

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO – UFRPE**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA – DECON**  
**BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**EDGERNAELSON GERCILIANO DA SILVA**

**CONTRATO INTERMITENTE E REFORMA TRABALHISTA:**  
**O CASO DE PERNAMBUCO, NOVEMBRO/2017 A NOVEMBRO/2018.**

Recife/PE, 2019

**EDGERNAELSON GERCILIANO DA SILVA**

**CONTRATO INTERMITENTE E REFORMA TRABALHISTA:  
O CASO DE PERNAMBUCO, NOVEMBRO/2017 A NOVEMBRO/2018.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo aluno **EDGERNAELSON GERCILIANO DA SILVA** ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, como pré-requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, sob orientação da Professor **Dr.º LEONARDO FERRAZ XAVIER.**

Recife/PE, 2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE  
Biblioteca Central, Recife-PE, Brasil

S586c Silva, Edgernaelson Gerciliano da  
Contrato intermitente e reforma trabalhista: o caso de  
Pernambuco, novembro,2017 a novembro,2018 / Edgernaelson  
Gerciliano da Silva. – 2019.  
30 f. : il.

Orientador: Leonardo Ferraz Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade  
Federal Rural de Pernambuco, Departamento de Economia, Recife,  
BR-PE, 2019.

Inclui referências.

1. Mercado de Trabalho 2. Contrato de trabalho 3. Reforma  
legislativa – Brasil 4. Direito do Trabalho – Brasil I. Xavier,  
Leonardo Ferraz, orient. II. Título

CDD 330

Monografia apresentada como requisito necessário para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

**CONTRATO INTERMITENTE E REFORMA TRABALHISTA:  
O CASO DE PERNAMBUCO, NOVEMBRO/2017 A NOVEMBRO/2018.**

**EDGERNAELSON GERCILIANO DA SILVA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado com nota \_\_\_\_\_ apresentado em \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_  
Nota: \_\_\_\_\_  
**Prof.º Dr.º Leonardo Ferraz Xavier (Orientador)**  
Universidade Federal Rural de Pernambuco / UFRPE

\_\_\_\_\_  
Nota: \_\_\_\_\_  
**1º Examinador: Prof.ª Dr.ª Keynis Cândido de Souto**  
Universidade Federal Rural de Pernambuco / UFRPE

\_\_\_\_\_  
Nota: \_\_\_\_\_  
**2º Examinador Prof.ª Dr.ª Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes**  
Universidade Federal Rural de Pernambuco / DEINFO

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho à memória da minha avó, Gercina Martins, e ao meu avô, Pedro Silva, pelos exemplos de bondade, amor, respeito e honestidade, tripé através do qual sustento os meus ideais e conduzo as minhas escolhas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pelo dom da vida e capacidade de fazer acreditar que todos meus objetivos serão alcançados.

Aos meus pais, Geracino Heleno da Silva e Ednalva da Silva, pelo apoio diário, sonhando e torcendo positivamente comigo, aconselhando-me a não desistir e a recomeçar sempre que necessário.

Aos meus familiares pelas palavras de carinho, força, consolo e por todas orientações direcionadas à minha vida.

Aos meus amigos e companheiros de trabalho que se fizeram presentes durante esta trajetória da graduação, em especial à Larissa Araújo da Silva e Cleiton Rodrigues Barbosa, amigo, companheiro, que vivencia dia a dia cada momento de alegria e tristeza, tornando assim os dias mais agradáveis.

A todos os professores do curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco pela contribuição ao meu processo de aprendizagem.

## LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 01 - Vantagens e Desvantagens do Contrato Intermitente.....	16
Quadro 02 – Classificação de Pernambuco no Ranking Nacional – Saldo de emprego total – Novembro/2017 a Novembro/2018.....	21
Quadro 03 – Pernambuco - Saldo de emprego – Novembro/2017 a Novembro/2018..	22
Quadro 04 – Nordeste – Saldo de emprego – Novembro/2017 a Novembro/2018.....	23
Quadro 05 – Brasil – Saldo de emprego – Novembro/2017 a Novembro/2018.....	23
Quadro 06 – Saldo de emprego de Pernambuco - Novembro/2017 a Novembro/2018 – Totais e via Contrato Intermitente .....	26
Quadro 07 – Saldo acumulado de emprego em Pernambuco - Novembro/2017 a Novembro/2018 – Totais e via Contrato Intermitente.....	26
Quadro 08 - Evolução trimestral do saldo acumulado em contratações intermitentes e Evolução trimestral do PIB acumulado - PE.....	27
Gráfico 01 - Evolução trimestral do saldo acumulado em contratações intermitentes e Evolução trimestral do PIB acumulado - PE.....	24
Gráfico 02 - Evolução percentual do efeito sazonal das contratações via Contrato Intermitente PE - NE - BR – Novembro/2017 a Novembro/2018 .....	25

## **LISTA DE SIGLAS**

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Demitidos

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PEA - População Economicamente Ativa

MP – Medida Provisória

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PE – Pernambuco

NE – Nordeste

BR – Brasil

PIB – Produto Interno Bruto

## RESUMO

A presente monografia traz uma visão atual e geral sobre o Contrato Intermitente, uma das novas modalidades de trabalho da Reforma Trabalhista, analisando sua implantação, abrangências, efetividade, vantagens e desvantagens. Especialmente, o estudo se debruça sobre o comportamento das novas contratações desta modalidade no Estado de Pernambuco, extraindo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua (PEA - IBGE) e do Cadastro Geral de Empregados e Demitidos – CAGED (MTE) de novembro/2017 a novembro/2018. Os resultados da pesquisa auxiliam no entendimento sobre a nova modalidade da Reforma Trabalhista, identificando assim pontos positivos e negativos para as ambas as partes, empregador e empregado. Como por exemplo, formalização da prestação de serviço, segurança jurídica, otimização do tempo, redução dos custos, maximização dos lucros, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, direitos junto aos órgãos do Instituto Nacional de Seguro Social e Fundo de Garantia de Tempo de Serviço.

**Palavras-chave:** Contrato Intermitente. Mercado de Trabalho. Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

This monograph presents a current and general view on the Intermittent Contract, one of the new working modalities of the Labor Reform, analyzing its implementation, scope, effectiveness, advantages and disadvantages. In particular, the study focuses on the behavior of the new hirings of this modality in the State of Pernambuco, extracting data from the National Survey by Continuous Household Sample - PNAD Continuous (PEA - IBGE) and the General Register of Employees and Dismissed - CAGED (MTE ) from November / 2017 to November / 2018. The results of the survey help in understanding the new modality of the Labor Reform, thus identifying positive and negative points for both parties, employer and employee. For example, formalization of service provision, legal security, optimization of time, reduction of costs, maximization of profits, registration in the Work and Social Security Portfolio, rights with the organs of the National Institute of Social Security and Time Warranty Fund of service.

**Keywords:** Intermittent Contract. Job market. Labor Reform.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	15
2.1 REGRAS GERAIS SOBRE CONTRATO INTERMITENTE.....	16
2.1.1 CONVOCAÇÃO .....	16
2.1.2 PAGAMENTO .....	17
2.1.3 FÉRIAS.....	17
2.1.4 CESSAÇÃO DO CONTRATO.....	18
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	19
<b>4. RESULTADOS</b> .....	21
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	28
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	30

## 1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 é uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual foi instrumentalizada pela Lei nº 13.467 de 2017, tendo por objetivo combater o desemprego e a crise econômica no país, (FERREIRA 2017). Com a vigência da Lei nº 13.467 promulgada em 13 de julho de 2017 e vigente a partir do dia 11 de novembro de 2017, o mercado de trabalho brasileiro foi introduzido grandes mudanças nas relações de trabalho, possibilitando o empregador realizar novas modalidades de contrato de trabalho, destacando que uma destas modalidades foi a regulamentação do Contrato de Trabalho Intermitente.

O Contrato Intermitente ou trabalho intermitente ocorre esporadicamente, em dias ou meses alternados, não sendo de forma contínua, remunerado por hora trabalhada ou salário hora e é regido como os demais contratos da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, prevista na Lei da Reforma Trabalhista, vigente desde 11 de novembro de 2017.

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.

(...)

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 (§ 3º do Art. 443 da Lei nº 13.467/2017).

Considera-se o significado da palavra intermitente como “o que para e recomeça por intervalos, [...] com interrupções, intervalos; sem continuidade” (FERREIRA, 2010, p. 1174).

Dessa forma, o Contrato Intermitente pode ser entendido como aquele no qual a prestação de serviço não é contínua, embora com subordinação, por tempo indeterminado e sem jornada definida. A única exceção é feita para os aeronautas, que continuam regidos pela legislação própria.

O trabalhador contratado em Contrato Intermitente possui ciência que nesse tipo de contrato podem ser alternados os períodos de prestação de serviços e momentos de inatividade, os quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregador. O trabalhador é convocado conforme a demanda do

empregador e deve ser remunerado com base nas horas que efetivamente prestar serviço. Assim, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço. Caso não ocorra a convocação, ele não receberá pelo período à disposição.

Qualquer atividade econômica possibilita o Contrato Intermitente, com exceção da categoria dos aeronautas, pois esses não podem ter intermitência pelo serviço prestado devido à qualidade dos voos.

As empresas estão adotando esta modalidade em razão das evidentes vantagens, visto que o Contrato Intermitente pode ser considerado como meio de maximizar os resultados de produtividade e melhorias nas condições de trabalho aos empregados, possibilitando mais flexibilidade e formalização perante a prestação de serviço.

Recentemente, alguns estudos procuraram requisitos sobre o trabalho intermitente, como D'Amorim (2018), que enfatizou a globalização, a competitividade, a descentralização produtiva, o surgimento de novas tecnologias e as crises econômicas como justificativas para uma maior flexibilidade nas relações de trabalho. Também cabe citar Nogueira (2017), que faz um comparativo entre o modelo de Contrato Intermitente aplicado em outros países e aquele aplicado no Brasil. Por exemplo, na Itália, figura jurídica do contrato de trabalho intermitente, conhecida também como contrato à chamada, foi introduzida por meio do Decreto Legislativo nº 276, de 10 de setembro de 2003. Nesse país, há exigência de forma escrita para o contrato que pode ser com prazo determinado ou indeterminado. A legislação prevê, ainda, o pagamento de um “subsídio de disponibilidade”, nos casos em que o trabalhador tenha se comprometido contratualmente em responder à chamada. Há previsão de igualdade e mesmo tratamento retributivo dos demais trabalhadores, mas, assim como no Brasil, o tratamento previdenciário é determinado na proporção da duração do trabalho. Na Itália há vedação ao trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores em greve e também para empresas que nos 6 meses anteriores tiverem realizado dispensas coletivas, suspensão nas relações de trabalho ou redução nas horas de trabalho, salvo na hipótese de acordo sindical.

O presente trabalho, por sua vez, busca contribuir com esse debate tratando o comportamento das admissões e demissões absolutas e em Contratos Intermitentes, ocorridas no início de sua implantação, novembro/2017 a novembro/2018, com foco no Estado de Pernambuco, buscando apresentar os resultados sobre o mercado de trabalho no estado de Pernambuco através dos dados coletados do Ministério do Trabalho – MTE, realizando também uma seleção dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Após, explana-se sobre a legislação relacionada com a nova Lei da Reforma Trabalhista em Contrato Intermitente.

Para cumprir os objetivos propostos, o trabalho foi dividido em cinco partes, a primeira contendo essa breve Introdução. Na segunda parte, apresenta-se o Referencial Teórico, que contém o embasamento para a elaboração desse estudo e informações detalhadas sobre as características do Contrato Intermitente. Por sua vez, a terceira parte se refere a Metodologia que foi utilizada, análise quantitativa de dados e estudo descritivo. Na quarta parte, refere-se para a apresentação dos resultados obtidos. Por fim, as Considerações Finais compõem a quinta e última parte deste estudo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a nova Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, Art. 452-A do Código das Leis Trabalhistas – CLT, sancionada pelo presidente Michel Temer, as empresas poderão contratar novos empregados na modalidade de Contrato Intermitente, na qual a contratação ocorre esporadicamente, em dias ou meses alternados, e o trabalhador é remunerado por hora trabalhada ou salário hora. Ao contratar o trabalhador nessa modalidade, o empregador deverá emitir o contrato e registrar na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do empregado, como já ocorre nas demais modalidades de contrato de trabalho.

A supracitada reforma objetivou flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão de mão de obra (FERNANDES, 2017, p. 1). Em seu estudo sobre a aplicação do Contrato Intermitente no Brasil, D’Amorim (2018) enfatiza que a globalização, a competitividade, a descentralização produtiva, o surgimento de novas tecnologias e as crises econômicas vêm exigindo uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, a fim de promover uma adaptação às exigências dessa nova realidade, tanto no Brasil como no resto mundo.

Após a promulgação da Reforma Trabalhista<sup>1</sup>, seu conteúdo foi alterado em diversos pontos, pela Medida Provisória (MP) nº 808/2017 publicada em 14 de novembro 2017. Esta MP preencheu partes das lacunas existentes no texto inicial, proporcionando mais força a parte empregadora e assim completando os questionamentos jurídicos no que se refere, por exemplo, a jornada de trabalho 12x36 (possuir convenção ou acordo coletivo de trabalho), os quinze primeiros dias de afastamento por doença ou acidente (a empresa não é responsável por esse pagamento, ficando a responsabilidade da Previdência Social), Gorjeta (não faz parte da receita própria dos empregadores), entre outros. Porém, a citada medida sequer foi submetida ao Congresso para aprovação, dessa forma, perdeu sua validade no dia 23/04/2018. Entretanto, os empregados contratados dentro da vigência da MP nº 808/2017 deverão ser conduzidos na relação de trabalho respeitando as regras e os procedimentos citados acima. Para os novos empregados contratados a partir do término da validade da MP, 23/04/2018, as regras estabelecidas na MP perdem validade. Assim, a jornada de trabalho 12x36 pode ser estabelecida mediante acordo individual de contrato de trabalho, os quinze

---

<sup>1</sup> A Reforma Trabalhista foi promulgada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

primeiros dias de afastamento por doença ou acidente é arcado financeiramente pelo empregador, Gorjeta faz parte da receita própria do empregado, entre outros.

Países como a Itália, Espanha, Portugal e Alemanha já aplicam o modelo de Contrato Intermitente. Em um comparativo com o Brasil, Nogueira (2017) destaca pontos do modelo brasileiro que deveriam ser ajustados para garantir o equilíbrio entre o sistema jurídico trabalhista do país e a aplicabilidade desse modelo de contratação. Nesses países há possibilidade da contratação ocorrer com a premissa do empregado possuir uma renda mínima no final do mês, possuindo mais garantias e proteção. Também há vedação ao trabalho intermitente para a substituição de trabalhadores em greve e para empresas que nos seis meses anteriores tiverem realizado dispensas coletivas, suspensão na relação de trabalho ou redução nas horas de trabalho, salvo a hipótese de acordo sindical.

#### **Quadro 01 - Vantagens e Desvantagens do Contrato Intermitente**

<b>VANTAGENS</b>		<b>DESVANTAGENS</b>	
<b>Empregador</b>	<b>Empregado</b>	<b>Empregador</b>	<b>Empregado</b>
Redução de Custos	Formalização (CTPS)	Recusa da Prestação de Serviço	Remuneração Comprometida no final do mês
Otimização do Tempo	Oportunidade de possuir mais de um empregador	Ausência de Jornada específica de Trabalho	Chamada do Empregador
Maximização de Lucro	Direitos junto ao INSS, FGTS	Lacunas Jurídicas	Não possui direito do Seguro Desemprego
Segurança Jurídica			Gozo das férias sem remuneração

Fonte: Elaboração Própria a partir dos dados da Lei 13.467/2017.

O Quadro 01 informa algumas vantagens e desvantagens para o empregador e empregado na modalidade do Contrato Intermitente.

## **2.1 REGRAIS GERAIS SOBRE CONTRATO INTERMITENTE**

### **2.1.1 CONVOCAÇÃO**

O empregado deve ser comunicado através de um meio de comunicação eficaz com no mínimo três dias de antecedência e após feita a comunicação deve responder ao empregador com 24 horas se realizará ou não a prestação de serviço. Diferente das demais modalidades de contrato de trabalho em que a recusa da prestação de serviço significa

insubordinação e pode até gerar uma demissão sem justa causa, em Contrato Intermitente a recusa da prestação de serviço na chamada para o trabalho ou simplesmente ausência de resposta ao empregador não caracteriza insubordinação, não ocorrendo nenhuma penalização.

Porém, de acordo com o parágrafo 4º do Art 452-A da CLT, uma vez aceita a proposta da execução da prestação de serviço, a parte que não cumprir com o acordo, sem motivo justo, tem no máximo de trinta dias para pagar à outra parte uma multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida.

### **2.1.2 PAGAMENTO**

O pagamento ocorre ao final de cada período da prestação de serviço, conforme o texto original da Lei nº 13.467/17. Porém, em alguns casos, a prestação de serviços pode ser superior a trinta dias e, dessa forma, com a redação trazida pela Medida Provisória – MP nº 808, de 14 de novembro de 2017, estabelece-se que, caso a prestação de serviço seja maior que trinta dias, deverá o empregador realizar o devido pagamento e não ultrapassar o limite de trinta dias a contar do início da execução do trabalho. Mesmo após a perda da validade da MP nº 808/2017 ocorrida no dia 22/04/2018, permanece estabelecido que o empregado receberá sua renda após cada prestação de serviço realizada e para os casos onde a prestação é superior a trinta dias, receberá no trigésimo dia da prestação do serviço.

Após a prestação de serviço, é ainda dever do empregador a disponibilização do recibo de pagamento ao empregado a cada trabalho realizado, conforme elencado no parágrafo 6º do artigo 452-A. No recibo de pagamento deve conter de forma clara as seguintes informações: remuneração, 13º salário proporcional, férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, repouso semanal remunerado, adicionais e descontos legais.

O empregador deverá ainda, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações (D'AMORIM, 2018).

### **2.1.3 FÉRIAS**

O empregado possui direito de gozar as férias após completar o período aquisitivo de doze meses na empresa. O gozo deve ser liberado pelo empregador durante os próximos doze meses subsequentes ao término do período aquisitivo, conhecido como período de

concessão. Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviço ao empregador, porém nada o limita a prestar serviços para outro empregador.

A MP nº 808/17 complementou estas regras, acrescentando que, mediante acordo prévio com o empregador, o empregado poderá usufruir das férias em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. A exceção se faz aos menores de dezoito anos e aos maiores de cinquenta anos de idade, para os quais as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

#### **2.1.4 CESSAÇÃO DO CONTRATO**

Haverá a rescisão do contrato de trabalho intermitente caso durante um ano o empregado não tenha sido convocado para executar algum serviço, contado da última prestação de serviço realizado. Neste caso, o empregador arcará com as verbas rescisórias devidas, que são: metade do aviso prévio indenizado, que deverá ser calculado com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho; e metade da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no parágrafo 1º do Art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, o qual estabelece que deverá ser depositada importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros e as demais verbas trabalhistas em sua integralidade.

Ressalta-se que a cessação de contrato de trabalho intermitente permitirá a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS, limitada a até 80% do valor dos depósitos. No entanto, esta não autoriza o ingresso do ex-empregado no Programa Seguro-Desemprego, conforme estabelecido no do Art. 452-E, incluído pela Medida Provisória nº 808/17.

### 3. METODOLOGIA

Para Ander-Egg (1978:28), a pesquisa é um "procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações e leis, em qualquer campo do conhecimento".

Essa pesquisa busca mostrar através de informações oficiais acerca do mercado de trabalho do estado de Pernambuco como foi o comportamento do Contrato Intermitente no Estado desde a sua implantação em 11 de novembro de 2017, fazendo também um comparativo entre o comportamento do Contrato Intermitente ocorridos no Nordeste e Brasil em busca de comportamentos convergentes ou divergentes no período estudado.

O tipo de método executado nesse trabalho se denomina como estudo descritivo, que tem como principal característica descrever fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987). Tendo como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. (GIL p.42). As variáveis utilizadas para chegarmos às conclusões obtidas foram: número de admissões totais e em Contrato Intermitente (ingresso ao trabalho em uma empresa com registro na carteira de trabalho); número de demissões totais e em Contrato Intermitente (saídas formais das empresas).

Os dados sobre admissões e demissões, que englobam essa pesquisa, foram extraídos do diretamente da base de dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), o qual possui informações sobre o emprego formal no país, cuja elaboração se dá através de dados direcionados mensalmente pelas empresas para o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), declarando a quantidade de admissões e demissões realizadas.

Após extraídos, os dados foram organizados mensalmente: foi discriminado o número geral de admissões, demissões, tanto de forma geral em via Contrato Intermitente, para as três regiões (PE, NE e BR). Para cada mês foi calculado o "saldo de emprego" que é descoberto através da diferença obtida entre o total de admissões pelo total de demissões. O percentual de contratações via Contrato Intermitente também foi calculado e apresentado.

Através dos dados obtidos e organizados, pode-se analisar o comportamento do número de contratações e demissões que ocorreram no estado. Foi elaborado a evolução do saldo geral de empregos em Pernambuco no período estudado, de acordo com os dados de relatórios elaborados pelo CAGED, através dessa tabela podemos verificar a posição de Pernambuco em relação ao Brasil analisando como ocorreu a geração de emprego mês a mês. São apresentados gráficos e tabelas que demonstram o impacto da Reforma Trabalhista no

primeiro ano de sua vigência ao analisar a média de geração total de emprego e geração de emprego via Contrato Intermitente. Foi calculado o saldo acumulado para o período assim chegando a real participação de contratações via Contrato Intermitente em Pernambuco. Também é feito um comparativo entre o PIB trimestral do estado, para comparar a evolução do Contrato Intermitente com a evolução do PIB. Os dados referentes ao PIB foram extraídos de relatórios elaborados pela CONDEPE/FIDEM (Agência Estadual de Planejamento e Pesquisas de Pernambuco).

Por fim, salienta-se que foram adotadas as seguintes etapas de pesquisa: i) organização (extração, ordenação e tratamento dos dados); ii) agrupamento (classificação e resumo dos dados, demonstrando as principais estatísticas de acordo com as variáveis utilizadas e estudadas); e iii) análise final (interpretação, avaliação e cruzamento dos dados, tendo como base o referencial teórico utilizado).

#### 4. RESULTADOS

O objetivo deste é apresentar os resultados e os comportamentos obtidos sobre o mercado de trabalho em contratos totais e intermitentes para o estado de Pernambuco, relacionando com o Brasil e Nordeste.

O Quadro 02 apresenta a posição de Pernambuco no ranking nacional em relação ao saldo de emprego total (diferença das admissões e demissões formais) no primeiro ano de aplicação da Reforma Trabalhista. Observa-se que em novembro de 2017, o Estado de Pernambuco se encontrava com o saldo de emprego entre os dez primeiros colocados em relação aos demais estados brasileiros, piorando sua classificação a partir do mês seguinte, apenas em maio de 2018 começou a se recuperar no ranking, quando se encontrava na 14ª posição. O Estado destaca-se nos meses de agosto e setembro de 2018 ocupando a 2ª posição do ranking nacional devido ao aquecimento do mercado de trabalho em diversos setores. No fim do período estudado, em novembro de 2018, Pernambuco encontra-se na 8ª posição.

**Quadro 02 – Classificação de Pernambuco no Ranking Nacional – Saldo de emprego total – Novembro/2017 a Novembro/2018**

Mês	Classificação no ranking
nov/17	10º
dez/17	18º
jan/18	26º
fev/18	26º
mar/18	27º
abr/18	25º
mai/18	14º
jun/18	16º
jul/18	20º
ago/18	2º
set/18	2º
out/18	26º
nov/18	8º

Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

A média de geração de empregos, como apresentando no Quadro 03 onde representa o saldo das contratações totais e intermitentes ocorridas no Estado de Pernambuco, com carteira assinada no mercado de trabalho foi de 31.611 trabalhadores para o período analisado, novembro de 2017 a novembro de 2018, cuja média de admissões via contratos

intermitentes no mesmo período foi de 133 pessoas, representando 0,42% do total de geração de empregos no Estado.

**Quadro 03 – Pernambuco - Saldo de emprego – Novembro/2017 a Novembro/2018**

Mês	Admissões Totais	Admissões via Contrato Intermitente	Demissões Totais	Demissões via Contrato Intermitente
nov/17	30.329	217	30.070	7
dez/17	25.940	118	34.254	12
jan/18	29.428	104	34.265	13
fev/18	26.965	65	34.346	19
mar/18	29.907	81	39.596	16
abr/18	30.163	52	30.433	33
mai/18	30.462	65	29.841	29
jun/18	28.351	81	28.230	61
jul/18	28.612	51	28.723	42
ago/18	41.284	155	29.721	45
set/18	46.984	89	25.570	39
out/18	30.166	152	31.496	55
nov/18	32.346	497	30.533	67
<b>Média</b>	<b>31.611</b>	<b>133</b>	<b>31.314</b>	<b>34</b>

Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

Em relação aos números do Nordeste, conforme Quadro 04 onde representa o saldo das contratações totais e intermitentes ocorridas na região, a média da quantidade total de admissões geradas foi de 166.298, enquanto a média da quantidade total de admissões por Contrato Intermitente foi 824, portanto o percentual da média de admissões via Contrato Intermitente foi de 0,49%.

**Quadro 04 – Nordeste – Saldo de emprego – Novembro/2017 a Novembro/2018**

Mês	Admissões Totais	Admissões via Contrato Intermitente	Demissões Totais	Demissões via Contrato Intermitente
nov/17	157.963	1.257	154.205	13
dez/17	127.151	691	161.483	49
jan/18	167.012	585	173.047	110
fev/18	150.200	449	176.153	123
mar/18	164.936	694	178.544	176
abr/18	164.915	658	160.468	213
mai/18	172.920	493	162.210	234
jun/18	157.423	591	153.842	271
jul/18	161.760	51	154.597	42
ago/18	198.708	1.028	162.248	365
set/18	202.060	966	139.883	164
out/18	173.683	1455	638.926	486
nov/18	163.145	1794	155.844	489
<b>Média</b>	<b>166.298</b>	<b>824</b>	<b>197.804</b>	<b>210</b>

Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

Os números do Brasil, conforme Quadro 05 onde representa o saldo das contratações totais e intermitentes ocorridas no Brasil, demonstram que a média da quantidade total de admissões geradas foi de 1.226.824, enquanto a média da quantidade total de admissões por Contrato Intermitente foi de 4.945, portanto o percentual da média de admissões via Contrato Intermitente foi de 0,40%.

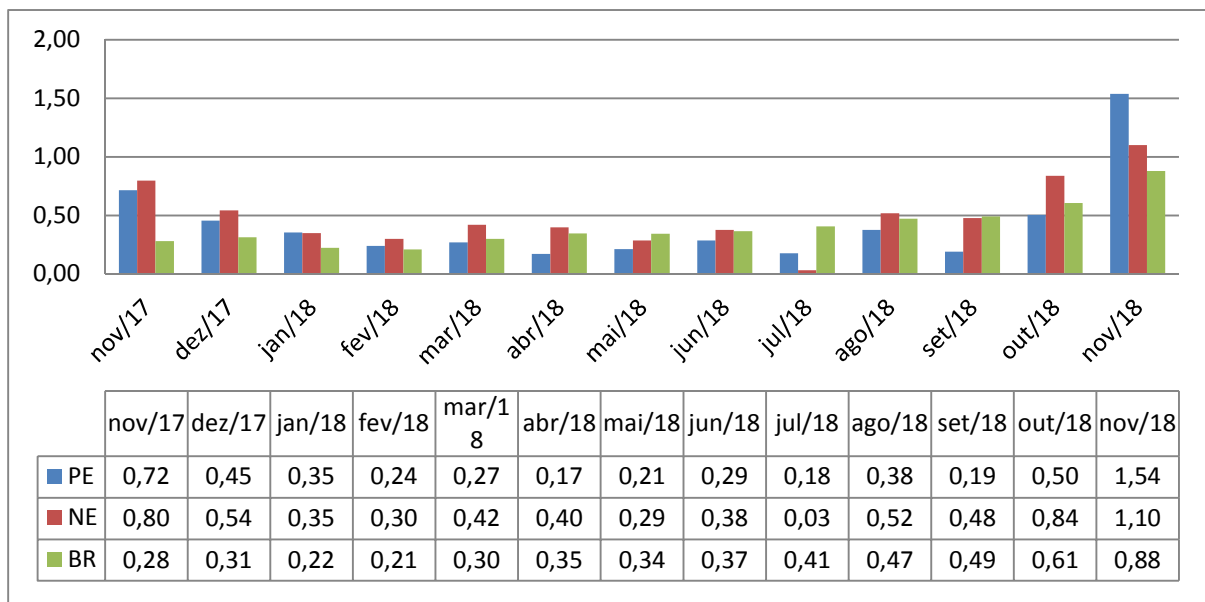
**Quadro 05 – Brasil – Saldo de emprego – Novembro/2017 a Novembro/2018**

Mês	Admissões Totais	Admissões via Contrato Intermitente	Demissões Totais	Demissões via Contrato Intermitente
nov/17	1.111.798	3.120	1.124.090	53
dez/17	910.856	2.851	1.239.125	277
jan/18	1.284.498	2.860	1.206.676	399
fev/18	1.274.965	2.660	1.213.777	569
mar/18	1.340.153	4.002	1.284.002	803
abr/18	1.305.225	4.523	1.189.327	922
mai/18	1.277.576	4.385	1.243.917	1.165
jun/18	1.167.531	4.262	1.168.192	1.452
jul/18	1.219.187	4.951	1.171.868	1.552
ago/18	1.353.422	6.401	1.242.991	2.069
set/18	1.234.591	6.072	1.097.255	1.791
out/18	1.279.502	7.757	1.221.769	2.778
nov/18	1.189.414	10.446	1.130.750	2.597
<b>Média</b>	<b>1.226.824</b>	<b>4.945</b>	<b>1.194.903</b>	<b>1.264</b>

Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

Observa-se, no Gráfico 01 a seguir, a evolução do percentual de contratações via Contrato Intermitente durante o período de novembro/2017 a novembro/2018, em Pernambuco, no mês de novembro de 2017, as contratações via Contrato Intermitente representavam 0,72% do total de contratações que aconteceu no Estado, pouco menor que porcentagem para o Nordeste que foi de 0,80%, porém superou a porcentagem ocorrida no Brasil no mesmo período, que foi de 0,28%. No final do período analisado, observa-se que o percentual em Pernambuco foi de 1,54% mais que o dobro com relação ao mesmo período do ano anterior, no Nordeste foi de 1,10% e o crescimento da média de contratações via Contrato Intermitente para o país, depois de um ano de vigência triplicou passando a ser 0,88%.

**Gráfico 01 - Evolução do percentual de contratações via Contrato Intermitente PE - NE - BR – Novembro/2017 a Novembro/2018**



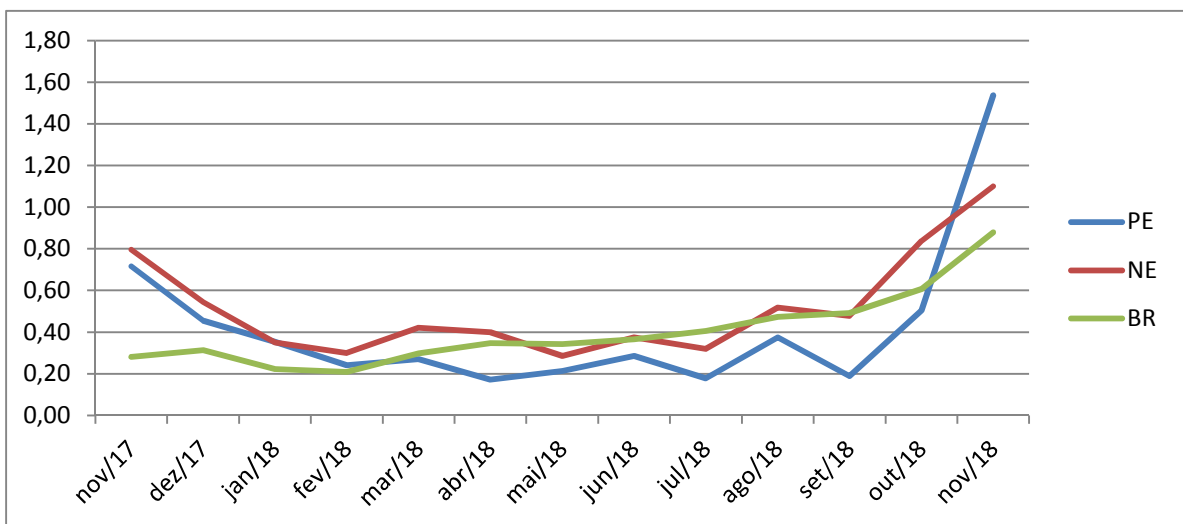
Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

Após pequenas oscilações entre novembro/2017 e setembro/2018 no percentual de admissões via Contrato Intermitente em Pernambuco, observa-se no Gráfico 01 acima que o valor em outubro/2018 era de 0,50% e em Novembro foi de 1,54%, justifica-se esse aumento devido ao aquecimento no mercado de trabalho nesse mês que sofre alterações por causa da sazonalidade do período de fim do ano, onde há um maior número de contratações devido ao período do final e início de ano, muitos dos novos postos de trabalho que são criados nessa época do ano se encaixam em funções que se enquadram nos padrões de Contrato Intermitente, como por exemplo de Garçons, Vendedores, Operadores de Indústria, entre outros.

Os percentuais para admissões via Contrato Intermitente entre novembro de 2017 a outubro de 2018 são muito pequenos, inferiores a 1%, tanto para Pernambuco, Nordeste e Brasil. Percentuais tão pequenos podem ser justificados por ambas as partes, empregador e empregado, não se sentirem ainda confiantes pela formalização do contrato, dessa forma, ambos permanecem na informalidade e o indivíduo permanece como autônomo, realizando prestações de serviço de forma avulsa. Não executando a modalidade de contrato em questão, o empregador assume o risco de futuramente possuir uma ação judicial pela falta de formalização e o empregado é onerado pela falta de contabilização dos encargos sociais não atribuídos ao serviço executado.

Mediante os percentuais tão pequenos de oscilações entre os meses estudados, foi executado a dessazonalização através das médias móvel centrada e identificado que de fato houve uma variação extremamente pequena e confirmado a sazonalidade entre os meses, conforme Gráfico 02 abaixo onde apresenta a evolução percentual do efeito sazonal das contratações via Contrato Intermitente PE – NE – BR – ocorridas em novembro/2017 a novembro/2018.

**Gráfico 02 - Evolução percentual do efeito sazonal das contratações via Contrato Intermitente PE - NE - BR – Novembro/2017 a Novembro/2018**



Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

É importante destacar que a nova modalidade de Contrato Intermitente surgiu justamente para regularizar esse tipo de atividade do mercado de trabalho, possibilitando ao empregador realizar a contratação conforme a nova lei, trazendo responsabilidades mediante o empregado, seus serviços e, este, protegido como qualquer outro empregado da empresa, com benefícios aproximados às demais modalidades de contrato tradicional.

Os dados apresentados no Quadro 06 representa o saldo das contratações totais e intermitentes de empregos ocorridos em Pernambuco, Nordeste e Brasil no período de novembro de 2017 a novembro de 2018 e evidenciam que, no Estado de Pernambuco, em termos gerais, as demissões superaram as contratações, mas, quando se observa apenas o trabalho intermitente, tem-se que as contratações superam as demissões, comportamento que já seria esperado pelo fato de a Reforma Trabalhista ser recente, o mesmo comportamento acontece no Nordeste e no Brasil.

**Quadro 06 – Saldo de emprego de Pernambuco - Novembro/2017 a Novembro/2018 – Totais e via Contrato Intermitente**

	Pernambuco		Nordeste		Brasil	
	Saldo Total	Saldo C. Intermitente	Saldo Total	Saldo C. Intermitente	Saldo Total	Saldo C. Intermitente
nov/17	259	210	3.758	1.244	- 12.292	3.067
dez/17	- 8.314	106	- 34.332	642	- 328.269	2.574
jan/18	- 4.837	91	- 6.035	475	77.822	2.461
fev/18	- 7.381	46	- 25.953	326	61.188	2.091
mar/18	- 9.689	65	- 13.608	518	56.151	3.199
abr/18	- 270	19	4.447	445	115.898	3.601
mai/18	621	36	10.710	259	33.659	3.220
jun/18	121	20	3.581	320	- 661	2.810
jul/18	- 111	9	7.163	9	47.319	3.399
ago/18	11.563	110	36.460	663	110.431	4.332
set/18	21.414	50	62.177	802	137.336	4.281
out/18	- 1.330	97	- 465.243	969	577.33	4.979
nov/18	1.813	430	7.301	1.305	58.664	7.849

Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

Confrontando os saldos de contratações totais acumulados e intermitentes para Pernambuco, no período estudado, conforme a Quadro 07, a participação de Contratos Intermitentes, após um ano de vigência, é de 33,402% em nível de contratação.

**Quadro 07 – Saldo acumulado de emprego em Pernambuco - Novembro/2017 a Novembro/2018 – Totais e via Contrato Intermitente**

	Pernambuco	
	Saldo Total (Acumulado)	Saldo C. Intermitente (Acumulado)
nov/17	259	210
dez/17	-8.055	316
jan/18	-12.892	407
fev/18	-20.273	453
mar/18	-29.962	518
abr/18	-30.232	537
mai/18	-29.611	573
jun/18	-29.490	593
jul/18	-29.601	602
ago/18	-18.038	712
set/18	3.376	762
out/18	2.046	859
nov/18	3.859	1.289

Fonte: Elaboração própria com base em MTE/CAGED (2018).

Fatores como o comportamento do Produto Interno Bruto - PIB influenciam no número de contratações de uma economia, nessa parte do estudo feito uma comparação da evolução do PIB e o saldo de Contratações Intermitentes ocorridas no Estado de Pernambuco por trimestre no ano de 2018. Os percentuais da Quadro 08, onde representam a evolução trimestral de 2018 do saldo acumulado em Contratações Intermitentes e a evolução do PIB de Pernambuco, mostram que houve crescimento no segundo trimestre para Contratos Intermitentes e uma redução no PIB e no terceiro semestre houve um aumento das duas variáveis.

**Quadro 08 - Evolução trimestral do saldo acumulado em contratações intermitentes e Evolução trimestral do PIB acumulado - PE**

	Contrato Intermitente	PIB
1° Trimestre/2018	33,31%	2,2%
2° Trimestre/2018	33,35%	1,8%
3° Trimestre/2018	33,33%	2,5%

Fonte: Elaboração própria com base em CONDEPE/FIDEM(2018) e IBGE(2018)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi estudar o comportamento das novas contratações que a nova modalidade de emprego em Contrato Intermitente da nova Reforma Trabalhista trouxe para o Estado de Pernambuco. Além disso, buscou-se dar esclarecimentos quanto à legislação acerca do Contrato Intermitente, identificando suas regras e impactos positivos e negativos para o empregador e o empregado.

Como esclarece D'Amorim (2018), o Contrato de Trabalho Intermitente pode ser considerada como uma regularização do “bico”. Não se pode negar que, para categorias de trabalhadores que prestam serviços que são de convocação e natureza eventuais, como diaristas e garçons de festas, por exemplo – os chamados *outsiders* – o referido contrato, se formalizado, traria para eles direitos trabalhistas e mais garantias. Por outro lado, para os empregados com contratos tradicionais, os *insiders*, há um elevado risco de não haver aumento de postos de trabalho e sim de substituição por trabalhadores intermitentes, constituindo uma evidente forma de precarização.

Este tipo de contrato possui impacto positivo na produção, visto que o empregador consegue ajustar o número de contratados mediante a demanda de seu produto. Dessa forma, estipula horas, dias, semanas e meses que precisará dos serviços prestados do empregado, assim maximizando seu lucro e minimizando os custos com folha de pagamento no período que não possui demanda de serviços. Para o empregador, o impacto positivo ocorre devido a formalização através do registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), possibilitando assim direitos mediante a Lei das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT) tais como o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A Constituição Federal de 1988 estabelece que o trabalhador deve receber um salário mínimo, fixado em Lei e ainda capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família como alimentação, saúde, lazer, moradia, vestuário, higiene, previdência social e educação (BRASIL, 1988). No entanto, o Contrato Intermitente possui a lacuna, pois permite que o empregado fique sem trabalhar acarretando na diminuição de sua renda no final do mês, impacto negativo para o empregado. Como colocado no desenvolvimento do trabalho, o Contrato Intermitente não possui o direito ao seguro desemprego na cessação do contrato, visto que o § 2º do art. 452-E deixou claro a insegurança em relação às arrecadações previdenciárias e do FGTS decorrentes dos Contratos de Trabalho Intermitente.

Da forma que se encontra regulado hoje, o trabalho intermitente brasileiro precisa ainda de vários ajustes, por ser recente e tão amplo. A forma que pode ser ajustado esse contrato de trabalho, diferentemente da regulação que existe em outros países que adotaram também esse regime, pode gerar um ônus maior ao trabalhador por ser a parte mais vulnerável da relação de emprego, (BEATRIZ, 2018).

Diante dos resultados obtidos, conclui-se que, como já era de se esperar por ser um novo modelo de contrato de trabalho, as contratações oscilam de forma lenta, porém com tendência de crescimento. Com o esclarecimento dos detalhes jurídicos, proporciona-se ao empregador e empregado segurança suficiente para efetivação do contrato de trabalho, obtendo assim, como explicado, os benefícios e suas regras gerais. Parte dessa oscilação em contratação reflete na condição do empregador em desejar a regularização jurídica e do indivíduo pela aceitação da proposta desse tipo de contratação intermitente. Ainda, deve-se levar em consideração, referente aos meses estudados, as características das sazonalidades do Estado de Pernambuco, Nordeste e Brasil.

Por fim, ressalta-se que o Contrato Intermitente possui o grande benefício da regularização jurídica, proporcionando benefícios para ambas partes, empregador e empregado. Porém, ainda existem lacunas que precisam ser preenchidas, pois não se pode garantir que o empregado contratado em intermitência terá prestação diária de serviço, assim afetando sua remuneração. No entanto, permite-se para esse empregado a flexibilidade de obter mais contratações junto a outros empregadores, permitindo liberdade para alavancar sua renda do mês.

## REFERÊNCIAS

D'AMORIM, MARIANA CORREIA. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. Salvador. UFBH/2018.

ANDER-EGG. Metodologia de Pesquisa de Dissertações sobre Inovação: Análise Bibliométrica. 1978, p. 28.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 06/05/2018.

BRASIL. **Art. 452 Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713922/artigo-452-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 09/05/2018.

CAGED, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. **Relatório mensal**. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/trabalhador-caged>>. Acesso em: 01/05/2018.

COMDEPE FIDEM, **PIB trimestral 2018**. Disponível em: [http://www.condepefidem.pe.gov.br/c/document\\_library/get\\_file?p\\_1\\_id=29859721&folderId=143255&name=DLFE-309901.pdf](http://www.condepefidem.pe.gov.br/c/document_library/get_file?p_1_id=29859721&folderId=143255&name=DLFE-309901.pdf). Acesso em: 26/01/2019.

FERNANDES, Paulo Roberto. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. Disponível em: <https://ostrabalistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>. Acesso em 25/01/2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda [autor]; FERREIRA, Marina Baird; ANJOS, Margarida dos (Coord.). **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010. p.1174.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano**. 2017.

PEREIRA, Beatriz Gonçalves Pereira. **Trabalho Intermitente: aspectos controvertidos no ordamento jurídico brasileiro**. Tocantins, Faculdade Católica do Tocantins, 2018.

PIB, 2018. **Dados trimestrais sobre Pernambuco**. Disponível em: <<https://www.condepefidem.pe.gov.br/web/condepe-fidem/pibtrimestral>>. Acesso em: 19/01/2019.

**Primeiro Trimestre de 2018**. Disponível em: <[http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Novos\\_Indicadores\\_Sobre\\_a\\_Forca\\_de\\_Trabalho/pnadc\\_20120\\_1\\_201801\\_trimestre\\_novos\\_indicadores.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_20120_1_201801_trimestre_novos_indicadores.pdf)>. Acesso em: 01/05/2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.