráter funcional dos empregos precários à acumulação do capital. Segue uma evolução do próprio caráter de trabalho informal, que tratado como elemento marginal ao mercado de trabalho nos anos 1970, que seria absorvido no processo de desenvolvimento econômico, para um elemento cada vez mais central nas cadeias de exploração do trabalho, como bem demonstrou Francisco de Oliveira em *Crítica da razão dualista* (OLIVEIRA: 2003).

Retrata a instabilidade para o trabalhador, com a imprevisibilidade de trabalho e renda, sem a garantia de sustentação financeira, além disso, significa a retirada do direito ao seguro desemprego e intermitência quanto à contribuição previdenciária, o que, somada às mudanças decorrentes da Reforma da Previdência em 2020, tornam mais difícil o usufruto da aposentadoria por partes destes trabalhadores.

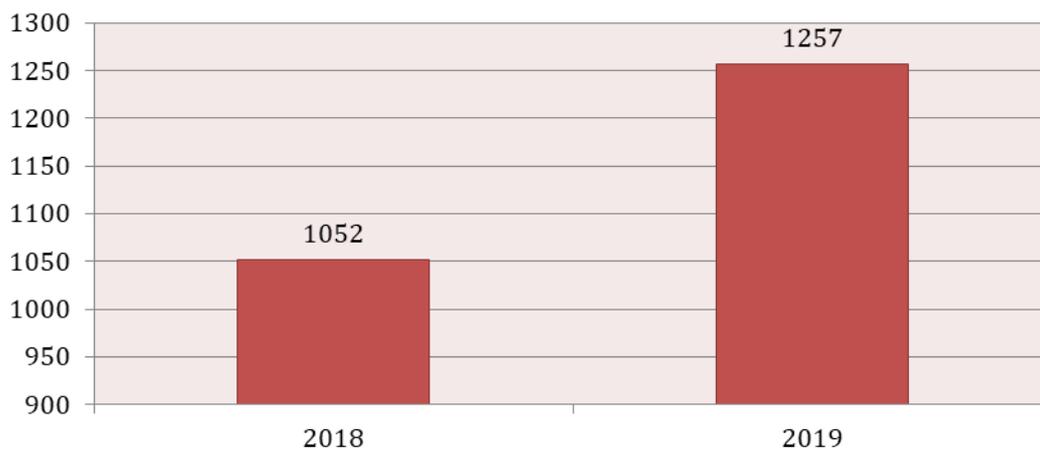
Na legislação aprovada não há menção ao limite de contratos possíveis aos trabalhadores ou às empresas, portanto, na perspectiva legal não há limites para adoção do contrato intermitente, podendo atingir todos os contratos atualmente vigentes, embora possa haver entendimento que tal estratégia empresarial pode chocar-se com preceitos constitucionais do trabalho (MATOS *et.al.*, 2020). Também não há especificação quanto ao tempo que pode ser considerado como de períodos de intermitência, ou seja, por quanto tempo um trabalhador pode ser chamado por dias ininterruptos, ocorrendo situações de

contrato sem exercício do trabalho por meses (ou anos?). Por isso tal contratação é também conhecida como contrato zero hora (MAEDA, 2019).

É explícito que qualquer ocupação está sujeita aos contratos intermitentes, com exceção dos aeronautas (Artigo 443, parágrafo 3º da Lei 13467/2017), o quê ainda certamente será campo de disputa na definição de tais limites.

Do que se pode observar a partir dos dados disponíveis na CAGED (Cadastro Geral para Empregados e Desempregados), a abrangência ocupacional do contrato de trabalho intermitente é bastante ampla, como podemos observar na figura 2. Mesmo em pouco mais de dois anos de vigência quase metade das ocupações definidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), tiveram ao menos uma contratação de trabalho intermitente, isso corresponde respectivamente a 43,4% e 51,9% das ocupações nos anos de 2018 e 2019.

**Figura 2 - Ocupações com contrato de trabalho intermitente - Lei 13.467/2017**



Fonte: CAGED/PDET, Ministério da Economia, 2020.

Essa rápida difusão ocupacional revela o caráter indiscriminado da adoção do contrato intermitente, como é explícito na própria Lei 13.467/2017, não se restringiu aos setores em que os bicos (trabalhos eventuais) são habituais. Caso essa tendência se confirme nos próximos anos poderemos assistir à derrocada da jornada de trabalho regular, pois a adoção de tais contratos podem se revelar uma estratégia exitosa para a concorrência empresarial.

Em relação às principais ocupações com contrato de trabalho intermitente verificamos que as dez principais ocupações concentraram 35,9% em 2018 e 42,3% em 2019, do total de ocupações com contratos de trabalho intermitente, como consta no Quadro 1, estando distribuídas nos setores de comércio, serviços e indústria. Chama a atenção, inclusive, a quantidade de contratos de trabalho intermitentes de alimentador de linha de produção, mostrando que a indústria passou a fazer uso do “bico”, mesmo que formal, num setor que geralmente apresenta maior taxa de formalidade.

Essa informação sobre a indústria carece de maior aprofundamento, pois não há como verificar se tais ocupações intermitentes são novas ou estão substituindo os contratos por tempo parcial e/ou indeterminado.

Isso contradiz a premissa de que o contrato de trabalho intermitente teria o efeito apenas de formalização do trabalho informal eventual, pois existe a possibilidade de que um uso dessa estratégia em setores em que antes quase não havia “bicos”.

**Quadro 1** – Contratos de trabalho intermitente, por ocupações (CBO 2002)

	2018		2019
Assistente de Vendas	6.020	Assistente de Vendas	13.670
Atendente de Lojas e Mercados	2.940	Repositor de Mercadorias	9.226
Servente de Obras	2.770	Vigilante	6.666
Faxineiro	2.220	Atendente de Lojas e Mercados	6.218
Alimentador de Linha de Produção	1.902	Faxineiro	5.680
Vendedor de Comércio Varejista	1.757	Servente de Obras	5.583
Soldador	1.727	Operador de Caixa	5.068
Garçom	1.725	Alimentador de Linha de Produção	4.553
Embalador, a mão	1.519	Vendedor de Comércio Varejista	3.479
Vigilante	1.276	Soldador	2.686
Total geral	66.467	Total geral	148.519

Fonte: CAGED/PDET, Ministério da Economia, 2020; acesso em 13 de Agosto de 2020.

Mas quais significados tem a formalização dos bicos num mercado de trabalho estruturalmente marcado pela informalidade? Certamente uma análise mais detida sobre quanto deste tipo de ocupação intermitente foi formalizado merece maior aprofundamento, na medida em que há um aparente limite ao uso mais disseminado dessa prática. Se tal limite obedece mais aos parâmetros da gestão empresarial ou da resistência – individual ou coletiva - dos trabalhadores é algo a ser pesquisado.

Outro aspecto dessa formalização do bico poderá ser percebido com a troca das jornadas plenas ou parciais pelo trabalho intermitente, algo que poderemos verificar no médio e longo prazo. Isso certamente caracterizará uma maior precarização do emprego, precário e legal como as mudanças no direito do trabalho recente reforçam.

Tal tipo de contrato já foi implantado em outros países, servindo como modelo para a adoção no Brasil. No entanto, tal como foi aprovado o contrato de trabalho intermitente é ilimitado, diferentemente da experiência italiana que limita a adoção do contrato intermitente para trabalhadores de até 25 anos e acima de 55 anos, para alguns setores que podem empregar o contrato intermitente, o limite de um contrato por trabalhador, e quatrocentas jornadas de trabalho em 3 anos. Excedendo esse período o contrato é passado para o modelo integral, segundo o Decreto Legislativo n. 81/2015, artigo 13 (ITÁLIA, 2015).

Assim, abre a possibilidade de observar as implicações que o trabalhador intermitente sofre em relação às condições de trabalho. A demanda por flexibilização da legislação trabalhista acompanha a aplicação do receituário neoliberal no Brasil, que ganha força a partir da década de 1990, para diminuir a proteção social do funcionário e baratear a mão de obra convocada, tornando flexível a contratação ajustada às flutuações das demandas, atendendo exclusivamente às necessidades patronais.

A aceitação desta modalidade de contratação pelo empresariado foi célere, apontando uma tendência à substituição e diminuição dos contratos de tempo integral, demonstrado por estudos e notícias referentes ao tema<sup>4</sup>. Como podemos observar na

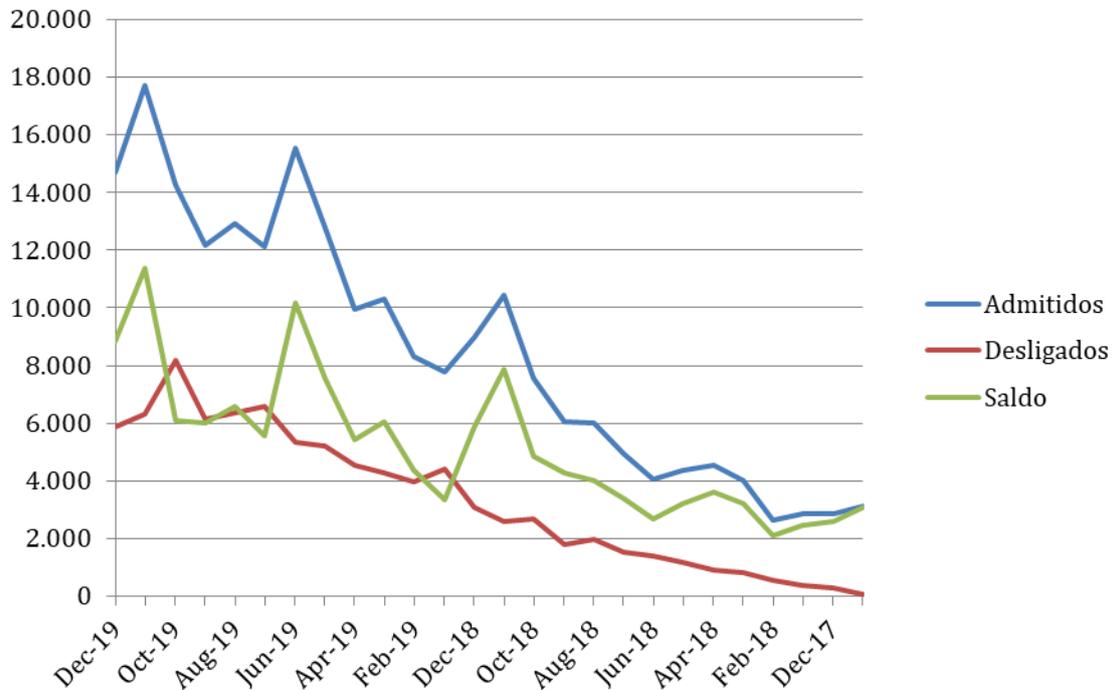
---

<sup>4</sup> “2 em cada 10 novas vagas no Brasil já oferecem trabalho por dia ou horas” - notícia publicada pelo jornal “El País” em 18 de agosto de 2019.

“Trabalho intermitente cresce 70% em um ano” - notícia publicada pela Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo (SBVC) em 2 de janeiro de 2020.

Figura 3 o saldo entre admissões e desligamento é positivo durante todos os meses do período analisado, mostrando uma crescente utilização desse tipo de contratação.

**Figura 3 - Movimentação mensal do trabalho intermitente  
Brasil**



Fonte: CAGED/PDET – Ministério da Economia.

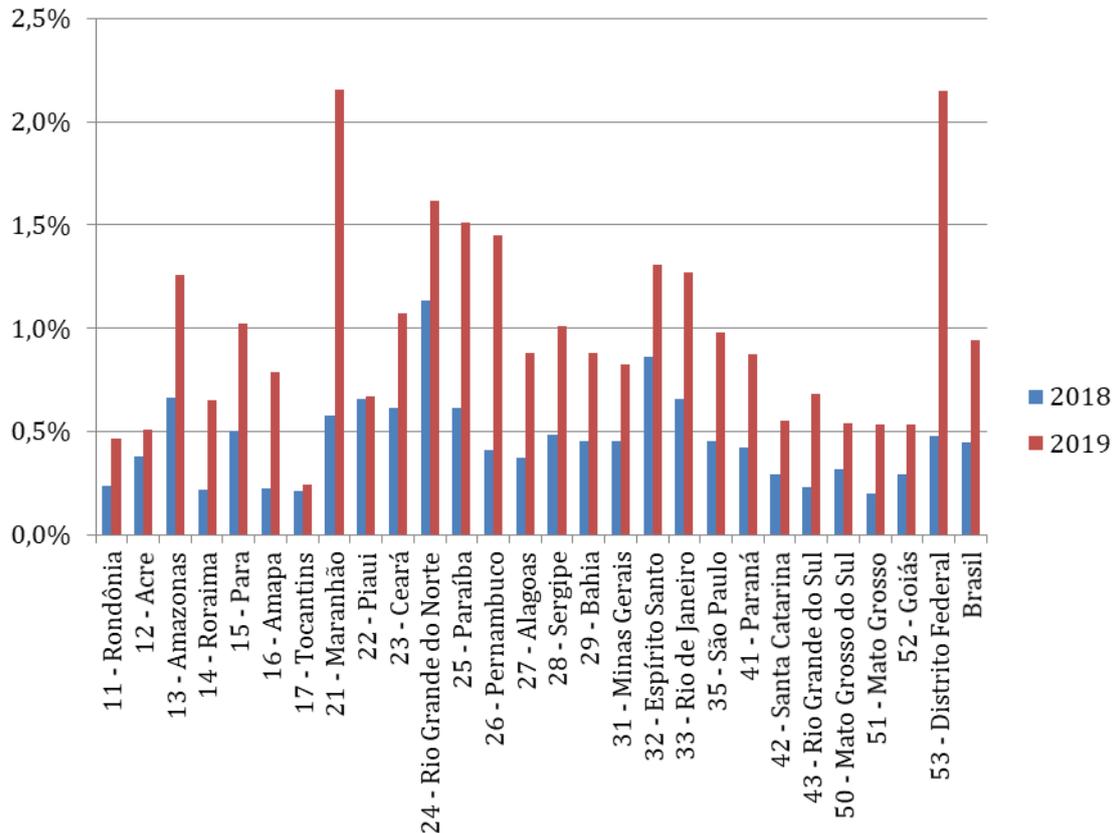
Do ponto de vista territorial é preciso analisar se a flexibilização acentua as disparidades regionais e se a maior organização sindical é um fator que limita a precarização do trabalho.

Pelos dados disponíveis por Unidade Federativa (UF) verificamos que entre 2018 e 2019 há crescimento da participação percentual do contrato de trabalho intermitente em todas as unidades federativas, com destaque para Maranhão e Distrito Federal (Figura 4).

Uma agenda de pesquisa associada ao tema do contrato de trabalho intermitente precisa ainda ser explorada, particularmente na perspectiva territorial. Neste sentido, é salutar como as formas organizadas de representação obreira têm se posicionado,

promovendo entraves à expansão ou sendo engolidas pelo fato consumado do contrato de trabalho intermitente como inevitável.

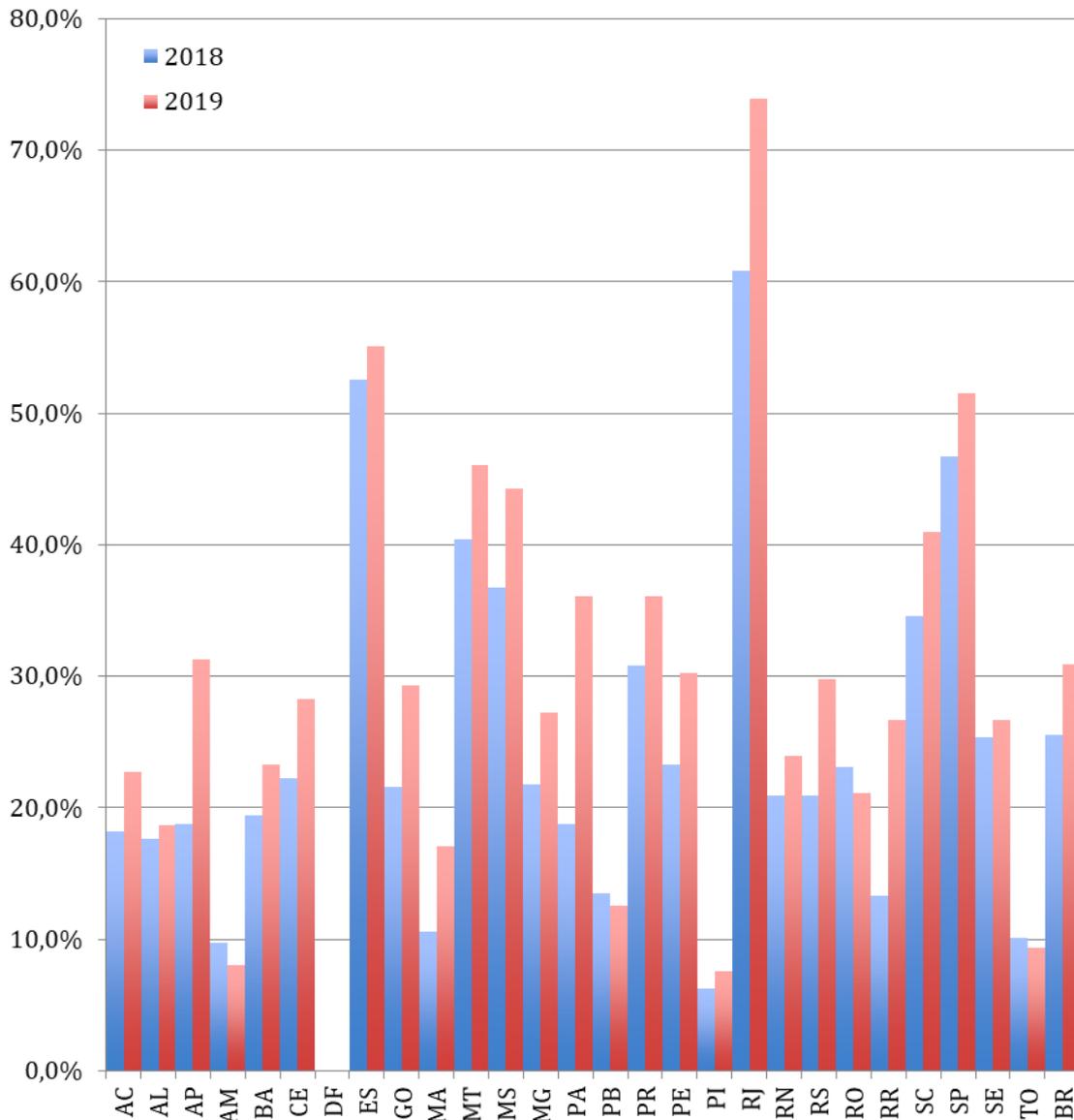
**Figura 4 - Participação percentual da contratação do trabalho intermitente em relação às outras contratações. Brasil**



Fonte: CAGED/PDET – Ministério da Economia. Elaboração própria

Em termos de difusão territorial nota-se uma amplitude, estando presente em 1/3 dos municípios brasileiros com pouco mais de dois anos de vigência. Destaque para Rio de Janeiro em que mais de 2/3 dos municípios tem contrato de trabalho intermitente (Figura 5). O caráter legalmente ilimitado do contrato intermitente é um fator crucial para explicar sua rápida difusão territorial, estando presente em atividades caracterizadas por altas taxas de formalização, como a indústria.

**Figura 5 - Percentual de municípios com contratação de trabalho intermitente, por UF**



Fonte: CAGED/PDET – Ministério da Economia. Excluído DF.

A precarização do contrato intermitente foi demonstrado em 2018 pelo DIEESE, quando 43% dos vínculos intermitentes obtiveram uma renda inferior a 1 salário mínimo. Assim, a remuneração mensal média dos vínculos foi de R\$ 763,00, abaixo do salário mínimo daquele ano de R\$ 954,00 (DIEESE 2019). Outro ponto que evidenciou a precariedade da jornada intermitente foi a baixa ou nula, em alguns casos, geração de renda, sendo que 11% dos vínculos não foram convocados para prestar serviço em 2018, e

segundo o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP, 2020a e DIAP, 2020b), de cada 10 contratos 1 não gerou atividade ou renda.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O contrato de trabalho intermitente é uma novidade no quadro institucional das relações de trabalho no Brasil. Sua aprovação apresenta como justificativa a legalização de ocupações marcadas pela grande flexibilidade na demanda. Sob a ótica de formalizar as ocupações intermitentes, destacava-se a possibilidade de um avanço importante na viabilização dessas contratações, pois obviamente, demarcariam a inclusão de trabalhadores ao circuito protetivo da legislação trabalhista. Porém, tal flexibilidade é um marco de sua precariedade, já que a contratação não significa necessariamente a garantia de uma fonte de renda estável e no geral muito baixa. A segurança jurídica para a formalização de relações já existentes para as empresas contrasta com a insegurança da ocupação e renda para o trabalhador, prejudicando-o em relação ao planejamento de seu tempo cotidiano e de vida.

Nos anos de 2017 a 2019 a contratação de trabalho intermitente apresentou saldo positivo em todos os meses, mostrando a crescente utilização desse instrumento para contratação, em que pese ainda os pequenos percentuais de contratação nessa modalidade em relação às contratações totais.

A rápida difusão do contrato intermitente demonstra a sua capilaridade, seja em termos territoriais – presentes em quase metade dos municípios brasileiros, seja em termos ocupacionais - com cerca de 2/5 das ocupações com contrato intermitente, evidenciando que o contrato de trabalho intermitente está sendo usado para além da formalização dos “bicos”, num incentivo para as empresas por uma contratação de baixo custo sem riscos de processos judiciais. Podemos afirmar que se trata de mais um elemento da formalização da precariedade, tornando mais difusos os territórios da formalidade/informalidade como fronteiras do precariado.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABÍLIO, Ludmila Costhek **Sem maquiagem. O trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo: Boitempo, 2014.

ALMEIDA, G. R. de. O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. **Revista Katál**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p.54-64, jun. 2006. Bimestral. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v10n1/v10n1a07.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Ed. Praxis. 2007.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. Ed. Boitempo. São Paulo, 2018.

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. Ed. Boitempo. São Paulo, 2014.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de Julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2017; [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. CAGED. **Brasil fecha 2018 com saldo positivo de 529,5 mil novos empregos**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/6845-brasil-fecha-2018-com-saldo-positivo-de-529-5-mil-novos-empregos>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. CAGED. **País tem saldo positivo de 58.664 empregos formais em novembro**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/6831-pais-tem-saldo-positivo-de-58-664-empregos-formais-em-novembro>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **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**. Brasília/DF: 2017. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961).

Acesso em 07 nov. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional 103, de 12 de Novembro de 2019, altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias**. Brasília, 2019.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm), acesso em 17 abr. 2021.

BRASIL. Secretaria de Trabalho. Confirma a íntegra da Medida Provisória que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Disponível em:

<http://trabalho.gov.br/noticias/7339-confirma-a-integra-da-medida-provisoria-que-instituiu-o-contrato-de-trabalho-verde-e-amarelo>. Acesso em: 14 mai. 2020.

CARVALHAL, M. D. O engendramento da crise do capital nas redefinições do mundo do trabalho e na reconfiguração territorial. **Pegada**, 2001. Disponível em:

<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/774>. Acesso em: 15 mai. 2020.

CARVALHAL, M. D.; THOMAZ JÚNIOR, A. A dinâmica territorial do capital e seus efeitos para o mundo do trabalho. **Revista Terra Livre**, 2004.

CESIT. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, 2017.

CESIT. **Dossiê: Reforma Trabalhista**. Campinas, Julho 2017.

D' AMORIM, M. C. **O contrato de trabalho intermitente**. Tese (Graduação em Direito). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

DIAP – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR.

**Contrato intermitente amplia precarização do vínculo**. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. 2020a. Disponível em:

<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/89623-contrato-intermitente-amplia-precarizacao-do-vinculo-revela-estudo-do-dieese>. Acesso em: 25 jan. 2020.

DIAP – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR.

21 jan. 2020b. **Contrato Intermitente amplia precarização do vínculo, revela estudo do DIEESE** Disponível em:

<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/29257-contrato-intermitente-amplia-precarizacao-do-vinculo-revela-estudo-do-dieese>. Acesso em: 16 mar. 2020.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**.

Nota técnica, número 178 – maio/2017. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 15 de jul. 2019.

DIEESE. **A reforma trabalhista sem fim e a “bolsa patrão” do Contrato Verde e Amarelo. Nota técnica, número 221 - fevereiro 2020**. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec221carteiraVerdeAmarela.html>. Acesso em: 14 de jun. 2020.

GALVÃO, Andréia **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan/FAPESP, 2007.

ITÁLIA. **Gazzetta Ufficiale**. Texto original na íntegra do Decreto Lei 81/2015.

Disponível em: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>.

Acesso em: 16 mar. 2020.

KREIN, J. D., GIMENES, Denis M. e SANTOS, Anselmo Luis dos (org.) **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José D., OLIVEIRA, Roberto V. e FILGUEIRAS, Vitor A. (orgs.) **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas/SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

KREIN, J.D. e BUARQUE, Carolina P.C. Apresentação. In: KREIN, J.D. (et.al.) **O trabalho pós-reforma trabalhista**, volume 1. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e da economia do Trabalho (CESIT), 2021.

MAEDA, Patrícia Contrato zero hora e seu potencial precarizante. In: ANTUNES, Ricardo (org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**. São Paulo: Boitempo, 2019

MAIOR, Jorge Luiz Souto e SEVERO, Valdete Souto (orgs.) **Resistência. Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular. 2017.

MATOS, Bianca S. *et. al.* O contrato de trabalho intermitente: limites constitucionais e jurisprudenciais. In: **Laborare**. Instituto Trabalho Digno. Ano III, Número 4, Jan-Jun/2020, pp. 72-87. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-49>.

OLIVEIRA, Francisco de **Crítica à razão dualista. O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

NOGUEIRA, Eliana dos S. A. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. IN: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região**. Campinas/SP, no. 51, 2017.

PACHECO, Flávia et.al. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. In: **Revista Científica Faculdade do Saber**. Mogi-Guaçu: Faculdade Mogiana do Estado de São Paulo, vol. 2, no. 3, 2017.

PARTIDO DOS TRABALHADORES. PROGRAMA DE GOVERNO 2002. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.pt.org.br/site/assets/programadegoverno.pdf>.

Acesso em: 5 out. 2019.

RAMOS, Gustavo T. *et ali* (orgs.) **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista. Narrativas de resistência**. Bauru: Canal 6, 2017.

Reforma Trabalhista: 78% das vagas são intermitentes e parciais. **Carta Capital**, 14 set. 2018. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/reforma-trabalhista-78-de-vagas-criadas-sao-intermitentes-e-parciais/>. Acesso: 16 jul. 2019.

ROSSO, Sadi dal **O ardil da flexibilidade. Os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

THOMAZ JÚNIOR, A. Por uma geografia do trabalho. **Pegada**, 2002. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/786>. Acesso em: 18 jul. 2019.

Submetido em abril de 2021

Aceito em julho de 2021