

Revisão Anual

Contratos de trabalho intermitente: um balanço de críticas e acompanhamentos (2018-2022)

 Henrique Rodrigues Moreira¹

<https://orcid.org/0000-0002-0731-4315>

DOI: [10.17666/bib9907/2023](https://doi.org/10.17666/bib9907/2023)

Submetido em: 16/07/2023

Aceito em: 27/08/2023

Introdução²

Há seis anos uma nova legislação trabalhista está em vigência no país. Não “nova” no sentido literal, como se a legislação anterior tivesse sido revogada ou alterada na íntegra, nem ignorando que, ao contrário do que seus críticos afirmavam, a Consolidação das Leis do Trabalho passou, sim, por revisões e alterações ao longo dos 80 anos que completou em 2023 (Almeida; Mariani; Ostetti, 2017). “Nova” no sentido figurado, para dar conta de dois pontos: primeiro, o volume de alterações que se provocou, de uma só vez, com a Reforma Trabalhista, em 2017; segundo, porque, em nosso juízo, o sentido e espírito da legislação foi alterado, consonante a interpretação de Guy Standing sobre as rodadas de liberalização das últimas décadas: as reformas legislativas “[...] transformaram as regulamentações que eram [...] protetoras e pró-coletivas em mais pró-individualistas e promocionais” (Standing, 2007, p. 73).

Dentre as alterações está a criação dos contratos de trabalho intermitente. Conhecida internacionalmente como *zero-hour contracts*, *on-call work* ou *work on-demand*, a modalidade permite a contratação de mão de obra com as obrigações trabalhistas e previdenciárias de um contrato de trabalho tradicional, com a destacada diferença de que os/as empregados/as podem permanecer em um período de *inatividade* indefinido até que sejam convocados, com três dias de antecedência, para trabalhar. Considerando que encargos e benefícios são pagos proporcionalmente ao tempo de jornada efetiva (não havendo

¹ Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA/UFRJ) - Rio de Janeiro (RJ), Brasil. E-mail: henriquerm@id.uff.br

² Agradeço as valorosas críticas e contribuições dos/as pareceristas anônimos. Falhas e limitações remanescentes na versão publicada são de minha inteira responsabilidade.

convocação, não há obrigatoriedade de pagamento ou qualquer tipo de benefício mesmo considerando que há um contrato de trabalho assinado vigente), a nosso ver, a modalidade é uma das figuras mais expressivas da reforma por caracterizar o seu grau de flexibilização.

Assim, o objetivo é traçar um pequeno balanço do que tem sido produzido no meio acadêmico sobre essa modalidade. Selecionou-se trabalhos que dialogam e que trazem alguma contribuição à sociologia do trabalho, que tivessem sido publicados entre 2018 e 2022 e que não fossem trabalhos de grande extensão, como dissertações, teses ou livros. Na seção seguinte se apresenta a seleção de trabalhos, seguida de uma discussão dividida nos subtópicos: desenhos de pesquisa, caracterização do trabalho intermitente, referências internacionais, incompatibilidades institucionais e efeitos e resultados.

Metodologia e resultados

Uma primeira busca por trabalhos foi feita por meio do *software Publish or Perish*, pesquisando publicações a partir dos termos “contrato intermitente” e “trabalho intermitente” no título e também nas palavras-chave. Retornaram da busca 3 mil casos³, ao que se seguiu uma etapa de limpeza que consistiu na remoção de casos duplicados, trabalhos de conclusão de curso, dissertações, teses, livros e trabalhos de outras áreas, restando-se 76 casos.

Destes, filtrou-se os artigos publicados em periódicos de *qualis* Capes A1 e A2 na área de *Sociologia*, localizados a partir da primeira busca realizada, restando-se quatro. A escolha arbitrária da área de estudos se dá em razão de a sociologia ser a área de concentração de pesquisa atualmente em curso.

Para se somar a este conjunto, uma segunda busca foi realizada nos anais dos principais eventos na área de ciências sociais⁴, realizando-se um levantamento nos Grupos de Trabalho e Comitês de Pesquisa que tinham como tema trabalho, trabalhadores/as, legislação trabalhista, sindicalismo etc. Foram utilizados os anais do Congresso Brasileiro de Sociologia, da Sociedade Brasileira de Sociologia (SBS), do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), e do Encontro Anual da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET). O período de seleção foram os eventos ocorridos entre 2018 e 2022.

Não se encontrou trabalhos sobre os contratos intermitentes nos congressos da SBS e nem nos encontros da Anpocs no período selecionado. Deste modo, foram selecionados cinco trabalhos apresentados nos encontros da ABET (Artur *et al.*, 2021; Bená, 2021; Gomes; Oliveira; Silva, 2019; Lopes, 2019; Lural, Oliveira, Duarte, 2021)⁵; e quatro trabalhos publicados em periódicos (Lima; Bergström;

³ Número decorrente do limite de busca do próprio software. Nesta primeira etapa, pré-tratamento, inclui-se um número alto de ocorrências para os termos “trabalho” e “intermitente” nas áreas de saúde e educação física sem relação com o tema de interesse.

⁴ Considerou-se os eventos onde haveria maior possibilidade de captar trabalhos especificamente na área de sociologia ou que com ela estabelecessem um diálogo crítico e contributivo.

⁵ Por não ter o texto completo disponível, o trabalho de Santos e Nunes (2019) não foi incluído na análise.

Gemma, 2020; Oliveira; Teodoro, 2018; Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022; Reis; Meireles, 2019), totalizando nove textos⁶.

Em razão do fato de o objeto de estudo contar apenas pouco mais de cinco anos de debates e reflexões, tendo em vista que a validação da modalidade de trabalho se deu em 2017, o balanço bibliográfico possível de ser feito aqui é no escopo de uma Revisão Anual, o que limita o espaço para discussão; por isso, tomou-se os referidos critérios de escolha, que além de considerar a qualidade e a relevância dos trabalhos para a área, considera também que os artigos demandam maior esforço dos/as autores/as para sintetizar suas reflexões, ressaltando pontos mais importantes e dados mais significativos. Isto explica a deliberada escolha metodológica de manter fora do *corpus* trabalhos de maior fôlego, como as monografias, dissertações e teses.

Discussão

Desenho de pesquisa

Convém começar indicando os desenhos de pesquisa empreendidos no conjunto de trabalhos. Levantamento bibliográfico foi a principal ferramenta utilizada, sem que tenha havido, contudo, indicação de uma pesquisa bibliográfica mais sistemática. Assim, Bená (2021), Lopes (2019), Oliveira e Teodoro (2018) e Reis e Meireles (2019) utilizam de levantamento bibliográfico para caracterizar o trabalho intermitente e para buscar interpretações para as mudanças institucionais empreendidas pela reforma trabalhista. Lima, Bergström e Gemma (2020) utilizam de levantamento bibliográfico para discutir de que modo os contratos intermitentes ajudam a reforçar a segregação e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, enquanto Ravnjak, Rodrigues e Soares (2022), para mapear a regulação dos contratos intermitentes em outros países.

Já a pesquisa documental é recurso utilizado por Lima, Bergström e Gemma (2020), tendo em vista o objetivo de discutir o aparato legal para “proteção do trabalho da mulher”. Artur *et al.* (2021) também recorrem à pesquisa documental para analisar o julgamento das ações que contestam a constitucionalidade dos contratos intermitentes na Suprema Corte.

Já uma análise estatística de dados secundários, isto é, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e/ou da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é empreendida nos textos de Gomes, Oliveira e Silva (2019), Loural, Oliveira e Duarte (2021) e Lima, Bergström e Gemma (2020).

Caracterização do trabalho intermitente

O conjunto de trabalhos é bastante crítico à reforma trabalhista aprovada em 2017 e aos contratos intermitentes que com ela entraram em vigência. Aponta-se que o modelo de trabalho promove a “precarização do trabalho” (Reis; Meireles, 2019), submete os/as trabalhadores/as às “inseguranças do mercado” (Reis; Meireles, 2019), transferindo os riscos da atividade econômica do empresário para os/as trabalhadores/as (Bená, 2021), além de afetar o horizonte de

⁶ A fim de organização, as referências aos trabalhos selecionados são apresentadas no corpo do texto. Referências complementares estão postas em notas de rodapé.

expectativas ao não promover “perspectivas para o futuro” (Reis; Meireles, 2019) – considerando o caráter instável da modalidade⁷.

Bená (2021) ainda destaca que ela contribui para a promoção da “crise da subjetividade”, sendo mais uma herança do processo de reestruturação produtiva dos anos 70 em diante. A autora mobiliza a tese da “nova morfologia do trabalho” para frisar que estas modalidades “flexíveis”, como o trabalho intermitente, compõem o quadro mais abrangente das “dinâmicas psicossociais de dessubjetivação de classe”. Frisando que o modelo fora defendido como oportunidade para tirar da informalidade trabalhadores/as desassistidos/as pela legislação, a análise da autora é que, ao contrário, seu caráter eventual faz com que se tenha, na realidade, trabalhadores/as “*just in time*” e acirramento do fenômeno da “subproletarização” (Bená, 2021). Na perspectiva adotada pela autora, estas formas flexíveis de trabalho provocam a chamada “crise da subjetividade”, ou “crise na vida pessoal”, na medida que os projetos de vida, de longo prazo, ficam comprometidos (Lima; Bergström; Gemma, 2020), sendo a incidência desse problema uma questão de classe.

Enquanto Bená (2021) mobiliza o conceito de “subproletarização”, Gomes, Oliveira e Silva (2019) mobilizam a ideia da “despadronização da jornada”, traçando um paralelo entre o trabalho intermitente e a jornada parcial, que também sofreu alterações com a reforma trabalhista, tendo sido ampliada para 32 horas semanais. Destacando que a modalidade de contratação temporária também foi ampliada para até 270 dias no ano, a leitura dos autores é que a reforma foi, em síntese: a “ampliação do grau de flexibilização nas relações laborais e diminuição de seus custos para os empregadores” (Gomes; Oliveira; Silva, 2019, p. 6). Loral, Oliveira e Duarte (2021), por sua vez, traçam um paralelo entre o trabalho intermitente e a terceirização, destacando que o mote da flexibilização presente na reforma promove a “fragmentação das condições de trabalho”, ao proliferar as formas possíveis de contratação.

Apesar de desempenharem o mesmo papel enquanto formas alternativas aos contratos de tradicionais, tanto a jornada parcial quanto o trabalho terceirizado ainda trazem consigo uma definição específica dos períodos nos quais os serviços serão prestados e qual remuneração será recebida considerando a jornada de trabalho. No caso dos contratos intermitentes, um problema central que foi muito debatido e cujas expectativas negativas se tem confirmado é que *a única garantia que se tem desses contratos são os períodos de inatividade* – exatamente o inverso do que define a lei. Os contratos intermitentes são, na verdade, períodos de inatividade alternados com períodos de prestação de serviços⁸.

A este respeito Bená (2021, p. 6) comenta que, da forma com que foi regulado, o trabalho intermitente “cria uma contradição para o trabalhador que, ao mesmo tempo, é e não é empregado”, considerando os períodos de inatividade como períodos de “não-trabalho” e, portanto, desconfigurando as “características centrais do vínculo de emprego tradicional”. Deste modo, critica-se o fato de a lei não dispor de melhor tratamento, limitações ou mesmo compensação aos períodos

⁷ Inevitável não lembrar dos balanços que Richard Sennett faz das mudanças no capitalismo entre as décadas de 70 e 90; destaca-se, por ora, a crítica ao “flexitempo” (Sennett, 2014).

⁸ Pereira e Dutra (2021), acertadamente, chamaram isso de “o dilema do empregado desempregado”.

de inatividade. Isto é: os contratos podem ficar engavetados por meses ou anos a fio sem que uma hora de trabalho sequer seja prestada (Contratos [...], 2020).

Os períodos de inatividade ainda apontam as falhas na legislação na promoção da proteção social⁹. Conforme destacado anteriormente, a promessa reformista era que os contratos intermitentes promoveriam o deslocamento da força de trabalho informal para o mercado de trabalho formal e, assim, para o sistema de “proteção social”. Porém, conforme se tem destacado, os salários, quando há, são em sua maioria baixos, prejudicando também a contribuição com o sistema previdenciário, tornando difícil para trabalhadores/as dessa modalidade o preenchimento dos requisitos necessários para aposentadoria (Bená, 2021).

Referências internacionais

Ao longo dos debates sobre os contratos intermitentes, sustentou-se que esse tipo de contrato está presente em economias desenvolvidas. Porém, a diversidade de formas institucionais e os mecanismos que diferenciariam os modelos estrangeiros daquele que se estava propondo para o Brasil foram omitidos, e ainda negando os efeitos concretos de sua aplicação.

Nesse sentido, Reis e Meireles (2019) destacam que os tipos de contrato aplicados na Espanha, o *trabajo fijo discontinuo*, estão concentrados no setor da indústria de hotelaria e serviços em geral, tendo como perfil trabalhadores de pouca instrução, formação e experiência. Já em Portugal, os autores lembram que a modalidade só é admitida em empresas que exerçam atividades descontínuas e com intensidade variável. Outra diferença é que em Portugal os salários dependem de negociação coletiva e há duas modalidades disponíveis: o trabalho alternado, onde a prestação de serviços deve ser de no mínimo seis meses, sendo que quatro deles devem ser consecutivos; e o trabalho à chamada, mais próximo do modelo brasileiro com a diferença de que a chamada para serviço é feita com vinte dias de antecedência.

O modelo português também tratou de dispor sobre um ponto que foi bastante controverso nos debates no parlamento brasileiro; lá, a legislação teve o cuidado de prever uma compensação pelo período de inatividade, chegando a 20% do salário-base, ou do salário determinado em negociação coletiva.

Na Itália, os autores lembram, também se impôs algumas restrições: o modelo pode ser adotado nas atividades que tenham necessidade de contratações com jornadas variáveis e quando previsto por negociação coletiva, ou em quaisquer atividades quando os/as trabalhadores/as contratados/as têm menos de 24 anos e mais do que 55. A regra também estabelece que a duração destes contratos não pode ser maior do que 400 dias ao longo de três anos, com exceção dos setores de turismo, administração pública e entretenimento.

Incompatibilidades institucionais

Ao discutir mudanças institucionais no mercado de trabalho alemão, também através de reformas, a cientista política Kathleen Thelen (2009) argumentou que os processos de liberalização desses mercados pode ocorrer de diferentes formas, alterando-se por completo as legislações e instituições, alterando-se as interpretações e os modos de aplicação das regras, sem formalmente alterá-las ou revogá-las,

⁹ Problema escancarado com a reação às crises suscitadas pela pandemia de covid-19. Pereira e Dutra (2021) demonstraram os dilemas institucionais ocasionados pela modalidade nas matérias legislativas do período.

ou mesmo adicionando-se novas “camadas” às regras existentes. A autora arguiu que algumas reformas mantêm um “núcleo principal” de trabalhadores/as que gozam de relativa proteção social e de contratos de trabalho tradicionais/padrões, mais estáveis e com mais garantias, ao passo que permitem novas modalidades, mais instáveis, eventuais e com menos garantias, concentradas sobretudo no setor de serviços, de baixos salários e do que chamou de “*mini-empregos e outras formas de emprego atípico*” (Thelen, 2009).

Seu desenvolvimento promoveria uma “segmentação”, ou “estratificação” dos mercados de trabalho, uma vez que uma parcela dos/as trabalhadores/as goza de relativa proteção social e de relações de emprego tradicionais, ao passo que outra parcela fica relegada às novas formas de contratação incorporadas à legislação do trabalho formal. Deixando-se à parte uma discussão pormenorizada do enquadramento teórico-metodológico e da terminologia utilizada pela autora, retem-se um aspecto importante: estas novas “camadas” institucionais a que se refere podem ser incompatíveis entre si e podem provocar atritos que, no longo prazo, podem acirrar as disputas políticas dentro das instituições, suscitar novas mudanças institucionais, ou mesmo fortalecer novas interpretações que prejudiquem as regras ou sistemas anteriores (Thelen, 2009).

O estudo de Artur *et al.* (2021, p. 3) evidencia isso ao demonstrar que, a partir do julgamento da constitucionalidade do trabalho intermitente, a Suprema Corte contribui, também, para “[...] redirecionar os sentidos da Constituição Federal de 1988 por meio da naturalização das demandas do mercado e das desigualdades produzidas em nossa sociedade”. Consoante, outro estudo (Feriato; Zuin, 2022) também argumenta que os contratos intermitentes foram regulados ignorando-se a totalidade do sistema na qual a regulação foi inserida e, por isso, estariam em conflito com outros artigos do texto celetista.

Deste modo, os trabalhos destacam os problemas quanto à *transferência do risco da atividade econômica* do empregador para os/as trabalhadores/as (oscilações e quedas na demanda, por exemplo), a *não eventualidade* como característica da relação de emprego, o *período à disposição* como tempo de serviço que deveria entrar no cálculo da remuneração, e a vedação à *remuneração inferior ao salário-mínimo*, sinalizando como pontos críticos a coexistência dos contratos intermitentes com o art. 7, inciso VII da CF88, e os artigos 2, 3 e 4 da CLT.

Porém, enquanto os trabalhos aqui expostos são críticos aos contratos intermitentes, outro ponto da dinâmica constata a necessidade de se observar, sempre, a mobilização dos interesses e as capacidades de atuação dos agentes nos espaços de poder. Desde então, há casos de trabalhadores/as “*uberizados*” que mobilizaram a nova legislação para pleitear o reconhecimento de uma relação de emprego com suas plataformas, ou de tribunais que desta forma reconheceram. Assim, destaco precedentes de ao menos dois tribunais de 1ª instância (Brasil, 2022a, 2022b) e de um tribunal de 2ª instância (3ª Turma [...], 2022) que anularam o contrato de prestação de serviços entre a *Uber* e dois motoristas, obrigando a plataforma a assinar as carteiras de trabalho na modalidade intermitente. Cito, também, decisão similar aplicada à plataforma *99 Táxi* (Brasil, 2022c). Os casos revelam o potencial dinâmico das mudanças institucionais e que mesmo o uso da modalidade abre espaço para sua contestação e, provavelmente, ensejará alterações.

Efeitos e resultados

A criação de postos de trabalho na modalidade intermitente teve pouca expressão, considerando o total de postos criados no período. Contudo, diante da emergência global ocasionada pela pandemia de covid-19, bem como das crises decorrentes das medidas de contenção à proliferação da doença, a modalidade ganhou evidência nos índices que monitoram o mercado de trabalho e no debate público (Resende, 2021), tal como observa Bená (2021), mas demonstrando que, ainda assim, o percentual de postos gerados ainda é baixo¹⁰.

Analisando dados do CAGED à época, Gomes, Oliveira e Silva (2021) também destacam o pouco peso que as contratações intermitentes tiveram no total de postos de trabalho criados. Também analisaram que as contratações estão concentradas nos setores de comércio, serviços pessoais e construção civil, recrutando em sua maioria trabalhadores/as nas ocupações que exigem baixas qualificação e escolaridade, destacando-se as ocupações de vigilantes, vendedores/as, atendentes etc. Análise referendada pelo estudo de Loural, Oliveira e Duarte (2021), que também chegaram ao dado de que o salário dos/as trabalhadores/as intermitentes representou, em média, 40% do salário dos/as não-intermitentes, índice que caiu para 36% em 2019.

Ao longo da série histórica, observa-se que os contratos intermitentes não chegam a 1% do total de vínculos ativos ao final de cada ano, permanecendo bastante marginais, ainda que se considere a trajetória crescente de formalização nesta modalidade¹¹. Loural, Oliveira e Duarte (2021), usando dados da RAIS, apontaram que em 2018 o número de vínculos ativos era de pouco mais de 54 mil, e que em 2019 subiu para pouco mais de 95 mil, enquanto, no levantamento realizado pelos autores, os números para os contratos não intermitentes seriam, respectivamente, 349.525 e 923.096. Os autores também apontam que os setores que mais geram vagas na modalidade são Comércio, Construção Civil, Serviços Complementares e Administrativos e Indústrias de Transformação.

Os trabalhos analisados, contudo, não formularam explicações para o baixo número de vínculos que permanecem ativos ou que, de fato, gerem horas de trabalho e renda ao final de cada ano. Uma hipótese pode ser a persistente dúvida, por parte dos empregadores, quanto ao uso da modalidade, pagamento de salários e demais encargos, ou a falta de segurança jurídica, considerando que a constitucionalidade do modelo ainda está sendo julgada no STF e o seu uso tem gerado litígios nos tribunais de primeira e segunda instâncias (Artur et al., 2021).

A conclusão é que o uso dos contratos intermitentes no mercado de trabalho brasileiro está muito longe de atingir o nível (medido na casa de milhões) “previsto” no relatório do então deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), responsável pela matéria na Câmara. Como se observou anteriormente, casos internacionais foram citados para sustentar que a proposta seria bem-sucedida no país; contudo, uma das estratégias políticas foi omitir, de fato, o que acontecia com os contratos “zero-hora” internacionalmente: pouca expressividade na criação de

¹⁰ Ver, também, as análises de Maggi (2022), Silva e Oliveira (2022) e Filgueiras (2023).

¹¹ Em levantamento mais recente, Silva e Oliveira (2022) apontam que o total de vínculos criados de 2017 a 2021 foi, respectivamente 7.367, 61.705, 154.950, 199.604 e 243.554. Dentro deste período os números se referem, respectivamente, a 0,02%, 0,16%, 0,41%, 0,53% e 0,61% do total de vínculos nos anos.

postos de trabalho (Freyssinet, 2009); concentração em setores específicos e em ocupações de baixa qualificação, nível educacional e, conseqüentemente, baixos salários (Farina; Green; McVicar, 2019); predileção por populações socialmente vulneráveis, como imigrantes (Farina; Green; McVicar, 2019); e que ensejou a reação de sindicatos e de partidos políticos, como informa um editorial bastante crítico do jornal britânico *The Guardian* (2016).

Conclusão

Este artigo pretendeu, em sua brevidade, apresentar uma síntese de trabalhos que discutiram o surgimento, as características e os resultados dos contratos de trabalho intermitente, regulamentados com a reforma trabalhista, em 2017. Deste modo, iniciou-se o texto apresentando a seleção de trabalhos e a razão de sua escolha. Em seguida, dividiu-se a discussão em alguns eixos, começando-se pela forma com que os trabalhos definem os contratos intermitentes. Apontou-se algumas diferenças do modelo brasileiro para outras práticas internacionais e se demonstrou que o conjunto de trabalhos são profundamente críticos à modalidade e com evidências para sustentá-las. Em razão do espaço, muito da discussão ficou de fora; porém, espera-se que o artigo sirva como registro do esforço intelectual e acadêmico que se tem feito para compreender as dinâmicas do mercado de trabalho brasileiro, bem como motivação para que novas reflexões sejam traçadas.

Bibliografia comentada

- ARTUR, K. *et al.* Contrato intermitente e o redirecionamento da Constituição no STF. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO*, 17., 2021, Uberlândia. **Anais [...]**. Uberlândia: UFU, 2021.
- BENÁ, G. S. Trabalho Intermitente no Brasil: subproletarização e crise da subjetividade e do trabalho vivo. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO*, 17., 2021, Uberlândia. **Anais [...]**. Uberlândia: UFU, 2021.
- FARINA, E.; GREEN, C.; MCVICAR, D. Zero hours contracts and their growth. **British Journal of Industrial Relations**, v. 58, n. 3, p. 507-531, 2020.
- GOMES, D. C.; OLIVEIRA, T. E. G. de; SILVA, S. S. Reforma trabalhista e as novas modalidades de contratação: incidência dos intermitentes e jornada parcial nos contratos de trabalho. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO*, 16., 2019, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: UFBA, 2019.
- LIMA, F. T. de; BERGSTRÖM, G. T.; GEMMA, S. F. B. Reforma trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, p. 1-19, 2020.
- LOPES, J. G. P. A igualdade escamoteada: percursos do trabalho intermitente no Brasil. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO*, 16., 2019, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: UFBA, 2019.
- LOURAL, M.; OLIVEIRA, A. S. de; DUARTE, P. H. E. Flexibilidade e precarização: uma análise da terceirização e do trabalho intermitente em 2018 e 2019. *In: ENCON-*

- TRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, 17., 2021, Uberlândia. **Anais** [...]. Uberlândia: UFU, 2021.
- OLIVEIRA, M. P. da S.; TEODORO, M. C. M. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, v. 39, p. 175-191, 2018.
- RAVNJAK, L. L. S.; RODRIGUES, G. M. M.; SOARES, V. M. R. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **O Social em Questão**, v. 1, n. 52, p. 11-34, 2022.
- REIS, C. dos S.; MEIRELES, E. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, v. 108, n. 1002, p. 147-172, 2019.

Outras referências

- 3ª TURMA do TRT-17 reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber. **TRT da 17ª Região (ES)**, 27 jul. 2022. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4784-3--turma-do-trt-17-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-uber-#:~:text=3%C2%AA%20Turma%20do%20TRT%2D17%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20entre%20motorista%20e%20Uber,-27%2F07%2F2022&text=Um%20motorista%20de%20aplicativo%20teve,452%2DA%20da%20CLT>. Acesso em: 21 dez. 2023.
- ALMEIDA, R.; MARIANI, D.; OSTETTI, V. Quanto a CLT preserva de seu texto original. **Nexo Jornal**, 28 abr. 2017. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/grafico/2017/04/28/Quanto-a-CLT-preserva-de-seu-texto-original>. Acesso em: 21 dez. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000527-58.2021.5.07.0013**. Reclamante: E. N. M. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Juiz Vladimir Paes de Castro, 11 de julho de 2022a.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000155-17.2022.5.17.0007**. Reclamante: V. P. L. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos Costa, 31 de agosto de 2022b.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0000279-82.2022.5.17.0012**. Reclamante: J. C. S. F. Reclamada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Juiz Roberto José Ferreira de Almada, 14 de julho de 2022c.
- CONTRATOS intermitentes continuam na gaveta. **Boletim emprego em pauta**. São Paulo: DIEESE, n. 17, 2020.
- FERIATO, J. M. F.; ZUIN, D. A. Contrato intermitente: instrumentalização dos Direitos Fundamentais e da personalidade. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, p. 488-514, 2022.
- FILGUEIRAS, V. A. Perspectivas para o trabalho no Brasil. **Em Pauta**, v. 21, n. 51, p. 116-136, 2023.
- FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência Europeia. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (org.). **Trabalho flexível, empregos precários?** Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Edusp, 2009. p. 25-48.

- MAGGI, D. M. Trabalho em vertigem: a evolução do mercado de trabalho brasileiro entre 2002 e 2019. *In: RODRIGUES, M. C.; BARROSO, M.; PESSANHA, E. (org.). Trabalho em tempos de crise: desafios e perspectivas da luta por direitos.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.
- MOREIRA, H. R. Bibliografia básica: contratos de trabalho intermitente. **Nexo Jornal**, 6 set. 2023. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/bibliografia-basica/2023/09/06/Contratos-de-trabalho-intermitente>. Acesso em: 21 dez. 2023.
- PEREIRA, S.; DUTRA, R. Contrato de trabalho intermitente: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia. **Política & Trabalho**, n 54, p. 81-98, 2021.
- RESENDE, T. Metade das vagas formais abertas em 2020 é de trabalho sem jornada e salário fixos. **Folha de S.Paulo**, 11 fev. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/metade-das-vagas-formais-abertas-em-2020-e-de-trabalho-sem-jornada-e-salario-fixos.shtml>. Acesso em: 21 dez. 2023.
- SANTOS, N. J. de V. e; NUNES, J. H. O contrato intermitente e suas repercussões no mercado e na subjetividade dos/as trabalhadores/as. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO*, 16., 2019, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: UFBA, 2019.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**, Rio de Janeiro: Record, 2014.
- STANDING, G. Labor recommodification in the Global Transformation. *In: BUGRA, A.; AGARTAN, K. (org.). Reading Karl Polanyi for the twenty-first century: Market economy as a political project.* New York: Palgrave Macmillan, 2007. p. 67-93.
- SILVA, S. P.; OLIVEIRA, A. S. de. Trabalho intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos trabalhadores contratos pós-reforma trabalhista de 2017. *In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC*, 50., 2022, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: ANPEC, 2022.
- THE GUARDIAN view on zero-hours contracts: the wrong road to a successful economy. **The Guardian**, 13 mar. 2016. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/mar/13/the-guardian-view-on-zero-hours-contracts-the-wrong-road-to-a-successful-economy>. Acesso em: 21 dez. 2023.
- THELEN, K. Institutional change in advanced political economies. **British Journal of Industrial Relations**, v. 47, n. 3, p. 471-498, 2009.

Resumo

Contratos de trabalho intermitente: um balanço de críticas e acompanhamentos (2018-2022)

A Revisão Anual apresenta um breve balanço sobre a vigência dos contratos de trabalho intermitente, regulamentados com a Reforma Trabalhista de 2017. Discute-se nove trabalhos, entre artigos de periódicos e de anais de eventos, publicados entre 2018 e 2022. Os artigos foram selecionados filtrando-se os trabalhos em periódicos avaliados com *qualis* A1 e A2 pela Capes no quadriênio 2017-2020. Já os artigos de eventos foram selecionados buscando-se trabalhos nos congressos anuais da SBS, da Anpocs e da Abet. No conjunto, convergem no tom crítico à modalidade e à reforma, mas divergem nas estratégias de pesquisa e na caracterização da discussão: parte focou na dimensão normativa e conceitual, analisando a vigência da modalidade à luz da legislação trabalhista, da constituição e do ideal de trabalho decente, enquanto outros focaram na dimensão empírica, analisando indicadores do mercado de trabalho e os índices de formalização. Dentre os pontos fortes, destaca-se a variedade de abordagens e desenhos utilizados; como ponto fraco, está a falta de uma investigação mais detalhada das razões que levam empregadores a utilizar ou não a nova modalidade.

Palavras-chave: *Reforma trabalhista. Trabalho intermitente. Jornada variável. Legislação trabalhista. Sociologia do trabalho.*

Abstract

Zero-hour contracts: a review on critics and monitoring (2018-2022)

This review essay aims to present a very brief assessment of the run of zero-hour contracts, modality regulated by the 2017 Labor Reform. To this end, nine papers published between 2018 and 2022 are discussed, including articles published in journals or presented at events. The articles published on journals were selected by filtering journals evaluated with *qualis* A1 and A2 by Capes for the period 2017-2020. The articles published in events were selected by searching for papers with the topic of interest on the SBS's, Anpocs's and Abet's annual congresses. As a whole, they converge in their critical tone towards the modality and the reform, but diverge in research strategies and the characterization of the discussion: part focused on the normative and conceptual dimension, analyzing the validity of the modality in light of labor legislation, the constitution and the ideal of decent work, while others focused on the empirical dimension, analyzing labor market indicators and formalization rates. Positive points are the variety of approaches and designs used; negative point is the lack of a more detailed investigation of the reasons that lead employers to use or not the new modality.

Keywords: *Labor Reform. Zero-hour contract. Variable working hours. Labor legislation. Sociology of Work.*