

RT INFORMA



5 anos de Modernização Trabalhista¹: evolução do trabalho intermitente e do trabalho de tempo parcial

Em 13 de julho de 2022, a Lei 13.467/2017, a Modernização Trabalhista (também conhecida como Reforma trabalhista), completou 5 anos de publicação.

Dentre as inúmeras novidades dela advindas, pode-se destacar a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho, o intermitente, e de redução da simplificação de um contrato de trabalho que já existia, o de tempo parcial. Com isso, buscou-se facilitar a formalização das relações de trabalho, garantindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes do vínculo de emprego. De fato, de acordo com dados oficiais do CAGED², a seguir apresentados, pode-se adiantar que uma consequência positiva dessas medidas foi a promoção de formalização de trabalho, inclusive em momento de crise.

Além disso, a diversificação das formas de trabalho, por meio da Modernização Trabalhista, tem também como objetivo colaborar para a segurança jurídica e para um ambiente mais adequado às atividades produtivas e ao emprego, de modo a reduzir a judicialização de relações trabalhistas em razão de ausência de regulamentação ou de excesso de burocracia, o que gerava infundáveis controvérsias, e, como consequência, litigiosidade judicial.

A seguir, serão apresentados os principais contornos legais de ambas modalidades de contrato e alguns dos principais impactos alcançados nos temas desde a modernização trabalhista, em 2017.

Confira!

¹ A Modernização Trabalhista ocorreu em 2017, e por meio da Lei 13.467, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

² Os números disponibilizados pelo CAGED representam a diferença entre as contratações e demissões nos períodos. Quando positivo: indica que houve mais contratações do que demissões; Quando negativo: indica que houve mais demissões do que contratações no período.

TRABALHO INTERMITENTE

Do que se trata

Nos termos da nova lei, considera-se trabalho intermitente aquele em que *“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”*³.

Ou seja, essa nova modalidade de contrato de trabalho consiste em uma prestação de serviços, com subordinação, de forma não contínua, que ocorre com alternância de períodos de atividade (prestação de serviços) e de inatividade, e podem ser determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador⁴.

A Portaria n. 671 do Ministério do Trabalho e Previdência⁵ regulamentou o contrato de trabalho intermitente, determinando que deve ser celebrado por escrito e conter especificamente **(1)** a identificação, assinatura e domicílio das partes, **(2)** o local e o prazo para pagamento da remuneração e **(3)** o valor da hora de trabalho, o qual não pode ser inferior ao valor-hora do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, independentemente se de forma intermitente ou não.

A legislação expressamente determina também que o período de inatividade do empregado intermitente não pode ser considerado tempo à disposição do empregador, de modo que o trabalhador pode até mesmo prestar serviços a outros contratantes⁶. Assim sendo, caberá ao empregador convocar o empregado, através de qualquer meio de comunicação eficaz, com antecedência mínima de 3 dias corridos, para a prestação de serviços, informando, na oportunidade, qual será a jornada. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Sua previsão legal está nos artigos 443, *caput* e §3º, e 452-A, todos da CLT e na Seção III (artigos 29 a 38) da Portaria n. 671 do MTP.

Vantagens

A Lei 13.467/2017 criou essa modalidade para que a legislação trabalhista dispusesse de uma forma de formalização de trabalhadores cujos serviços prestados possuem demanda esporádica, intermitente, como garçons, vigilantes ou mesmo em alguns casos da indústria, garantindo a esses trabalhadores férias e FGTS, por exemplo.

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

⁴ Exceto para os aeronautas, que são regidos por legislação própria

⁵ Portaria 671/2021 - Portaria - DOU - Imprensa Nacional (in.gov.br)

⁶ Artigo 452-A, §5º, da CLT: “§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.”

Como mostra consulta realizada pela CNI com 523 empresas industriais de todos os portes⁷, o trabalho intermitente tem sido predominantemente prestado nas áreas operacionais das indústrias. Das empresas consultadas, com empregados intermitentes, 95% apontaram que essa modalidade se tornou importante para manter vínculo com trabalhadores com habilidades e perfis específicos para certas atividades, mas para os quais não há demanda de prestar serviço em tempo integral, especialmente no setor industrial e de construção civil.

A popularidade do contrato de trabalho intermitente, especialmente após sua regulamentação, possivelmente se dá porque, nele, a remuneração emana da atividade, de modo que os períodos de inatividade não encerram o contrato, mas encerram a contraprestação. Nesses períodos, o empregado tem a liberdade de realizar outros serviços até mesmo para empregadores distintos, o que o permite manter diversos vínculos de emprego.

Assim, para os empregados, a formalização do trabalho intermitente garante o acesso aos direitos trabalhistas, como repouso semanal remunerado, FGTS, décimo terceiro salário, férias, e recolhimento previdenciário, além do recebimento do salário pelo período de trabalho; e, para os empregadores, permite dispor de trabalhadores em períodos compatíveis com a demanda pelo serviço, com eficiência de custos.

Dados

Mesmo com a crescente relevância desse tipo de contrato no saldo de empregos do país, desde que entrou em vigor, os dados disponibilizados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) revelam que, ao invés de substituir o empregado em típico contrato de trabalho, os contratos intermitentes serviram para formalizar o trabalhador, cuja atividade naturalmente já possuía demanda esporádica, e preencher uma lacuna legislativa, agregando nova alternativa de trabalho formal, sem desafiar a importância do típico contrato de trabalho.

De fato, de acordo com os dados disponibilizados pela CAGED, o Brasil gerou 325.604 postos de trabalho intermitente com carteira assinada entre novembro de 2017 e junho de 2022, o que corresponde a 7,42% dos postos de trabalho formais que surgiram no período, conforme se verifica a partir dos seguintes dados:

Saldo⁸ de postos de **trabalho intermitente** nos últimos 5 anos: **338.804**, sendo:



Saldo de **postos formais de trabalho** nos últimos 5 anos: **4.562.403**, sendo:



⁷ Trabalho intermitente incrementa o trabalho formal na indústria - Conexão Trabalho - Uma nova Relação Trabalhista (portaldaindustria.com.br)

⁸ O CAGED disponibiliza seus dados em "saldos", que se referem à diferença entre empregos e desempregos em cada período. Na presente análise, foram utilizadas a cor verde para representar os saldos positivos, isto é, os períodos em que as taxas de emprego foram superiores às de desemprego, e o vermelho para representar os períodos negativos.

Com base nos dados supra, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente foi rapidamente adotado e incorporado, na prática, às relações trabalhistas, uma vez que, desde sua inclusão na legislação (em novembro de 2017), sua adesão só foi aumentando.

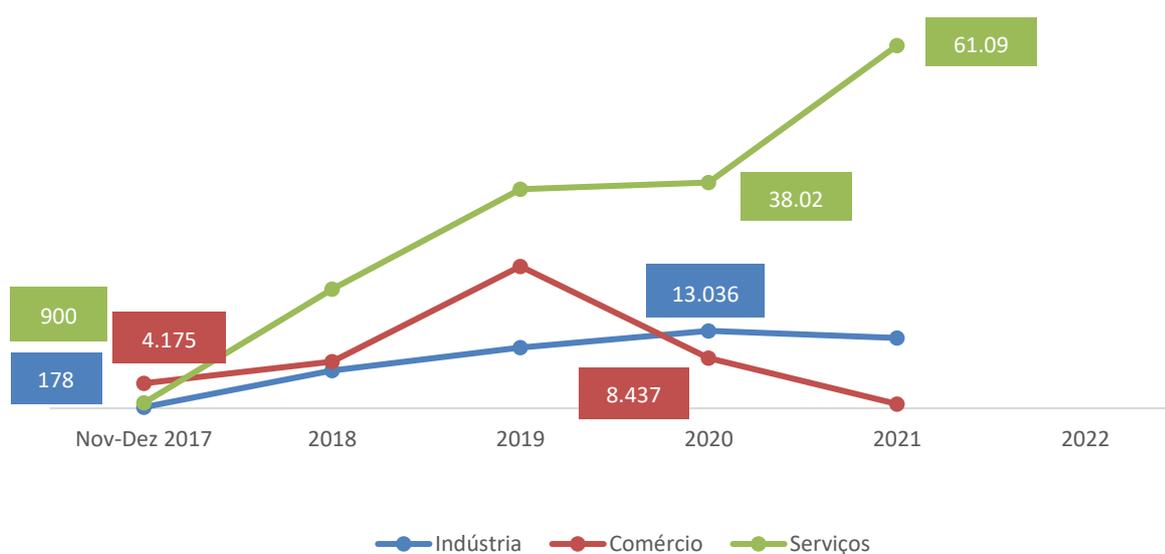
A única queda constatada – e, ainda assim, pouco expressiva – foi no período mais crítico da pandemia de COVID-19. Deve-se ter em mente, entretanto, que o período foi crítico em todos os setores e para todas as formas de trabalho. Mas o que causa surpresa é a manutenção de um saldo positivo de contratos intermitentes, mesmo nesse período tão crítico para todos.

Pode-se concluir, assim, que a inclusão do trabalho intermitente na legislação foi benéfica no sentido de auxiliar na geração de empregos e estabilizar as taxas de desemprego, sobretudo em períodos de crise, tendo em vista que o saldo de contratações intermitentes no período mais crítico da pandemia (o ano de 2020) se manteve praticamente estável (variação de 11% em relação ao ano de 2019), enquanto o saldo geral de contratações sofreu brusca queda no mesmo período (variação negativa de 134% em relação a 2019).

O motivo desse resultado, possivelmente, é o fato de que essa modalidade permite aos empresários focarem na remuneração de serviços efetivamente prestados, de modo a reduzir a ociosidade⁹.

Os dados do CAGED também possibilitam concluir que o setor de serviços foi o que mais se utilizou dos contratos de trabalho intermitente, tendo conseguido se manter estável no crescimento de contratações na pandemia (2020-2021), enquanto o setor da indústria e do comércio apresentaram diminuição de contratações no período. Confira-se:

Saldo de contratos de trabalho intermitente por setor



⁹ [contratodetrabalhointermitente_relatorio \(1\).pdf](#)

Situação no Judiciário

Supremo Tribunal Federal

Há três Ações Diretas de Inconstitucionalidade, todas sob a relatoria do Ministro Edson Fachin, ainda pendentes de julgamento, que questionam a constitucionalidade dos artigos 443 (*caput* e §3º)¹⁰ e 452-A¹¹ da CLT. São elas:

- ADI 5.826
- ADI 5.829
- ADI 6.154

Tribunal Superior do Trabalho

O TST tem se manifestado no sentido de reconhecer a validade da contratação de trabalhador intermitente, asseverando, ainda, que a hipótese não se restringe a situações excepcionais ou a atividades ou empresas específicas:

- RR - 10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 09/08/2019;
- Ag-RR - 1000726-95.2019.5.02.0361, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT de 18/06/2021;
- Ag-AIRR - 439-92.2020.5.14.0002, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT de 24/06/2022;

TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

Do que se trata

De acordo com o art. 58-A da CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele *“cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais”* ou *“cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”*. Nessa segunda hipótese, as horas extras poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior a da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha do mês subsequente, caso não sejam compensadas¹².

Com a nova lei, as férias do empregado em regime de tempo parcial passam a ser regidas pelo disposto no art. 130 da CLT (após cada período de 12 meses de contrato de trabalho, o empregado terá 30 dias

¹⁰ 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. [...]

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

¹¹ 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.

¹² Artigo 58-A, §5º, da CLT: “§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.”

de férias), assim como facultou-se ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário¹³.

Vantagens

Assim como ocorreu com o contrato de trabalho intermitente, a Lei 13.467/2017 regulamentou a modalidade de trabalho em regime de tempo parcial, a fim de regularizar a situação daqueles trabalhadores, cuja atividade demanda tempo reduzido ou que apenas podem trabalhar diariamente por tempo reduzido.

A regulamentação da modalidade coloca os empregados na formalidade, de modo a lhes garantir outros direitos trabalhistas, como repouso semanal remunerado, FGTS, décimo terceiro salário, férias, e recolhimento previdenciário, além do salário.

Ademais, a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial permite a flexibilização da jornada laboral e a consequente conciliação do trabalho com outras atividades, como estudos, outro trabalho, atividade física, lazer, convívio familiar etc.

Essa modalidade de contrato também permite ao empregador controlar os custos, em situações em que não é necessário um empregado em período integral, ou ainda adequar o horários de funcionamento de seu estabelecimento ou de sua cadeia produtiva.

Dados

Em relação aos contratos em regime de tempo parcial, os dados disponibilizados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) revelam que, também nessa modalidade de contrato de trabalho, a flexibilização dos contratos por tempo parcial serviu para formalizar o trabalhador cuja atividade pode ser executada em período reduzido, agregando nova alternativa de trabalho formal, sem desafiar a importância do típico contrato de trabalho.

De acordo com os números apresentados pelo CAGED, o Brasil gerou 99.887 postos de trabalho em regime de tempo parcial, de novembro de 2017 e junho de 2022, o que corresponde a 2,18% do saldo total de postos de trabalho formais que surgiram no período.

Saldo de postos de **trabalho por tempo parcial** nos últimos 5 anos: **99.887**, sendo:



Saldo de **postos formais de trabalho** nos últimos 5 anos: **4.562.403**, sendo:



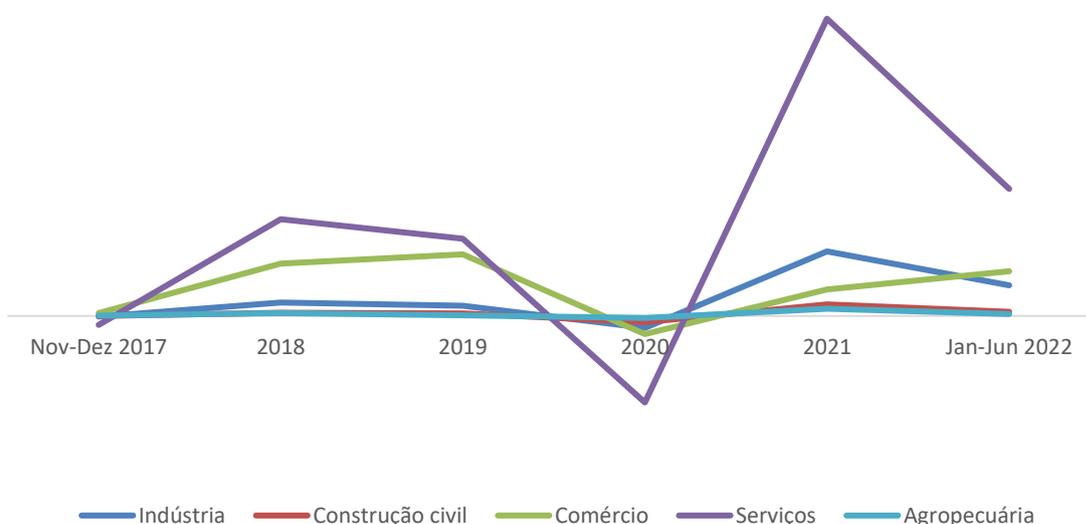
¹³ Artigo 58-A, §§6º e 7º, da CLT: “§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.”

Em relação ao contrato de trabalho em regime de tempo parcial, é possível reparar, através dos dados obtidos junto ao CAGED, que todos os setores (indústria, construção civil, comércio, serviços e agropecuária) se utilizaram da modernização trabalhista nesse aspecto.

Apesar de não ser possível afirmar que o número de contratações por tempo parcial só aumentou desde sua flexibilização pela Lei n. 13.467/2017, observa-se que as oscilações nas contratações por tempo parcial seguiram, de modo geral, um padrão em todos os setores, ou seja, em todos os anos, a tendência ao aumento ou à diminuição foi igual ou muito parecida entre os setores. O gráfico a seguir ilustra a assertiva.

Saldo de contratos de trabalho em regime de tempo parcial por setor



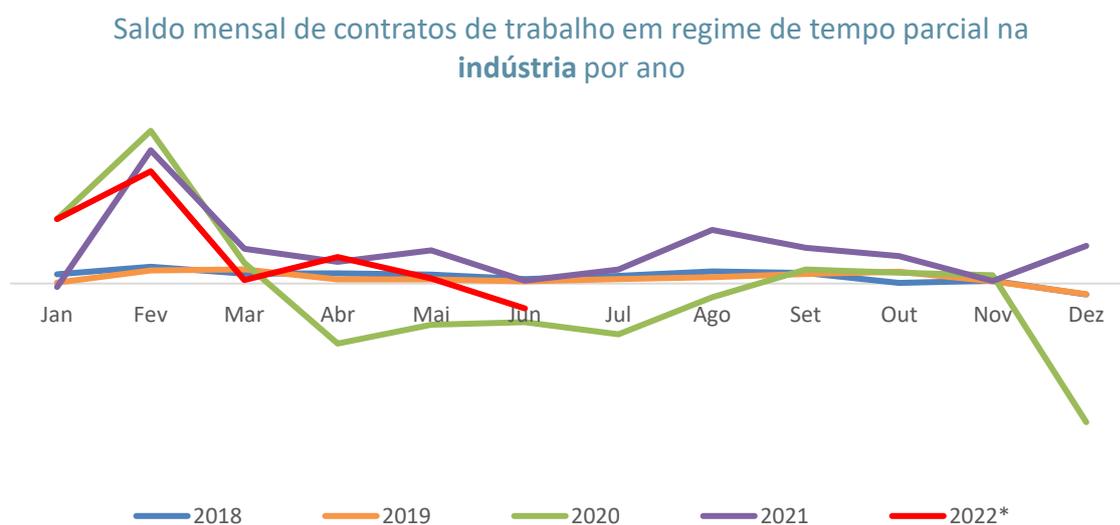
Em números, o gráfico acima pode ser lido da seguinte forma:

	Indústria	Construção	Comércio	Serviços	Agropecuária	Total
2018	1.670	412	6.483	12.008	345	20.918
2019	1.277	324	↑ 7.638	9.560	95	18.894
2020	-1.479	-775	-2.247	-10.720	-247	-15.468
2021	↑ 8.000	↑ 1.436	↑ 3.294	↑ 36.837	↑ 896	50.463
Jan-Jun 2022	3.800	521	↑ 5.536	15.767	229	25.853

Diferentemente do que ocorre com os contratos intermitentes, não é possível afirmar que a pandemia teve influência direta na utilização do instrumento. Isso porque, apesar de a maior queda ter sido constatada exatamente no período da pandemia da COVID-19, isto é, em 2020, não se pode deixar de notar que desde 2018 – quando ainda não se falava em COVID-19 –, a tendência à redução já havia sido constatada de um modo geral (exceto no comércio).

Não obstante, a redução do uso dessa modalidade contratual no ano de 2020, sem dúvida, decorreu da recessão geral causada pela pandemia de COVID-19, sendo que a redução total de contratações por tempo parcial no período correspondeu a 8% do saldo geral do CAGED no Brasil no período.

Essa tendência geral, no entanto, não se sustenta quando analisamos os dados específicos da indústria. Nesse sentido, confira-se o gráfico que se segue, com dados extraídos do CAGED, exclusivamente no que se refere ao setor da indústria:



Particularmente no que toca à indústria, o gráfico indica que, nos anos de 2018 (azul) e 2019 (laranja), as contratações por essa modalidade foram bastante estáveis, sem grande variações. Por outro lado, no ano de 2020 (verde), a modalidade, no setor da indústria, atingiu um pico histórico no mês de fevereiro, mas exatamente no mês seguinte (março de 2020), coincidentemente quando eclodiu o surto de COVID-19 no mundo, houve uma forte queda na utilização dos contratos por tempo parcial.

Outro fator interessante que o gráfico revela é que a indústria, desde 2018, manteve um padrão de pico de contratações por tempo parcial sempre no mês de fevereiro, com queda a partir de março, e relativa estabilização no restante do ano. Assim, é possível afirmar que a queda relatada em março de 2020 não sofreu influência direta da pandemia, uma vez que, nos anos seguintes, o padrão de pico anual em fevereiro e queda em março foi mantido.

Situação no Judiciário

Até julho/2022, não houve registro de ação de controle concentrado (como ADI, ADC ou ADPF), no **Supremo Tribunal Federal (STF)**, sobre a matéria, ou de pronunciamento do **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** sobre a aplicação dos contratos de trabalho em regime de tempo parcial posteriores à Lei n. 13.467/2017.