

**VIII ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-185-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejetização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizzera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Moraes

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejetização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejetização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.^a Dr.^a Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.^a Dr.^a Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.^a Dr.^a Sinara Lacerda Andrade Caloche

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: FLEXIBILIZAÇÃO NECESSÁRIA OU PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO?

INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT: NECESSARY FLEXIBILITY OR PRECARIZATION OF EMPLOYMENT?

Stella Jade Carvalho Fernandes

Resumo

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 e recentemente validado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), avaliando seus impactos no mercado de trabalho brasileiro. A escolha do tema se justifica pela necessidade de compreender se essa modalidade contratual representa uma flexibilização necessária para a modernização das relações laborais ou se configura um fator de precarização dos direitos trabalhistas. A pesquisa busca apresentar as principais características do contrato intermitente, comparando-o com outras formas de contratação e examinando seus efeitos sobre a segurança jurídica, a remuneração e a estabilidade dos trabalhadores. A solução proposta para a problemática envolve a análise crítica da regulamentação vigente e a necessidade de eventuais ajustes normativos para equilibrar a proteção dos trabalhadores e a liberdade contratual dos empregadores. A metodologia utilizada foi a pesquisa teórico-bibliográfica, aliada à análise de jurisprudências e dados estatísticos sobre a aplicação do contrato intermitente no Brasil. Ao final da pesquisa, conclui-se que, embora o trabalho intermitente traga maior flexibilidade ao mercado, sua aplicação exige um monitoramento rigoroso para evitar abusos e garantir condições dignas aos trabalhadores.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente, Reforma trabalhista, Flexibilização laboral, Precarização do trabalho, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This research aims to analyze the intermittent employment contract, introduced by the 2017 Labor Reform and recently validated by the Federal Supreme Court (STF), evaluating its impacts on the Brazilian labor market. The choice of this theme is justified by the need to understand whether this contractual modality represents a necessary flexibility for the modernization of labor relations or if it constitutes a factor of precarization of labor rights. The research seeks to present the main characteristics of the intermittent contract, comparing it with other forms of hiring and examining its effects on legal certainty, remuneration, and workers' stability. The proposed solution to the problem involves a critical analysis of the current regulation and the need for potential regulatory adjustments to balance the protection of workers and the contractual freedom of employers. The methodology used was theoretical and bibliographic research, combined with the analysis of case law and statistical data on the

application of the intermittent contract in Brazil. In the end, the research concludes that although intermittent work brings greater flexibility to the market, its application requires rigorous monitoring to prevent abuse and ensure dignified conditions for workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent employment contract, Labor reform, Labor flexibility, Labor precarization, Labor law

1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, trouxe uma nova dinâmica para as relações laborais no Brasil, permitindo que o empregador convoque o trabalhador apenas quando houver demanda por seus serviços. Essa modalidade tem sido defendida como uma estratégia de modernização e flexibilização do mercado de trabalho, atendendo às necessidades de setores que operam com demanda variável. No entanto, também gera preocupações quanto à precarização das condições laborais, à instabilidade financeira dos trabalhadores e à possibilidade de restrição de direitos historicamente garantidos.

A regulamentação do trabalho intermitente tem sido alvo de intensos debates jurídicos e sociais, culminando recentemente na sua validação pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Embora essa decisão tenha consolidado a legalidade da modalidade, permanecem questionamentos sobre sua efetividade na geração de empregos de qualidade e sobre os desafios de sua implementação. Empresas alegam que o contrato intermitente favorece a redução de custos e amplia oportunidades de trabalho, enquanto entidades sindicais alertam para os riscos de subutilização da mão de obra e vulnerabilidade do trabalhador diante de contratos esporádicos.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar criticamente o contrato de trabalho intermitente, investigando se ele representa uma alternativa viável para a flexibilização do mercado de trabalho ou se intensifica a precarização das relações laborais. Para isso, serão abordados seus fundamentos legais, seus impactos práticos e os desafios que essa modalidade impõe tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

A escolha do tema se justifica pela sua relevância teórica, prática e social. No campo teórico, a pesquisa contribui para o debate sobre a compatibilidade do contrato intermitente com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente no que tange à proteção do trabalhador. Na esfera prática, a análise se concentrará na aplicação da norma, nas decisões judiciais e nos impactos econômicos gerados por essa modalidade. Socialmente, o estudo se insere na discussão sobre a qualidade do emprego no Brasil e os desafios da proteção trabalhista em um cenário de crescente flexibilização.

A questão central desta pesquisa é: o contrato de trabalho intermitente, conforme previsto na legislação brasileira, equilibra adequadamente a necessidade de flexibilidade para o empregador com a garantia de direitos fundamentais ao trabalhador? Como hipótese, considera-se que, embora a modalidade possa trazer benefícios em determinados setores da

economia, sua aplicação sem regulamentações complementares eficazes pode levar a uma precarização do trabalho, impactando negativamente a renda e a estabilidade dos trabalhadores.

A metodologia utilizada será teórico-bibliográfica, com análise de doutrinas jurídicas, jurisprudências e estudos de impacto econômico e social. O recorte será feito a partir do método dedutivo, permitindo uma avaliação crítica da legislação e das decisões judiciais que envolvem o contrato intermitente.

Com essa pesquisa, busca-se fornecer uma análise aprofundada sobre a aplicabilidade do contrato intermitente no Brasil, contribuindo para um debate mais qualificado sobre seus benefícios e desafios. Além disso, pretende-se discutir possíveis aprimoramentos na legislação e na regulamentação dessa modalidade para garantir uma maior segurança jurídica e melhores condições de trabalho.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Esse modelo de contratação foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio dos artigos 443 e 452-A, com o objetivo de oferecer maior flexibilidade ao mercado de trabalho, possibilitando que empregadores convoquem trabalhadores de forma esporádica, conforme a necessidade do serviço. Apesar da intenção declarada de modernizar as relações laborais e ampliar a formalização do trabalho, o contrato intermitente tem gerado intensos debates doutrinários e jurisprudenciais sobre sua compatibilidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e sua conformidade com os direitos sociais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988.

O artigo 443 da CLT passou a prever expressamente a modalidade intermitente como uma forma de contrato de trabalho subordinado, caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviço e inatividade. O artigo 452-A estabelece os requisitos para essa relação jurídica, determinando que a contratação deve ser formalizada por escrito e conter a especificação do valor da hora de trabalho, o qual não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao valor pago a outros empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento. Além disso, o empregador deve convocar o trabalhador com antecedência mínima de três dias, e este tem a prerrogativa de aceitar ou recusar a oferta, sem que isso configure infração contratual. A remuneração e demais encargos trabalhistas devem ser pagos ao final de cada período de

prestação de serviços. Para fins de precisão normativa, transcrevem-se os dispositivos legais pertinentes, conforme redação dada pela Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017:

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.

§ 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. (NR)

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.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Brasil, 2017).

A doutrina conceitua o contrato intermitente como uma forma de relação empregatícia na qual a prestação de serviços ocorre de maneira descontínua, com intervalos de inatividade nos quais não há pagamento de salário ou de qualquer outro benefício trabalhista (Cassar; Borges, 2017, p. 45). Essa modalidade é geralmente aplicada em setores da economia que demandam força de trabalho variável, como comércio, hotelaria e eventos, onde a necessidade de mão de obra pode oscilar significativamente ao longo do tempo. No entanto, a flexibilidade inerente ao contrato intermitente levanta questionamentos sobre a ausência de garantia de

jornada mínima e a conseqüente imprevisibilidade da remuneração mensal, colocando em xeque a segurança econômica do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece, em suas convenções e diretrizes, o conceito de trabalho decente, definido como aquele que garante condições adequadas de segurança, remuneração justa e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador (OIT, 2024). A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, consagra os direitos sociais como direitos fundamentais, conferindo-lhes status de garantia essencial para a inclusão social e a redução das desigualdades. O artigo 7º da Constituição elenca um conjunto de direitos destinados à proteção do trabalhador, incluindo a garantia de salário mínimo proporcional à jornada de trabalho, o que suscita a necessidade de uma análise aprofundada sobre a compatibilidade do contrato intermitente com o arcabouço constitucional de proteção ao trabalho (Brasil, 1988).

Uma das principais críticas ao contrato intermitente recai sobre a fragmentação da noção de vínculo empregatício, impactando diretamente os princípios da continuidade da relação de trabalho e da primazia da realidade, pilares históricos do Direito do Trabalho. Segundo Delgado e Delgado (2017, p. 154), a regulamentação do contrato intermitente introduzida pela Reforma Trabalhista rompe com dois conceitos estruturantes do regime jurídico trabalhista: a duração da jornada de trabalho e a noção de salário. O autor argumenta que, ao desvincular o tempo à disposição do empregador do pagamento de salário contínuo, a legislação cria uma modalidade contratual em que o trabalhador permanece disponível sem qualquer garantia de renda mínima mensal, precarizando sua condição econômica e social.

O novo contrato de trabalho intermitente figura entre as inovações mais disruptivas da Reforma Trabalhista, por instituir uma modalidade de contratação de trabalhadores via CLT sem diversas das proteções históricas do Direito do Trabalho. Conforme Godinho (2019, p. 673), esse modelo contratual coloca o trabalhador em situação de profunda insegurança quanto à duração do trabalho e à sua remuneração, além de restringir direitos como intervalos intra e interjornadas e descanso semanal remunerado. A ausência de previsibilidade da renda impacta diretamente a estabilidade financeira do trabalhador, tornando o trabalho humano mais barato e desvalorizado.

Diante do exposto, percebe-se que a implementação do contrato intermitente representa uma significativa mudança na dinâmica das relações de trabalho no Brasil. Entretanto, a flexibilização proporcionada por essa modalidade deve ser analisada criticamente, garantindo que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam preservados. Como destaca Betti (2021), a centralidade do trabalho na estrutura política e social brasileira faz com que

qualquer medida que o coloque em plano secundário tenha o potencial de desestabilizar a própria ordem constitucional. Assim, cabe ao ordenamento jurídico buscar um equilíbrio entre a necessidade de modernização das relações laborais e a garantia de condições dignas de trabalho.

3. IMPACTOS DO CONTRATO INTERMITENTE NO MERCADO DE TRABALHO

A classe trabalhadora tem passado por intensas transformações nos últimos anos, tanto nos países desenvolvidos quanto no Brasil. Estima-se que quase um terço da força de trabalho mundial esteja submetido a formas de ocupação precárias, como trabalho parcial, temporário ou intermitente, enquanto um grande contingente enfrenta o desemprego estrutural (Antunes, 2007, p. 13). No Brasil, essas mudanças foram intensificadas pela Reforma Trabalhista de 2017, que regulamentou o contrato de trabalho intermitente, uma modalidade que apresenta desafios significativos para os trabalhadores.

O contrato intermitente transfere o risco da atividade econômica para o trabalhador, contrariando princípios fundamentais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Constituição Federal, que preconizam a valorização do trabalho e a garantia de um mínimo existencial digno ao empregado (Leite, 2020, p. 854-855). A ausência de um salário fixo mensal compromete a estabilidade financeira dos trabalhadores, tornando essa modalidade incompatível com o princípio da dignidade da pessoa humana e da busca pelo pleno emprego (CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII). Além disso, os dados demonstram que grande parte dos empregados intermitentes recebe remunerações inferiores ao salário mínimo, tornando-se economicamente vulneráveis.

De acordo com levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 76% dos trabalhadores intermitentes em 2023 tiveram remuneração mensal inferior ao salário mínimo ou não receberam qualquer pagamento. A média salarial dessa categoria foi de apenas R\$ 762, correspondendo a 58% do salário mínimo vigente naquele ano. Para mulheres e jovens, a situação foi ainda mais grave, com rendimentos médios de R\$ 661 (Diap, 2025). Esses dados demonstram que o contrato intermitente não garante condições mínimas de subsistência para a maior parte dos trabalhadores que se encontram nessa modalidade.

Outro aspecto preocupante é a falta de trabalho efetivo ao longo do período de vigência do contrato. Ainda segundo o Dieese, 41,5% dos trabalhadores intermitentes não registraram

qualquer rendimento ao longo de 2023, evidenciando que, na prática, esse tipo de vínculo gera períodos prolongados sem remuneração. No setor da construção civil, por exemplo, mais da metade dos trabalhadores intermitentes ficaram o ano inteiro sem ser convocados (Diap, 2025). O levantamento também mostrou que, considerando os vínculos encerrados em 2023, a duração média do contrato foi de apenas quatro meses e meio, sendo que, em mais da metade desse período, não houve trabalho efetivo.

Além disso, a suposta promessa de que o trabalho intermitente contribuiria para o ingresso de mais pessoas no mercado de trabalho formal não se concretizou. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) indicam que 76% dos trabalhadores intermitentes já possuíam algum tipo de vínculo formal entre 2018 e 2022, demonstrando que essa modalidade não foi responsável por uma ampliação significativa da formalização do emprego no país (Konchinski, 2024). O aumento da participação do trabalho intermitente no saldo de empregos formais, que passou de 3,33% em 2021 para 5,86% em 2023, também não reflete necessariamente uma melhoria no mercado de trabalho, mas sim uma substituição de contratos mais estáveis por vínculos mais precários (Konchinski, 2024).

O impacto da reforma trabalhista de 2017 e a consolidação do contrato intermitente também foram evidenciados em estudos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo dados divulgados pelo IBGE, entre 2018 e 2019, o número de contratos intermitentes dobrou, passando de 71 mil para mais de 155 mil contratações, representando 1% de todos os contratos formais firmados no país (Silveira, 2020). Apesar desse crescimento, os postos de trabalho criados nessa modalidade não garantem segurança econômica, uma vez que não há estabilidade na convocação nem previsibilidade de renda.

A experiência internacional com modelos semelhantes reforça os problemas estruturais desse tipo de contratação. No Reino Unido, o contrato de "zero horas" tem sido alvo de críticas devido à falta de garantias de trabalho e renda para os empregados, resultando em elevados índices de insegurança econômica e impactos sociais negativos (Whitehead; Phippen, 2015, p. 192). No Brasil, observa-se um cenário semelhante, no qual o contrato intermitente fragiliza os direitos dos trabalhadores, ampliando a precarização do trabalho e dificultando a obtenção de uma remuneração mínima para a sobrevivência.

Diante dessas constatações, torna-se evidente que o contrato intermitente, longe de representar um avanço para o mercado de trabalho, intensifica a precarização das relações laborais e impõe desafios à proteção social dos trabalhadores. A falta de garantias mínimas de remuneração, a intermitência na convocação e a impossibilidade de planejamento financeiro tornam essa modalidade incompatível com a promoção de um trabalho digno e sustentável. A

necessidade de revisão das reformas que possibilitaram essa forma de contratação torna-se urgente, especialmente diante do compromisso constitucional de valorização do trabalho e da busca pela justiça social no país.

4. DESAFIOS E LACUNAS NA APLICAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

A aplicação do contrato de trabalho intermitente no Brasil tem gerado intensos debates na doutrina e na jurisprudência, principalmente no que diz respeito à segurança jurídica e à proteção dos direitos trabalhistas fundamentais. A ausência de uma jornada fixa e a intermitência na prestação de serviços são características centrais desse modelo de contratação, mas também representam desafios na sua implementação, tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Esses desafios incluem a falta de previsibilidade para os trabalhadores, a incerteza sobre direitos e benefícios, e a dificuldade de fiscalização por parte dos órgãos competentes. Além disso, a ausência de um critério uniforme para a convocação pode resultar em abuso por parte dos empregadores, tornando a relação de trabalho altamente precarizada.

A falta de uniformidade na aplicação das regras do contrato intermitente tem levado a decisões contraditórias no Poder Judiciário. Em um caso analisado pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), foi decidido que um empregado que permaneceu três anos sem ser convocado para trabalhar não tinha direito à nulidade do contrato nem à indenização por danos morais. Segundo o entendimento do Tribunal, a ausência de convocação é característica inerente ao contrato intermitente, não havendo obrigação do empregador em garantir a prestação contínua de serviços (TRT-4, 2023).

Por outro lado, a Justiça do Trabalho de Minas Gerais no Processo nº 0010191-11.2020.5.03.0062 decidiu de maneira oposta ao reconhecer a nulidade do contrato intermitente firmado entre um trabalhador e uma empresa de engenharia elétrica. No caso, ficou comprovado que o trabalhador prestou serviços de forma contínua por aproximadamente três meses, descaracterizando a intermitência da contratação e configurando um vínculo empregatício por prazo indeterminado (TRT-3, 2021). Esse entendimento reforça a necessidade de um critério mais preciso para definir a aplicação desse modelo contratual, evitando a utilização indevida para burlar direitos trabalhistas.

Além disso, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em decisão relatada pela ministra Kátia Magalhães Arruda, no AIRR 0011000-23.2020.5.15.0076, determinou que o empregador que jamais convoca o trabalhador intermitente comete abuso de direito. No caso analisado, a empresa não realizou convocações após a contratação, caracterizando uma omissão

prejudicial ao empregado. A decisão concluiu que a conduta empresarial violou direitos da personalidade do trabalhador e ensejou a condenação por danos morais (Brasil, 2023). Essa decisão cria um importante precedente, indicando que o contrato intermitente não pode ser utilizado apenas para manter o trabalhador vinculado à empresa sem que haja efetiva prestação de serviços.

A constitucionalidade do contrato intermitente também foi objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 5826, de relatoria do Ministro Edson Fachin. O Tribunal, por maioria, decidiu que essa modalidade contratual é válida e não viola direitos fundamentais dos trabalhadores, destacando que ela amplia a proteção social a trabalhadores informais e permite uma maior flexibilidade no mercado de trabalho (Brasil, 2024). No entanto, houve divergência no julgamento, com votos contrários, como o do relator, que argumentou que a imprevisibilidade da renda coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade social e fragilidade financeira.

Essa decisão ilustra a tensão existente entre a necessidade de regulamentar formas mais flexíveis de trabalho e a garantia de condições mínimas de segurança econômica aos trabalhadores. A falta de previsibilidade sobre a convocação e a remuneração pode comprometer o planejamento financeiro do trabalhador, dificultando a sua manutenção digna no mercado de trabalho (Brasil, 2024). Ademais, o contrato intermitente pode ampliar desigualdades sociais, uma vez que os trabalhadores ficam sujeitos à variação da demanda do empregador sem qualquer garantia de estabilidade financeira.

Outro aspecto relevante é o impacto do contrato intermitente na seguridade social. Como a contribuição previdenciária é proporcional ao tempo trabalhado, muitos trabalhadores acabam sem acesso a benefícios essenciais, como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade. Essa fragilidade contribui para a precarização do trabalho e exige uma revisão do modelo atual para garantir uma proteção mais adequada.

Outro desafio significativo na aplicação do contrato intermitente é a falta de regulamentação específica para situações como concessão de benefícios previdenciários, estabilidade em casos de gestação ou acidente de trabalho. A legislação trabalhista não prevê garantias claras para esses trabalhadores, tornando-os mais suscetíveis à precarização.

Além disso, a inexistência de um mínimo de convocação pode criar uma relação de incerteza para o trabalhador, que pode permanecer formalmente vinculado a uma empresa sem efetivamente receber convocações para prestar serviço, o que pode impactar diretamente sua capacidade de buscar outras oportunidades de emprego sem prejuízos legais ou financeiros.

A falta de regulamentação detalhada também dificulta a fiscalização pelos órgãos trabalhistas. Sem critérios bem definidos sobre a convocação mínima e a regularidade da prestação de serviços, os empregadores podem explorar brechas legais para evitar o pagamento de direitos trabalhistas. Isso gera um ambiente de insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empresas que buscam seguir corretamente a legislação.

Diante das incertezas e lacunas na aplicação do contrato intermitente, surge a necessidade de uma revisão legislativa que traga maior segurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores. A definição de um mínimo de convocações, a previsão de proteção previdenciária mais robusta e o estabelecimento de critérios objetivos para a nulidade do contrato intermitente em caso de prestação contínua são algumas medidas que podem contribuir para um equacionamento mais justo dessa modalidade contratual.

A discussão sobre a flexibilização das relações de trabalho deve ser conduzida de forma equilibrada, garantindo que a modernização das normas trabalhistas não ocorra à custa da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O contrato intermitente, apesar de ter sido reconhecido como constitucional, ainda exige uma evolução normativa para assegurar que sua aplicação se dê de maneira justa e transparente, evitando abusos e distorções que possam comprometer a dignidade do trabalhador brasileiro.

Ademais, há um clamor crescente para que a legislação estabeleça mecanismos mais claros de controle sobre a utilização desse tipo de contrato. A imposição de limites sobre o período máximo de inatividade, o direito a um número mínimo de convocações anuais e a ampliação do acesso a benefícios previdenciários são algumas das propostas. Tais mudanças poderiam reduzir a precarização do trabalho intermitente e garantir que sua aplicação ocorra de maneira mais justa e equilibrada, beneficiando tanto os trabalhadores quanto os empregadores que necessitam de maior flexibilidade na gestão da mão de obra.

5. ALTERNATIVAS E PERSPECTIVAS FUTURAS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

A regulamentação do trabalho intermitente no Brasil, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, tem sido objeto de intensos debates acadêmicos e jurídicos, especialmente no que tange à sua aplicação prática e aos impactos sobre os direitos dos trabalhadores. Diante da declaração de sua constitucionalidade, torna-se imperativo analisar alternativas e perspectivas futuras para aprimorar essa modalidade contratual, buscando inspiração em experiências internacionais que conciliam flexibilidade laboral e proteção social.

O trabalho intermitente, por sua natureza flexível, visa atender às demandas variáveis do mercado, permitindo que empregadores convoquem trabalhadores conforme a necessidade, sem a obrigatoriedade de uma jornada fixa. No Brasil, essa modalidade prevê que o trabalhador seja remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, com direitos como férias, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) calculados de forma proporcional. Entretanto, a ausência de garantias mínimas de trabalho e renda tem suscitado preocupações acerca da precarização das relações laborais e da segurança econômica dos trabalhadores.

Em contraste, diversos países implementaram o trabalho intermitente com salvaguardas específicas para equilibrar a flexibilidade empresarial e a proteção ao trabalhador. Na Itália, por exemplo, o "contratto di lavoro intermittente" permite a contratação para atividades de natureza intermitente ou para necessidades temporárias e descontínuas, desde que previstas em convenções coletivas ou listas específicas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. Além disso, há a previsão de uma indenização específica durante os períodos de inatividade, garantindo ao trabalhador uma compensação financeira mesmo nos intervalos sem convocação (Columbu, 2019).

Na Alemanha, a legislação trabalhista estabelece que o *Arbeit Auf Abruf* (contrato de plantão) deve prever um número mínimo de horas semanais ou mensais, assegurando ao trabalhador uma renda mínima. Adicionalmente, a legislação determina que, na ausência de especificação contratual, presume-se uma carga horária de pelo menos dez horas semanais (D'Amorim, 2018). Essa abordagem visa proporcionar maior previsibilidade e segurança financeira aos trabalhadores intermitentes.

No Reino Unido, os denominados *zero-hours contracts* configuram uma modalidade contratual na qual os empregadores não se obrigam a oferecer um número mínimo de horas de trabalho aos seus contratados. Embora esse modelo proporcione significativa flexibilidade às empresas, sobretudo em setores com demandas variáveis, ele tem sido amplamente criticado pela ausência de garantias mínimas de renda e pela imprevisibilidade quanto à jornada de trabalho, elementos que impactam diretamente a segurança financeira dos trabalhadores. De acordo com dados oficiais, a média de horas efetivamente trabalhadas por semana sob esse tipo de contrato é de aproximadamente 21,3 horas, número significativamente inferior à média semanal registrada entre trabalhadores em regime contratual padrão, que é de cerca de 32,5 horas. Ressalte-se ainda que aproximadamente 120 mil trabalhadores vinculados a contratos de zero horas não desempenham qualquer atividade durante a semana, permanecendo formalmente empregados, mas sem jornada de trabalho efetiva. Tal cenário evidencia um vínculo jurídico-

laboral formal que, na prática, pode significar a ausência completa de atividade remunerada (Miranda, 2018, p. 51).

A análise dessas experiências internacionais revela a importância de estabelecer mecanismos que garantam ao trabalhador intermitente não apenas flexibilidade, mas também segurança jurídica e econômica. No contexto brasileiro, a ausência de disposições legais que assegurem um número mínimo de horas trabalhadas ou uma compensação financeira durante os períodos de inatividade coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, sujeitando-o a uma renda incerta e instável.

Para aprimorar a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil, é recomendável considerar a implementação de medidas inspiradas nas legislações estrangeiras mencionadas. A definição de um número mínimo de horas a serem trabalhadas por semana ou mês, como praticado na Alemanha, poderia oferecer maior previsibilidade e estabilidade financeira aos trabalhadores. Além disso, a previsão de uma compensação financeira durante os períodos de inatividade, similar ao modelo italiano, contribuiria para mitigar os impactos econômicos decorrentes da intermitência laboral.

Outro aspecto relevante é a necessidade de estabelecer critérios claros para a convocação dos trabalhadores, incluindo prazos mínimos de antecedência e formas de comunicação, visando garantir transparência e possibilitar que o trabalhador organize sua vida pessoal e profissional de maneira adequada. A experiência portuguesa, que exige uma antecedência mínima de 20 dias para a convocação (Amado, 2016, p. 314), pode servir de referência nesse sentido.

Ademais, é fundamental promover o diálogo social e a negociação coletiva como instrumentos para a construção de normas que atendam às especificidades de cada setor econômico, equilibrando os interesses dos empregadores e dos trabalhadores. A participação ativa dos sindicatos e das entidades representativas dos trabalhadores na elaboração e implementação das regras relativas ao trabalho intermitente pode assegurar que as particularidades de cada categoria sejam consideradas, promovendo uma regulamentação mais justa e equitativa.

A implementação dessas medidas requer uma revisão legislativa cuidadosa, pautada em estudos empíricos e no acompanhamento contínuo dos impactos do trabalho intermitente no mercado laboral brasileiro. É essencial que o legislador considere as especificidades socioeconômicas do país e as necessidades tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores, buscando um equilíbrio que favoreça a geração de empregos sem comprometer os direitos laborais fundamentais.

Em suma, embora o trabalho intermitente tenha sido declarado constitucional no Brasil, sua regulamentação atual apresenta lacunas que podem comprometer a proteção dos trabalhadores e a qualidade das relações laborais. A análise comparativa com outros países evidencia a possibilidade de conciliar flexibilidade e segurança por meio de medidas que assegurem um mínimo de estabilidade financeira e previsibilidade para os trabalhadores intermitentes. A adoção de tais medidas no ordenamento jurídico brasileiro pode contribuir para o desenvolvimento de um mercado de trabalho mais equilibrado e justo, alinhado aos princípios constitucionais de valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma tentativa de modernização das relações laborais, visando adaptar o mercado de trabalho às novas dinâmicas da economia contemporânea. Essa forma de contratação, marcada por sua flexibilidade e descontinuidade na prestação de serviços, refletiu a busca por instrumentos que possibilitem uma gestão mais eficiente da força de trabalho, especialmente em setores com demandas variáveis e sazonais. No entanto, conforme demonstrado ao longo deste artigo, a implementação do contrato intermitente tem revelado uma série de desafios, lacunas normativas e controvérsias jurídicas que impactam de forma significativa os direitos fundamentais dos trabalhadores e a segurança jurídica nas relações de trabalho.

A ausência de uma jornada mínima obrigatória, a falta de previsibilidade quanto à renda e a inexistência de critérios objetivos para a convocação são alguns dos principais fatores que contribuem para a instabilidade vivenciada pelos trabalhadores submetidos a essa modalidade contratual. Tal instabilidade compromete diretamente a possibilidade de planejamento financeiro e pessoal, além de afetar o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários, elementos essenciais para a dignidade do trabalhador e a efetivação do princípio da valorização do trabalho humano previsto na Constituição Federal de 1988.

Ademais, a análise jurisprudencial realizada demonstrou que a aplicação do contrato intermitente ainda é marcada por significativa heterogeneidade. As decisões judiciais oscilam entre a proteção ao trabalhador e a defesa da validade do modelo contratual, o que evidencia a necessidade urgente de um aprimoramento legislativo. Enquanto tribunais como o TRT da 4ª Região sustentam que a ausência de convocação por longos períodos não descaracteriza o contrato intermitente, outras decisões, como as do TRT da 3ª Região e da 6ª Turma do TST,

apontam para a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego ou mesmo de abuso de direito por parte do empregador em situações de inatividade prolongada sem justificativa.

A posição do Supremo Tribunal Federal ao reconhecer a constitucionalidade do contrato intermitente, embora relevante, não encerra a discussão sobre sua adequação aos princípios constitucionais do trabalho. O julgamento da ADI 5826, embora majoritário em favor da constitucionalidade, evidenciou também posicionamentos críticos que alertam para os riscos de precarização e vulnerabilidade social resultantes da ausência de uma proteção mais robusta ao trabalhador intermitente. Essa tensão entre flexibilidade e segurança jurídica demonstra a complexidade do tema e a necessidade de equilíbrio entre os interesses econômicos e os direitos sociais.

A análise comparativa com as experiências internacionais, especialmente dos modelos adotados na Itália, Alemanha, Reino Unido e Portugal, revela que a flexibilização do trabalho pode coexistir com mecanismos efetivos de proteção social, desde que haja previsão normativa clara e garantias mínimas para os trabalhadores. A fixação de um número mínimo de horas, o pagamento de compensações durante os períodos de inatividade, a definição de prazos mínimos para convocação e a regulamentação coletiva do modelo são instrumentos que demonstram ser possíveis e eficazes na busca por esse equilíbrio. Tais práticas evidenciam que a flexibilidade não deve ser confundida com insegurança ou desproteção, mas deve ser orientada por parâmetros que garantam a dignidade do trabalhador e a sustentabilidade do sistema de relações de trabalho.

Dessa forma, é urgente e imprescindível que o legislador brasileiro promova uma revisão normativa do contrato intermitente, a fim de preencher as lacunas hoje existentes e mitigar os riscos de precarização. Essa revisão deve partir de uma abordagem multidimensional, considerando os aspectos econômicos, jurídicos e sociais envolvidos. A definição de um limite máximo para o tempo de inatividade, a obrigatoriedade de convocação mínima anual, a previsão de contribuições previdenciárias complementares em caso de renda inferior ao salário mínimo e a ampliação do acesso a benefícios sociais são medidas que podem contribuir para uma maior equidade e justiça nas relações de trabalho intermitente.

Além disso, é essencial que o Estado atue de forma proativa na fiscalização da aplicação do contrato intermitente, dotando os órgãos de inspeção do trabalho de mecanismos eficazes para coibir abusos e garantir o cumprimento da legislação. A ausência de critérios objetivos para a verificação da regularidade das convocações e da efetiva prestação de serviços dificulta a atuação fiscalizatória e abre margem para a utilização indevida do contrato como instrumento de fraude ou de burla aos direitos trabalhistas.

Outro aspecto que merece destaque é a necessidade de fortalecimento do diálogo social e da negociação coletiva como meios para regulamentar as especificidades do contrato intermitente em cada setor da economia. A participação ativa dos sindicatos e das entidades representativas dos trabalhadores é fundamental para garantir que as normas sejam elaboradas de forma democrática e sensível às realidades concretas dos diversos segmentos laborais. Essa abordagem participativa pode contribuir para a construção de soluções mais justas, equilibradas e eficazes, evitando que o contrato intermitente se torne um instrumento de exclusão e fragilidade social.

A questão da seguridade social, por sua vez, precisa ser tratada com especial atenção. O modelo atual, que vincula a contribuição previdenciária ao número de horas efetivamente trabalhadas, resulta em desproteção para uma parcela significativa dos trabalhadores intermitentes. É necessário repensar a forma de contribuição e de cálculo de benefícios, de modo a assegurar que todos os trabalhadores, independentemente do regime contratual, tenham acesso a uma rede de proteção que lhes permita enfrentar os riscos sociais decorrentes da perda de capacidade laborativa, maternidade, velhice e outras contingências da vida.

Por fim, é importante reconhecer que o contrato de trabalho intermitente, embora válido e útil em determinadas circunstâncias, não pode se tornar regra no mercado de trabalho, sob pena de desestruturar os pilares do direito do trabalho construídos ao longo de décadas. A sua utilização deve ser excepcional e orientada por princípios que resguardecam a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a justiça social. A flexibilização das normas trabalhistas, se feita de forma desproporcional e sem salvaguardas, pode representar uma ameaça aos direitos sociais conquistados e consolidar um cenário de ampliação das desigualdades sociais.

Em síntese, o contrato intermitente no Brasil ainda carece de amadurecimento normativo, doutrinário e jurisprudencial. A sua regulamentação precisa ser revista com base em evidências empíricas, experiências comparadas e, sobretudo, à luz dos princípios constitucionais que regem as relações de trabalho. A construção de um modelo que combine flexibilidade e proteção é possível e desejável, mas exige compromisso político, sensibilidade social e responsabilidade institucional. Somente assim será possível assegurar que o contrato intermitente contribua efetivamente para a dinamização do mercado de trabalho, sem comprometer a dignidade, a segurança e a cidadania dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. Coimbra: Editora Almedina, 2016.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2017.

BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil**. São Paulo: Dialética, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5826**. Relator Min. Edson Fachin. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=784030691>. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 0011000-23.2020.5.15.0076**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9c353292961b06bd65702d71d308e7a9>. Acesso em: 27 mar. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Forense, 2017.

COLUMBU, Francesca. O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019. Disponível em: <http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/direito-trabalho/pdf/artigo-direito-trabalho-vol1-5.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2025.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Conceito de Trabalho Intermitente**. 2018. 68 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018, p. 56.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO; Maurício Godinho; DELGADO; Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

KONCHINSKI, Vinicius. Emprego sem salário garantido cresce após reforma trabalhista. **Brasil de Fato**, 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/19/emprego-sem-salario-garantido-cresce-apos-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

LEITE; Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MIRANDA, Renata Ferreira Spíndola de. **Trabalho Intermitente: Experiências Comparadas**. 2018. 84 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018, p. 51.

Promoção do Trabalho Decente no Brasil. **OIT** - Organização Internacional do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/promocao-do-trabalho-decente-no-brasil>. Acesso em 17 mar. 2025.

Renda média do contrato intermitente foi menor que o mínimo em 2023. **DIAP** – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2025. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/92156-renda-media-do-contrato-intermitente-foi-menor-que-o-minimo-em-2023#:~:text=De%20acordo%20com%20os%20dados,baixa%2C%20de%20R%24%20661>. Acesso em: 26 mar. 2025.

SECOM. 11ª Turma decide que empregado intermitente não deve ser indenizado por ficar longos períodos sem receber chamados para trabalhar. **TRT-4**, 2023. <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/587263>. Acesso em: 27 mar. 2025.

SILVEIRA, Daniel. Em dois anos, dobra o número de contratos de trabalho intermitente no Brasil. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/12/em-dois-anos-dobra-o-numero-de-contratos-de-trabalho-intermitente-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2025.

WHITEHEAD, Oliver; PHIPPEN; Andy. An investigation into the ideas and effects of zero-hour contracts within the United Kingdom. **Journal of Research Studies in Business & Management**, v. 1, p. 189-209, ago. 2015. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180421112743id_/http://www.jrsbm.com/wp-content/uploads/2015/07/JRSBM-Vol-1-Whitehead.pdf. Acesso em: 26 mar. 2025.