

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS
MESTRADO EM CONSTITUCIONALISMO E DEMOCRACIA

WENDELL ELIAS MURAD

O TRABALHO INTERMITENTE E SUAS IMPLICAÇÕES: TRABALHO DIGNO?

POUSO ALEGRE - MG
2025

WENDELL ELIAS MURAD

O TRABALHO INTERMITENTE E SUAS IMPLICAÇÕES: TRABALHO DIGNO?

Dissertação apresentada à Banca de Qualificação do Programa de Pós-Graduação em Direito - Nível Mestrado em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

FDSM – MG

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

M873t MURAD, Wendell Elias

Trabalho Intermitente e suas Implicações: Trabalho digno?. / Wendell Elias Murad. Pouso Alegre: FDSM, 2025.

101p.

Orientador: Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Trabalho intermitente. 2. Reforma trabalhista. 3. Direito trabalhistas. 4. Precarização. 5. Dignidade do trabalho. I Oliveira, Dr. Paulo Eduardo Vieira de. II Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito. III Título.

CDU 340

Wendell Elias Murad

O TRABALHO INTERMITENTE E SUAS IMPLICAÇÕES: TRABALHO DIGNO?

Data de aprovação: 09/10/2025

Banca Examinadora

Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira. -FDSM (Orientador)

Prof. Dr. Ricardo Alves de Lima- INSTITUIÇÃO FDSM (Banca Examinadora)

Prof.^a Dr.^a. Amanda Eiras Testi – INSTITUIÇÃO Anhanguera (Banca Examinadora)

Pouso Alegre, 09 de outubro de 2025

AGRADECIMENTOS

VAN GOGH, Vincent. “Andei por esta terra durante trinta anos e, por gratidão, quero deixar alguma lembrança”.

Dedico uma menção especial ao meu pai, Sérgio Antônio Murad, que não está mais aqui, mas que me ensinou, na prática, tudo o que sei. Ele me inspirou e despertou em mim uma paixão pelo direito do trabalho. Seu exemplo e seus ensinamentos moldaram quem sou e foram fundamentais para que eu chegasse até este momento. A ausência dele é sentida, mas sua influência permanece presente em cada passo que dou.

Manifesto minha profunda gratidão à minha esposa, Adriana, cujo apoio, compreensão e dedicação foram fundamentais para a realização deste mestrado. Sua presença constante, mesmo nos momentos mais exigentes, foi um pilar indispensável que me permitiu avançar e superar os desafios desta jornada.

Aos meus filhos, Serginho e Antonieta, que a cada dia me inspiram, junto com minha esposa, a ser alguém melhor, e que foram peças-chave e estímulos contínuos para iniciar esta nova jornada acadêmica e perseverar nela.

Agradeço, de forma especial, ao meu orientador e professor no mestrado, Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, pela dedicação, orientação e valiosas contribuições ao longo desta jornada acadêmica. Sua sabedoria, paciência e constante incentivo foram fundamentais para a construção deste trabalho e para o meu crescimento intelectual e pessoal. Sou imensamente grato pela confiança depositada em mim e pela oportunidade de aprender com uma referência, um professor muito comprometido com o saber e com a formação de seus alunos.

Agradeço à Faculdade de Direito do Sul de Minas pelo ambiente acadêmico proporcionado durante toda a minha formação. A infraestrutura, os recursos disponíveis e o corpo docente comprometido foram de grande valia para o desenvolvimento deste trabalho e para o meu crescimento profissional.

Sou grato pela oportunidade de integrar esta instituição que valoriza a excelência no ensino e a formação crítica dos seus alunos.

*“Trabalhar é um ato de liberdade, e a liberdade se expressa na forma como
escolhemos trabalhar”*

Autor desconhecido

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as implicações do trabalho intermitente no Brasil e avaliar se essa modalidade de emprego oferece condições de trabalho digno. A pesquisa contextualiza historicamente o direito do trabalho no país e discute os impactos da Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu o trabalho intermitente como uma nova forma de contratação. O estudo aborda as principais características desse modelo, suas vantagens e desvantagens, além de sua compatibilidade com os princípios constitucionais e os direitos fundamentais dos trabalhadores. A dissertação também examina decisões judiciais e interpretações doutrinárias sobre o tema, destacando os desafios e incertezas que essa forma de vínculo empregatício apresenta. A partir de uma revisão de literatura e análise crítica, conclui-se que o trabalho intermitente pode levar à precarização das relações de trabalho, aumentando a vulnerabilidade dos trabalhadores e reduzindo sua segurança financeira e social. Embora a modalidade ofereça maior flexibilidade para empregadores e empregados, sua regulamentação ainda apresenta lacunas que comprometem a efetividade da proteção trabalhista. Dessa forma, o estudo sugere a necessidade de ajustes legislativos para garantir um equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho intermitente; reforma trabalhista; direitos trabalhistas; precarização; dignidade do trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implications of intermittent work in Brazil and assess whether this employment modality provides decent working conditions. The research historically contextualizes labor law in the country and discusses the impacts of the 2017 Labor Reform, which introduced intermittent work as a new hiring model. The study explores the main characteristics of this system, its advantages and disadvantages, and its compatibility with constitutional principles and workers' fundamental rights. The dissertation also examines judicial decisions and doctrinal interpretations on the subject, highlighting the challenges and uncertainties that this type of employment relationship presents. Through a literature review and critical analysis, the study concludes that intermittent work can lead to the precarization of labor relations, increasing workers' vulnerability and reducing their financial and social security. Although this modality offers greater flexibility for employers and employees, its regulation still has gaps that compromise the effectiveness of labor protection. Therefore, the study suggests the need for legislative adjustments to ensure a balance between flexibility and security in the labor market.

Keywords: Intermittent work; labor reform; labor rights; precarization; work dignity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ☐ **FDSM – Faculdade de Direito do Sul de Minas**
- ☐ **MG – Minas Gerais**
- ☐ **CLT – Consolidação das Leis do Trabalho**
- ☐ **MP – Medida Provisória**
- ☐ **STF – Supremo Tribunal Federal**
- ☐ **ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade**
- ☐ **CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social**
- ☐ **CAPs – Caixas de Aposentadorias e Pensões**
- ☐ **FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**
- ☐ **TST – Tribunal Superior do Trabalho**
- ☐ **IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**
- ☐ **MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social**
- ☐ **ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	18
1.1 A questão social à luz da Constituição Federal de 1988	22
1.2 O direito individual do trabalho na Constituição vigente	23
1.3 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	25
1.3.1 Estrutura e Importância da CLT	26
1.3.2 Evolução e Mudanças	26
1.3.3 Principais Mudanças na CLT.....	27
2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL	29
2.1 A Lei n.º 13.467, de 2017, que introduziu a “reforma” trabalhista vigente	32
2.2 A Medida Provisória (MP) n.º 808 de 2017 e o contrato de trabalho intermitente.....	33
2.3 A Portaria 349/2018 e a modalidade intermitente	35
2.4 O contrato de trabalho intermitente no Brasil	35
2.4.1 Conceito e características	37
2.4.2 A abrangência da contratação na modalidade intermitente.....	39
2.4.3 O Trabalho Intermitente das Gestantes e a Exceção dos Aeronautas	40
2.5 Análise comparativa internacional: o contrato intermitente no Brasil e em outros países segundo Bosco (2024).....	44
3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO E A SUA (IN)COMPACTIBILIDADE COM OS PLANOS CONSTITUCIONAL E CONVENCIONAL VIGENTES	46
3.1 Flexibilização de direitos sociais fundamentais	47
3.2 Precarização do trabalho.....	49
3.2.1 Consequências da Precarização	49
3.2.2 A negociação coletiva como mecanismo de contenção da precarização no trabalho intermitente segundo Brólio (2019)	52

3.3 Incompatibilidade e Inconvencionalidade com a Constituição Federal de 1988	54
3.4 O contrato de trabalho intermitente à luz dos direitos fundamentais e da dignidade do trabalho, segundo Castro (2023)	57
3.5 A crítica de Tupinambá (2020): o contrato intermitente e a negação do trabalho decente.....	58
3.6 O trabalho intermitente à luz da Organização Internacional do Trabalho	60
4 JULGAMENTO SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE	62
4.1 Julgamento do STF sobre o Contrato de Trabalho Intermitente.....	62
4.2 Fundamentação da Decisão do STF	63
4.3 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) Analisadas	64
4.3.1 ADI 5.826/DF	64
4.3.2 ADI 5.829/DF e ADI 6.154/DF	64
5 ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO STF SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	67
5.1 O Primeiro Acórdão: A ADI 5826/DF e a Fundamentação do Ministro Edson Fachin	67
5.2 O Voto Vencedor de Nunes Marques e a Consolidação da Modalidade Intermitente	68
5.3 ADIs 5.829 e 6.154: Julgamento Conjunto e Implicações Práticas	68
5.4 A Contradição com o Princípio da Proibição do Retrocesso Social	69
5.5 A Dimensão Econômica versus a Dimensão Jurídico-Social do Trabalho Intermitente	70
5.6 A Efetividade das Garantias Constitucionais no Trabalho Intermitente	71
5.7 Propostas de Reinterpretação do Contrato Intermitente à Luz da Constituição.....	72
5.8 Síntese crítica dos acórdãos do STF sobre o trabalho intermitente	73
6 A MODALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA DOUTRINA CONTEMPORÂNEA.....	76
7 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA EVOLUÇÃO DO	

DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA COM BASE EM	
LEONARDO ALIAGA BETTI (2021)	79
8 O TRABALHO INTERMITENTE EM CONJUNTO COM AS PLATAFORMAS	
DIGITAIS.....	81
9 IMPACTO SOCIAL DO TRABALHO INTERMITENTE.....	84
10 PERSPECTIVAS FUTURAS E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO	87
11 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO CONTRATO DE TRABALHO	
INTERMITENTE NO BRASIL.....	90
CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
REFERÊNCIAS.....	94

INTRODUÇÃO

Segundo Paulo Eduardo Vieira, desembargador federal do trabalho, “o trabalho humano é, em seu sentido mais amplo, uma manifestação da capacidade de criação do homem. Com o trabalho o homem busca um fim e trata, geralmente, de satisfazer às suas necessidades e as de sua família. Pode-se dizer assim, com razão, que o trabalho é uma exigência natural, condição indispensável da existência humana. Nossa civilização atual é assentada sobre o trabalho como valor essencial”. Entretanto, nem todas as formas de trabalho no Brasil são justas, uma vez que há a informalidade e poucos ou nenhum direito trabalhista garantido.

Para isso, existe o Direito do Trabalho, o qual representa um instrumento de realização da dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais, dentro de um Estado Democrático de Direito, a fim de equilibrar a desigualdade entre capital e trabalho, visto que o trabalhador é estruturalmente vulnerável e, por isso, necessita de uma proteção jurídica especial.

Em sua obra *O Direito do Trabalho no Estado Democrático de Direito* (2020), o autor enfatiza que o Direito do Trabalho deve ajudar a construir uma sociedade menos desigual, assegurando a inclusão, a cidadania e os direitos sociais. Isso inclui o combate à precarização, ao assédio moral, à informalidade abusiva e à exclusão de grupos vulneráveis.

Tendo isso em vista, em 2017, foi realizada a Reforma Trabalhista e foi criado, sob a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o contrato de trabalho intermitente. A fim de se inserir nesse contexto de mudanças, essa inovação na CLT gerou debates quanto a avanços ou retrocessos no que tange ao Direito do Trabalho, que visa à proteção do trabalhador. A referida lei promoveu mudanças em mais de cem artigos, sob o argumento da “flexibilização da legislação trabalhista”.

O trabalho intermitente é um modelo de contratação caracterizado pela flexibilidade de horários e pela remuneração proporcional às horas trabalhadas, tem se tornado cada vez mais comum em diversos setores da economia.

Introduzido em muitos países como uma solução para aumentar a empregabilidade e oferecer maior dinamismo ao mercado de trabalho, este tipo de vínculo laboral suscita uma série de questões e debates. De um lado, seus defensores argumentam que ele proporciona oportunidades de emprego para trabalhadores que, de outra forma, poderiam permanecer à margem do mercado formal. De outro, críticos

apontam para a precarização das condições de trabalho, a insegurança financeira e a falta de garantias trabalhistas associadas a esse modelo.

Desta forma, o surgimento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com o intuito de entrar nesse contexto de mudanças, trouxe inovações na CLT, cujo campo de discussões vêm apontando para questionamentos, sobre avanços ou retrocessos, no que tange ao direito do trabalho como uma área do direito, que busca a proteção do trabalhador. A referida lei promoveu mudanças em mais de cem artigos, sob o argumento da “flexibilização da legislação trabalhista”.

Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), compilada inicialmente por intermédio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo então presidente da República, Getúlio Vargas, são necessárias pois, a evolução pela qual passam as sociedades, em todo o mundo, exige também da legislação o acompanhamento à dinâmica e versatilidade sociais.

No atual contexto da nova legislação, foi introduzido o trabalho intermitente com a justificativa de retirar da informalidade trabalhadores que normalmente eram identificados como freelancers.

O conceito do trabalho intermitente foi estabelecido no §3º do artigo 443 da CLT, considerando-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*”, (...) (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 2021).

Por isso, este tema envolve diversas questões sociais, econômicas e legais e, embora ofereça flexibilidade tanto para empregadores quanto para trabalhadores, suscita uma série de questões sobre a dignidade do trabalho como a precarização das condições de trabalho, os direitos trabalhistas, o impacto psicológico e social, a flexibilidade vs. exploração e o papel do estado e da regulação.

Essas questões apontam para a necessidade de uma análise crítica do trabalho intermitente, considerando os direitos fundamentais dos trabalhadores e o impacto dessa modalidade de contratação na dignidade do trabalho. A discussão sobre o tema deve buscar um equilíbrio entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a garantia de condições dignas e justas para todos os trabalhadores.

A escolha do tema "O Trabalho Intermitente e Suas Implicações: Trabalho Digno?" justifica-se pela crescente adoção dessa modalidade de contratação no

Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que a incorporou à legislação nacional. O trabalho intermitente, caracterizado pela prestação de serviços de forma não contínua, alternando períodos de atividade e inatividade, suscita uma série de debates sobre seus impactos na vida dos trabalhadores e na dinâmica do mercado de trabalho.

Diante desse cenário, torna-se essencial uma análise aprofundada sobre os desafios e oportunidades que essa forma de contratação apresenta. Em primeiro lugar, destaca-se sua relevância social e econômica, uma vez que sua ampliação gera questionamentos acerca da precarização ou da ampliação de oportunidades laborais, especialmente para grupos mais vulneráveis. Além disso, a garantia de direitos trabalhistas surge como uma preocupação central, pois a introdução desse modelo contratual levanta dúvidas sobre a efetiva proteção dos trabalhadores e a segurança proporcionada pela legislação vigente.

Outro ponto relevante refere-se aos impactos na qualidade de vida dos trabalhadores intermitentes, considerando que a incerteza financeira e a falta de estabilidade podem afetar a saúde mental e o bem-estar. Assim, compreender esses efeitos é crucial para a formulação de políticas que mitiguem possíveis consequências negativas. A partir dessa análise, também se evidencia a necessidade de políticas públicas que assegurem condições dignas de trabalho, promovendo ajustes legislativos e práticas empresariais que favoreçam um ambiente mais seguro e justo.

Por fim, o tema contribui significativamente para o debate acadêmico e científico sobre as novas formas de trabalho, permitindo uma reflexão crítica acerca das transformações no mercado laboral e suas implicações para a sociedade. Diante das mudanças constantes e dos desafios enfrentados por governos e trabalhadores, torna-se imprescindível aprofundar essa discussão, de modo a garantir a efetividade dos direitos sociais e a proteção do trabalhador frente à desigualdade existente na relação empregatícia.

Para a realização desta revisão de literatura sobre o tema em questão, adotou-se uma metodologia sistemática e estruturada. Primeiramente, foram definidos os objetivos da revisão e assim, identificar e analisar os estudos existentes sobre o trabalho intermitente, avaliar suas implicações sobre a dignidade do trabalho e identificar lacunas na literatura.

O segundo passo, foi selecionar fontes de informação relevantes, pesquisando nas principais bases de dados acadêmicas como: Scopus, Web of Science, Google

Scholar, SciELO, entre outras, buscando periódicos especializados e documentos legais e institucionais, além de livros que abordassem o trabalho intermitente e suas implicações

Como critérios de inclusão foram utilizados os estudos que abordavam o trabalho intermitente ou formas similares de trabalho, publicações em português e inglês e artigos publicados nos últimos 10 anos, para garantir a relevância e atualidade.

Os critérios de exclusão foram os estudos que não abordaram diretamente o tema e publicações com metodologia fraca ou pouca relevância para os objetivos da revisão.

Para a busca e Coleta de Dados foram utilizadas as seguintes palavras-chave: "trabalho intermitente", "reforma trabalhista", "direitos trabalhistas" e "precarização" e "dignidade do trabalho".

A seleção dos estudos foi feita a partir da leitura dos títulos e resumos para identificar estudos que atendam aos critérios de inclusão. Em seguida, foi realizada a leitura completa do texto para confirmação. Após, os estudos foram classificados e selecionados por tema, metodologia utilizada, e principais resultados; resumir os principais achados de forma narrativa, identificando temas comuns, divergências e lacunas na literatura, fazer uma análise crítica para avaliar a qualidade dos estudos e as metodologias utilizadas, discutindo os pontos fortes e limitações e por fim, identificar as lacunas e oportunidades de Pesquisa e as áreas onde há falta de pesquisa ou conhecimento sobre o trabalho intermitente e suas implicações, além de propor sugestões para pesquisas futuras com base nas lacunas identificadas.

Essa metodologia visa garantir uma abordagem rigorosa na revisão da literatura, proporcionando uma visão abrangente e crítica sobre o tema do trabalho intermitente e suas implicações para o trabalho digno, analisando suas implicações para trabalhadores e empregadores, buscando evidenciar, com essa proposta, os pontos mais relevantes da temática e fomentar o debate no âmbito das experiências acadêmicas.

O presente estudo teve como objetivo buscar respostas para os seguintes questionamentos: quais serão as implicações desta nova modalidade contratual no contexto juslaboral? Trata-se de um trabalho digno? Com este propósito, apresenta-se como objetivo analisar as implicações do trabalho intermitente no Brasil, avaliando se essa modalidade de emprego oferece condições de trabalho digno, levando em

consideração aspectos sociais, econômicos e legais e, os objetivos específicos deste trabalho são:

a) Investigar as condições de trabalho: Examinar as condições de trabalho dos empregados sob o regime intermitente, incluindo remuneração, carga horária, e benefícios trabalhistas, para avaliar se atendem aos critérios de trabalho digno;

b) Avaliar a proteção legal: Analisar a legislação trabalhista brasileira referente ao trabalho intermitente, identificando possíveis lacunas e desafios na garantia de direitos trabalhistas e proteção social;

c) Explorar o impacto social e psicológico: Estudar os efeitos sociais e psicológicos do trabalho intermitente sobre os trabalhadores, com foco na instabilidade financeira, estresse e bem-estar geral;

d) Comparar com outras modalidades de emprego: Comparar o trabalho intermitente com outras formas de contratação, como trabalho temporário e contratos de tempo integral, para identificar vantagens e desvantagens em termos de flexibilidade e segurança;

e) Propor recomendações: Desenvolver recomendações de políticas públicas e práticas empresariais que possam melhorar as condições de trabalho dos empregados intermitentes, garantindo uma maior proteção e dignidade no ambiente de trabalho.

Com base nos argumentos de Oliveira (2020), este estudo parte do pressuposto de que o contrato de trabalho intermitente, ao se afastar dos padrões de previsibilidade, continuidade e proteção, representa um retrocesso no processo histórico de consolidação de direitos sociais no Brasil. Assim, problematiza-se a legitimidade desse modelo à luz do Estado Democrático de Direito e da função social do trabalho.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil pode ser dividida em três principais períodos: Período Colonial e Império (até 1888); Primeiras Tentativas de Regulamentação (1889 a 1930); Consolidação da Legislação Trabalhista (1930 em diante)

Durante o período colonial e o Império (até 1888), o trabalho no Brasil era predominantemente escravo, com as relações de trabalho reguladas por normas impostas pela Coroa Portuguesa. A escravidão durou até 1888, quando foi assinada a Lei Áurea, abolindo a escravatura. Nesse período, as relações de trabalho eram informais e careciam de regulamentação específica, exceto por algumas leis que buscavam regular o trabalho de libertos e imigrantes (Silva, 2018; IPEA; 2013)

Com a proclamação da República em 1889, surgiram as primeiras tentativas de regulamentar as relações de trabalho. Influenciada pela Revolução Industrial e pelas lutas trabalhistas na Europa, o Brasil começou a experimentar greves e movimentos operários que pressionavam por melhores condições de trabalho.

Segundo IPEA (2013), às primeiras tentativas de regulamentação, aconteceram entre 1889 e 1930:

Em 1903, o Decreto nº 979 concedeu aos trabalhadores da agricultura e de empresas rurais o direito de se organizarem em sindicatos. Foi uma medida importante para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil. Esse decreto concedeu aos trabalhadores da agricultura e de empresas rurais o direito de se organizarem em sindicatos, um passo significativo na luta por melhores condições de trabalho e por uma representação mais efetiva dos interesses desses trabalhadores.

Em 1907, o Decreto nº 1.637 garantiu a sindicalização aos trabalhadores urbanos, permitindo que eles pudessem se organizar formalmente em sindicatos para defender seus interesses, melhorar suas condições de trabalho e lutar por direitos coletivos. Antes da promulgação desse decreto, a sindicalização no Brasil era limitada e enfrentava diversas barreiras legais e políticas, especialmente no contexto urbano. Essa medida foi particularmente importante em um período de intensa industrialização

e urbanização no Brasil, quando as cidades começaram a crescer e a classe trabalhadora urbana a se expandir rapidamente.

A criação de sindicatos permitiu que esses trabalhadores tivessem uma voz mais forte na negociação com os empregadores e no enfrentamento de condições de trabalho muitas vezes precárias, impulsionando o movimento sindical no país, o que contribuiu para a conquista de uma série de direitos e benefícios trabalhistas ao longo das décadas seguintes.

Ainda em 1907, o Congresso Nacional aprovou a lei Adolfo Gordo. A principal característica dessa lei era a legalização da expulsão de estrangeiros que estivessem envolvidos em atividades consideradas perigosas para a ordem pública, como protestos trabalhistas, greves e manifestações sindicais. O Brasil, durante essa época, estava passando por um intenso processo de industrialização e urbanização, o que levou ao aumento da imigração europeia, especialmente de italianos, espanhóis e portugueses. Muitos desses imigrantes traziam consigo ideias socialistas, anarquistas e sindicalistas, que começaram a se disseminar entre os trabalhadores urbanos.

A Lei Adolfo Gordo foi utilizada como uma ferramenta para reprimir a organização dos trabalhadores e impedir a disseminação de ideologias que pudessem ameaçar o status quo. Assim, estrangeiros envolvidos em atividades sindicais ou em protestos trabalhistas podiam ser sumariamente deportados, sem a necessidade de um julgamento formal. Essa legislação é vista hoje como um exemplo da repressão estatal contra a luta por direitos trabalhistas e pela organização sindical, refletindo o temor das elites brasileiras em relação à mobilização dos trabalhadores e à influência das ideias socialistas e anarquistas que vinham da Europa (Camargo, 2020).

Em 1919, o Brasil deu um passo importante na proteção dos direitos dos trabalhadores ao promulgar a primeira lei de proteção a acidentados no trabalho, conhecida como Lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Essa lei foi um marco na legislação trabalhista brasileira, pois introduziu, pela primeira vez, uma regulamentação específica voltada para a proteção dos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e estabeleceu que os empregadores seriam responsáveis por indenizar os trabalhadores em caso de acidentes ocorridos durante a execução de suas atividades laborais. Antes dessa lei, os trabalhadores que sofriam acidentes no

trabalho geralmente ficavam sem qualquer tipo de proteção ou apoio financeiro, o que agravava suas condições de vida e das suas famílias (Espinosa, 2008)

Em 1923, foi o início da construção de um sistema de proteção social ao instituir as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) para os trabalhadores ferroviários. Essa medida, conhecida como Lei Eloy Chaves, em homenagem ao deputado que a propôs, é considerada o marco inicial da previdência social no país. Tanto os empregadores quanto os empregados deveriam contribuir para o fundo das CAPs, garantindo a sustentabilidade do sistema. Os benefícios pagos pelas CAPs incluíam aposentadorias por idade, invalidez e pensões por morte (Alves, 2022).

Durante a Revolução de 1930, o governo de Getúlio Vargas assumiu uma postura intervencionista e comprometida com a questão social, iniciando um processo de regulamentação das relações de trabalho através da legislação, o que gerou intensos debates e disputas entre patrões, trabalhadores e o Estado (Brasil, 2013; IPEA, 2013).

Houve então, a partir daí, uma consolidação da legislação trabalhista no Brasil, quando foram criados diversos órgãos e leis para regular as relações de trabalho, como a Justiça do Trabalho (1939), a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (1943), que reuniu e sistematizou a legislação trabalhista existente, estabelecendo direitos e deveres para empregados e empregadores, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias, e regulamentação das relações sindicais. Esse período marcou a transição de um modelo de relações de trabalho informais para um modelo regulado pelo Estado, com a concessão de direitos aos trabalhadores (Brasil, 2013; Silva, 2018).

De 1945 a 1964 o Brasil vivenciou um período de intensa industrialização e urbanização, o que impulsionou a organização sindical e a luta por melhores condições de trabalho. Esse contexto favoreceu a consolidação de direitos trabalhistas conquistados anteriormente e a expansão da legislação trabalhista.

De 1964 a 1985, com o golpe militar de 1964, o Brasil entrou em um período de ditadura militar, marcado pela repressão política e pela violação dos direitos humanos. O Direito do Trabalho também sofreu um retrocesso, com a perda de algumas conquistas e a restrição à liberdade sindical. Os sindicatos foram submetidos a um rígido controle estatal, com a intervenção em suas atividades e a limitação do

direito de greve. Houve uma tendência à flexibilização das normas trabalhistas, com a desvalorização do salário mínimo e a precarização das condições de trabalho. As políticas econômicas do regime militar privilegiaram os interesses das grandes empresas, em detrimento dos direitos dos trabalhadores (Lara; Silva, 2015)

Embora o regime militar (1964-1985) tenha restringido alguns direitos civis e políticos, as leis trabalhistas foram, em geral, mantidas e até ampliadas em alguns aspectos, como a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em 1966.

A redemocratização trouxe novas mudanças e, a Constituição de 1988, também conhecida como "Constituição Cidadã", ampliou significativamente os direitos trabalhistas, incorporando princípios fundamentais como a proteção contra a despedida arbitrária, licença maternidade e paternidade, redução da jornada de trabalho, entre outros.

Em 2017, o Brasil passou por uma significativa reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467. As principais mudanças incluíram: Prevalência do negociado sobre o legislado e maior autonomia para acordos coletivos prevalecerem sobre a legislação; flexibilização da jornada de trabalho com a introdução de novas modalidades de jornada, como o trabalho intermitente; regulamentação do teletrabalho com a inclusão de normas específicas para o trabalho remoto.; a ampliação da possibilidade de terceirização das atividades-fim.

Com o advento da globalização, a legislação trabalhista foi afetada pela intensificação do comércio internacional, o avanço tecnológico e a crescente mobilidade de capital e pessoas exigiram adaptações nas relações de trabalho, o que gerou novos desafios e dilemas. A precarização do trabalho, a desigualdade social, as novas formas de trabalho e a concorrência entre países foram um desafio para a Legislação Trabalhista do Brasil, sendo necessário a adaptação às novas realidades de trabalho para combater a precarização e promover o trabalho decente. Houve uma intensa pressão por mudanças no Direito do Trabalho no Brasil a partir dos anos 90, com o objetivo de flexibilizar e desregulamentar as relações de emprego, supostamente para acompanhar as exigências da globalização econômica (Araújo, 2006; Maciel, 2019).

Houve ainda um enfraquecimento da Proteção ao Trabalhador. A globalização acentuou a concentração de capital e a má distribuição de renda no Brasil, mantendo a exclusão e pobreza. Sem alterações no direito positivo, o empregado foi cooptado e o processo de globalização serviu como mecanismo retórico para alterar o Direito do Trabalho, prescindindo da própria necessidade de proteção (Coutinho, 2000).

Segundo José Alberto Couto Maciel (2019), da Academia Brasileira do Direito do Trabalho, a globalização trouxe como efeitos o aumento do desemprego e o crescimento do emprego informal no Brasil. A deslocalização industrial, automação e robotização, a competição internacional e a flexibilização das relações de trabalho são fatores que influenciam o desemprego. Isso decorre do ambiente macroeconômico e das modificações na estrutura de produção (Araújo, 2006). Porém, não houve políticas efetivas para conter esses desvios.

No entanto, a relação entre globalização e desemprego é complexa e não linear. A globalização também pode gerar empregos, através da criação de novas empresas, da expansão do comércio internacional e da geração de novos setores econômicos.

O Judiciário Trabalhista tem se posicionado no sentido de atualizar a legislação trabalhista para acompanhar as mudanças trazidas pela globalização (Zanluca, [20__]; Carli¹, [200__]). Porém, alguns entendem que o Judiciário pendeu o balanço a um desequilíbrio entre a lei protetiva e as pressões econômicas (Maciel, 2019).

Portanto, a globalização pressionou por uma flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista no Brasil, enfraquecendo a proteção ao trabalhador, aumentando o desemprego e a informalidade, com o Judiciário buscando se adaptar a esse novo cenário, nem sempre de forma equilibrada.

1.1 A questão social à luz da Constituição Federal de 1988

A Carta Magna de 1988 apresenta uma proposta clara e definida de direitos sociais, como o direito à educação, e estabelece a assistência social como um direito constitucional, inserindo-a no âmbito da Seguridade Social. A inclusão da assistência

¹ Carli, Vilma Maria Inocência. Advogada e professora de Direito Civil – UCDB/MS e UNDERP/MS

social na Constituição de 1988 e as medidas adotadas pelo Estado desde então tiveram um impacto profundo na sociedade brasileira, buscando reduzir a desigualdade social e melhorar as condições financeiras das pessoas.

A Constituição de 1988 representou uma transformação no padrão de proteção social brasileiro, consolidando a seguridade social como um conjunto integrado de ações para garantir direitos relativos à saúde, previdência e assistência social, em busca da universalização da cidadania e da promoção da justiça social.

Alguns dos principais aspectos da definição dos direitos constitucionais no Brasil incluem:

- Ampla Garantia de Direitos Fundamentais, incluindo os direitos sociais. Isso representou um avanço democrático sem precedentes na história constitucional brasileira;

- Direitos Sociais no Artigo 6º, que elenca os direitos sociais, definindo-os como "a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados;

- Seguridade Social como Inovação, que é definido como "um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social". Isso representou uma profunda transformação no padrão de proteção social brasileiro;

- Avanço em relação às Constituições Anteriores, que tratavam conjuntamente a ordem econômica e a social, subsumindo os direitos sociais aos direitos trabalhistas. A Constituição de 1988 inovou ao destacar a Ordem Social da Ordem Econômica, atribuindo protagonismo à questão social.

1.2 O direito individual do trabalho na Constituição vigente

A constitucionalização dos direitos trabalhistas em 1988 representou uma ruptura com a lógica autoritária e patrimonialista do direito do trabalho anterior. Conforme destaca Oliveira (2020), ao elevar os direitos sociais a cláusulas pétreas, a

Carta Magna conferiu a esses direitos um status de essencialidade, protegendo-os contra retrocessos e reformas que visem exclusivamente ao interesse econômico.

O direito individual do trabalho na Constituição Federal de 1988 é tratado de forma ampla e detalhada, consolidando diversos avanços em relação à legislação anterior com:

a) Incorporação dos direitos trabalhistas aos direitos e garantias individuais: a Constituição de 1988 representou uma revolução dos direitos trabalhistas ao incluí-los nos Direitos e Garantias Individuais, no artigo 7º, conferindo-lhes status constitucional e proteção contra alterações por meio de emendas constitucionais;

b) Consolidação dos direitos sociais: a Carta Magna de 1988 consagrou os direitos sociais, assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assinada em 1943, elevando-os ao status constitucional (Rodrigues, 2024). Alguns desses direitos, como a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), o aviso-prévio proporcional, à licença-maternidade de 120 dias e a licença-paternidade, tornaram-se comuns nas relações de trabalho (TST, 2018), elevando a valorização do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil;

c) Ampliação e inclusão de novos direitos: a Constituição de 1988 não apenas consolidou direitos já existentes, mas também ampliou alguns e incluiu outros, como os mecanismos de proteção contra a missão arbitrária e a redução de salário. Ela prestigiou as relações coletivas de trabalho, com o fortalecimento da autonomia sindical e a liberdade de organização, exercendo os servidores públicos;

d) Direito de greve: a Constituição de 1988 tornou constitucional o direito de greve, garantindo aos trabalhadores o direito de se mobilizarem e reivindicarem melhores condições de trabalho (Araújo, 2023);

e) Proteção aos trabalhadores domésticos: uma das conquistas significativas foi a melhor regulação do trabalho doméstico, equiparando, em certa medida, o empregado doméstico ao empregado urbano comum, garantindo-lhes direitos como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e horas extras (Rodrigues, 2024):

f) Redução dos riscos inerentes ao trabalho: o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição de 1988 estabelece a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio

de normas de saúde, higiene e segurança". Isso representa um avanço importante na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores;

g) Reforma trabalhista: a Constituição de 1988 também abriu caminho para a Reforma Trabalhista proposta por Michel Temer em 2017, que aperfeiçoou alguns direitos ao modificar as relações individuais e coletivas de trabalho, valorizando a negociação coletiva e trazendo mais segurança jurídica (Rodrigues, 2024).

Essas conquistas representaram avanços significativos na proteção e valorização dos direitos trabalhistas no Brasil, marcando uma mudança importante no arcabouço jurídico do país e na garantia de direitos fundamentais aos trabalhadores.

Vitor (2022) sustenta que o contrato intermitente representa uma afronta à racionalidade econômico-social prevista na Constituição Federal de 1988, ao permitir que o trabalho seja fragmentado e desprovido de proteção continuada.

A tese central do autor é que essa modalidade contratual contribui para a desvalorização social do trabalho, transformando o trabalhador em um elemento acessório da lógica do lucro e, argumenta ainda, que há uma inversão de valores no modelo intermitente, em que o capital é protegido em detrimento do trabalho, o que viola o pacto constitucional de justiça social e solidariedade Vitor (2022).

1.3 Consolidação das Leis Trabalhista (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um marco fundamental na legislação trabalhista brasileira, criada em 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho no Brasil, a CLT reúne um conjunto extenso de normas que garantem direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados.

O Brasil começava a dar seus primeiros passos rumo à industrialização e já existia a necessidade de uma legislação trabalhista que atendesse os trabalhadores e os protegessem da exploração, mas, ao contrário do que houve na Europa, cenário em que as leis trabalhistas surgiram sob forte pressão do movimento operário, a

promulgação da CLT se deu de forma diferente. Prevendo que a tendência do movimento operário poderia chegar ao Brasil, Vargas se antecipou e criou o conjunto de leis trabalhistas, que realmente visava a proteção desses trabalhadores contra abusos cometidos por empregadores (Pontotel, 2024).

De acordo com historiadores, Getúlio Vargas tinha três objetivos principais em mente quando apresentou a CLT. O primeiro era atrair mão de obra do campo para a cidade e, assim, abastecer e fortalecer as incipientes fábricas, o segundo objetivo era evitar a “luta de classes” pois reduziria a insatisfação e terceiro, sufocar o comunismo (Westin, 2023).

A CLT (Decreto-Lei 5.452) foi um dos primeiros instrumentos de inclusão social do Brasil e por essa razão, costuma ser qualificada como patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania (Brasil, 2023).

1.3.1 Estrutura e Importância da CLT

A CLT abrange quase mil artigos que definem direitos essenciais, como: limitação da jornada diária a 8 horas; descanso semanal remunerado, garantindo um dia de descanso por semana; direito a 30 dias de férias anuais, estabelecendo um salário mínimo nacional e proteção contra demissões garantindo o aviso prévio e proteção contra demissão sem justa causa. Essas normas foram criadas para promover a inclusão social e a cidadania dos trabalhadores, tornando a CLT um patrimônio do trabalhador brasileiro (Pontotel, 2024).

1.3.2 Evolução e Mudanças

A CLT surpreendeu por resistir à mudança dos tempos. No início quase exclusiva para os operários da indústria, aumentou seu alcance com o passar do tempo até englobar todo tipo de trabalhador.

Desde sua promulgação, a CLT passou por diversas alterações, sendo a mais significativa a reforma trabalhista de 2017, que introduziu mudanças substanciais nas relações de trabalho. Essa reforma foi alvo de intensos debates, com críticos argumentando que ela enfraqueceu direitos trabalhistas, enquanto defensores afirmam que promoveu maior flexibilidade no mercado de trabalho (Gasetta, 2023)

A CLT também se adaptou ao longo do tempo, expandindo seu alcance para incluir trabalhadores de diversas categorias, além dos operários da indústria. Com o passar dos anos, muitos direitos trabalhistas consagrados na CLT foram incorporados à Constituição Federal de 1988, elevando seu status a direitos sociais (Pontotel, 2024).

1.3.3 Principais Mudanças na CLT

A norma que instituiu a CLT não foi discutida pelo Senado nem pela Câmara, que permaneceram fechados durante a era Vargas. O decreto-lei partiu do Poder Executivo. Porém, a posterior adição de direitos à legislação trabalhista, ao contrário, sempre passaram pelo Parlamento. O 13º salário, por exemplo, veio em 1962 e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), em 1967 (Westin, 2023).

Outras mudanças que ocorreram foram, a Inclusão dos trabalhadores rurais na CLT em março de 1963, concedendo-lhes direitos semelhantes aos demais empregados, como carteira assinada, jornada de oito horas, férias remuneradas e aviso prévio e, as restrições ao direito de greve durante a Ditadura Militar, com a Lei 4330 de 1964, que exigia convocação com dez dias de antecedência, publicação em jornais locais e proibição total para funcionários públicos (Hermanson, 2019)

A Reforma Trabalhista de 2017 foi uma das maiores alterações desde a criação da CLT, que introduziu mudanças substanciais como: Parcelamento de férias em até três períodos; Alterações na jornada de trabalho, como a jornada de 12x36 horas; Prevalência de acordos coletivos sobre a legislação; Não obrigatoriedade da contribuição sindical; Permissão de trabalho de grávidas e lactantes em ambientes com insalubridade média e mínima; Trabalho intermitente, com o empregado ficando

à disposição do patrão em períodos sem remuneração[5]; Fracionamento do direito de férias em até três vezes (TRT, 2013; Gasetta, 2023)

Essas mudanças refletem a evolução das relações de trabalho no Brasil, adaptando a CLT às transformações sociais e econômicas ao longo dos seus anos de existência e, atualmente, a CLT enfrenta desafios significativos, especialmente com o advento da "uberização" e da "pejotização", que alteraram a forma como o trabalho é realizado e regulamentado. Esses fenômenos têm levado a um aumento no número de trabalhadores informais e à precarização das relações de trabalho. Especialistas afirmam que a CLT vive um de seus piores momentos, com retrocessos em direitos trabalhistas (Westin, 2023)

A flexibilização promovida pelo neoliberalismo nas relações de trabalho retira da legislação trabalhista seu caráter protetivo e a aproxima de uma lógica contratualista de mercado. Segundo Oliveira (2020), o Direito do Trabalho, ao contrário do Direito Civil, não pode se fundar na igualdade formal, mas sim no reconhecimento da desigualdade real, que exige intervenção normativa constante para garantir a função social do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho é um documento vital que moldou a legislação trabalhista no Brasil, refletindo as mudanças sociais e econômicas ao longo das décadas. Apesar das críticas e dos desafios contemporâneos, a CLT continua a ser um pilar importante na proteção dos direitos dos trabalhadores.

2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A CRIAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, aprovada durante o governo de Michel Temer, trouxe diversas mudanças para a legislação trabalhista, incluindo a criação do contrato de trabalho temporário. Essa nova modalidade de trabalho permite que uma empresa contrate um funcionário para prestar serviços de forma não contínua, intercalando períodos de atividade e inatividade (Piai, 2022).

Esta Reforma promoveu uma reestruturação profunda na legislação trabalhista brasileira, resultando em maior flexibilidade contratual. Segundo Pereira e Falavina (2023), essa flexibilização se deu sob o argumento de modernização e aumento da empregabilidade, embora tenha trazido impactos negativos à dignidade do trabalho.

Os autores enfatizam que o legado da reforma foi a intensificação de formas precárias de trabalho, entre elas o contrato intermitente, que representa uma ruptura com o modelo tradicional de proteção social trabalhista e, que a reforma fortaleceu o papel da negociação individual em detrimento da negociação coletiva, o que contribui para o enfraquecimento das categorias profissionais mais vulneráveis. (Pereira; Falavina, 2023).

Implementada pela Lei 13.467, a Reforma Trabalhista de 2017, trouxe mudanças significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Winter (2018) cita as principais alterações que incluem:

a) Trabalho intermitente: introdução do trabalho intermitente, onde o empregado é contratado para prestar serviços em períodos alternados, podendo ser por horas, dias ou meses. O pagamento é feito apenas pelos períodos trabalhados;

b) Negociação coletiva: a reforma valorizou a negociação coletiva, permitindo que acordos entre empregadores e empregados prevaleçam sobre a legislação em diversos aspectos, como jornada de trabalho, intervalo e férias;

c) Tempo à disposição: alterações na definição de "tempo à disposição do empregador". Situações como descanso, alimentação e troca de roupa não são mais consideradas como tempo de trabalho, o que pode impactar a remuneração;

d) Contribuição sindical: a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, tornando-se opcional, o que afeta a arrecadação dos sindicatos e sua capacidade de representação;

e) Férias: a reforma permitiu o fracionamento das férias em até três períodos, facilitando a negociação entre empregador e empregado;

f) Teletrabalho: a regulamentação do teletrabalho foi introduzida, definindo as condições para a prestação de serviços fora do ambiente físico da empresa, incluindo a necessidade de um contrato específico;

g) Rescisão contratual: a reforma simplificou o processo de rescisão contratual, permitindo que a homologação da rescisão não precise mais ser feita em sindicatos, facilitando o desligamento do empregado;

h) Banco de horas: a possibilidade de implementação do banco de horas foi ampliada, permitindo que horas extras sejam compensadas com folgas em períodos futuros, mediante acordo individual.

Essas mudanças visam modernizar a legislação trabalhista, promovendo maior flexibilidade nas relações de trabalho e buscando estimular a criação de empregos em um cenário de crise econômica. Contudo, as alterações também geraram controvérsias e debates sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Quando convocado pelo empregador, o trabalhador temporário decide se atender ou não ao chamado. Ao prestar o serviço, é remunerado apenas por esse período de atividade, recebendo proporcionalmente diversos direitos trabalhistas, como férias, 13º salário e FGTS. Essa flexibilidade permite que o trabalhador realize outros serviços para diferentes trabalhadores (IPEA, 2023).

Para as empresas, o trabalho temporário é vantajoso por permitir a contratação de mão de obra de acordo com a demanda, evitando manter funcionários ociosos em períodos de baixa. Porém, essa modalidade também é vista como uma forma de precarização das condições de trabalho, pois reduz os direitos e a segurança do trabalhador (Portal Da Indústria, 2022).

Apesar de ainda representar uma parcela modesta do emprego formal no Brasil, o trabalho intermitente tem potencial para crescer nos próximos anos. Sua

evolução e impactos sobre o mercado de trabalho brasileiro, como possíveis mudanças na estrutura setorial do emprego, redução da massa salarial e aumento da desigualdade, são questões que merecem atenção (Oliveira; Silva, 2017).

Segundo Oliveira e Silva (2017), os principais argumentos a favor do trabalho intermitente incluem:

a) Flexibilidade: o contrato de trabalho intermitente permite que a empresa convoque empregados para serviços específicos, remunerando apenas o período efetivo de serviço, o que pode ser vantajoso para ambas as partes;

b) Formalização: a modalidade de contrato de trabalho intermitente ajuda a formalizar a prestação de serviços de forma intermitente, fornecendo direitos básicos a trabalhadores que anteriormente estavam na informalidade;

c) Segurança jurídica: a introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro trouxe segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, com regras claras que estimulam a criação de novos postos de trabalho;

d) Economia: o trabalho intermitente pode ser mais econômico para as empresas, pois elas apenas pagam por serviços efetivamente prestados, sem manter funcionários ociosos em períodos de baixa;

e) Desenvolvimento: a modalidade de contrato de trabalho intermitente pode contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, permitindo que trabalhadores sejam contratados para serviços específicos e que empresas sejam mais flexíveis em sua gestão.

Segundo a Câmara do Deputados (2017) Já os principais argumentos contra o trabalho intermitente incluem:

a) Precarização: Algumas pessoas argumentam que o contrato de trabalho intermitente pode contribuir para a precarização do trabalho, pois trabalhadores podem ser submetidos a condições desfavoráveis e sem direitos garantidos;

b) Desigualdade: o trabalho intermitente pode contribuir para a desigualdade social, pois trabalhadores podem ter rendimentos baixos e sem garantias previdenciárias;

c) Insegurança: a falta de previsibilidade sobre o momento exato da necessidade do trabalho pode causar insegurança para os trabalhadores, que podem não ter garantias de emprego ou remuneração;

d) Desenvolvimento: a modalidade de contrato de trabalho intermitente pode não ser suficiente para resolver a deterioração do mercado de trabalho brasileiro, pois trabalhadores podem continuar a ser submetidos a condições precárias;

e) Estrutura: a estrutura do contrato de trabalho intermitente pode ser complexa, com regras e procedimentos que podem ser difíceis de entender e aplicar.

Para Oliveira (2020), o trabalho intermitente, conforme estruturado no ordenamento brasileiro, configura um grave retrocesso social que desafia os fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito, e afirma que o direito do trabalho, ao invés de ser flexibilizado para atender a demandas de mercado, deve ser reafirmado como instrumento de garantia de justiça social, proteção da dignidade humana e combate à desigualdade estrutural.

2.1 A Lei n.º 13.467, de 2017, que introduziu a “reforma” trabalhista vigente

A Lei n.º 13.467, de 2017, também conhecida como a Reforma Trabalhista, foi uma alteração significativa na legislação trabalhista brasileira. Essa lei foi aprovada em 13 de julho de 2017 e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017 (Moraes, 2020).

A Reforma Trabalhista foi uma tentativa de adaptar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho, tornando-a mais flexível e adequada às necessidades da economia contemporânea. Isso incluiu mudanças em direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamento de horas extras e salários. Além disso, a Lei 13.467 introduziu novas modalidades de trabalho, como o

trabalho remoto (home office) e o trabalho intermitente, que permite que a empresa contrate um colaborador para realizar trabalhos esporádicos, de acordo com a sua demanda (Moraes, 2020).

A Lei 13467 também alterou a forma como os acordos trabalhistas são feitos, permitindo que as empresas e sindicatos negociem diretamente, sem a necessidade de aprovação governamental (Senado Notícias, 2019). Além disso, a contribuição sindical passou a ser facultativa, e o empregado deve solicitar o desconto previamente ao empregador.

Essas mudanças foram implementadas com o objetivo de flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores. No entanto, a eficácia da Reforma Trabalhista em melhorar o mercado de trabalho ainda é objeto de debate.

Em resumo, a Lei n.º 13.467, de 2017, é uma reforma trabalhista que introduziu mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, visando a tornar a legislação mais flexível e adequada às necessidades da economia contemporânea.

Contudo, a justificativa da Reforma Trabalhista de gerar empregos não pode ser isolada de uma análise crítica de seus efeitos sobre a qualidade desses postos. Oliveira (2020) enfatiza que o emprego não pode ser reduzido à ocupação com qualquer remuneração, mas deve ser compreendido como meio de realização humana, participação social e segurança existencial.

2.2 A Medida Provisória (MP) n.º 808 de 2017 e o contrato de trabalho intermitente

Essa medida foi uma alteração significativa na legislação trabalhista brasileira, introduzida pela Reforma Trabalhista. Essa medida provisória foi publicada em 14 de novembro de 2017 e estabeleceu regras para o contrato de trabalho intermitente, que é uma modalidade de contrato que permite ao empregador contratar um funcionário para realizar serviços esporádicos, de acordo com a demanda da empresa. Essa modalidade de contrato é caracterizada por períodos de inatividade, durante os quais o empregado não está disponível para trabalhar (MP 808, 2017).

A MP 808 estabeleceu que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva. Além disso, o contrato 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. Esta medida estabelece também que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

Além disso, a MP estabeleceu que o contrato de trabalho intermitente será considerado rescindido de pleno direito caso decorrido um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente.

A Medida Provisória n.º 808 perdeu a validade em 23 de abril de 2018, e desde então, as regras estabelecidas pela Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) passaram a valer.

Em resumo, a Medida Provisória n.º 808, de 2017, estabeleceu regras para o contrato de trabalho intermitente, incluindo a necessidade de celebrar o contrato por escrito e registrado na CTPS, o valor da hora de trabalho e o período de inatividade. Além disso, a medida provisória estabeleceu que o contrato de trabalho intermitente será considerado rescindido de pleno direito caso decorrido um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador.

2.3 A Portaria 349/2018 e a modalidade intermitente

A Portaria 349/2018, publicada em 29 de março de 2018, é uma norma emitida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) no Brasil, que estabelece regras para a modalidade de contrato de trabalho intermitente e entrou em vigor em 1º de abril de 2018. Essa norma foi emitida para regulamentar a modalidade de

contrato de trabalho intermitente, que foi introduzida pela Lei 13.467/2017 (Portaria 349/2018).

Esta portaria estabelece regras para a celebração do contrato de trabalho intermitente, incluindo a necessidade de celebrar o contrato por escrito e registrado na CTPS. Além disso, a norma estabelece que o contrato de trabalho intermitente 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. Também estabelece que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

Além disso, estabelece também que o contrato de trabalho intermitente será considerado rescindido de pleno direito caso decorrido um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente.

A Portaria 349/2018 é uma norma importante para a regulamentação da modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil, pois estabelece regras claras para a celebração e execução do contrato. É uma norma emitida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social no Brasil, que estabelece regras para a modalidade de contrato de trabalho intermitente, incluindo a necessidade de celebrar o contrato por escrito e registrado na CTPS, o valor da hora de trabalho e o período de inatividade.

2.4 O contrato de trabalho intermitente no Brasil

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no Brasil pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, modalidade de contrato que permite a prestação de serviços de forma descontínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade, devendo ser celebrado por escrito e contendo informações

como identificação das partes, data de início, tipo de atividade, local de trabalho, remuneração, períodos de trabalho e inatividade, forma de convocação e pagamento. O empregador deve convocar o trabalhador com pelo menos 72 horas de antecedência, e o trabalhador tem 24 horas para aceitar ou recusar. Durante o período de inatividade, o trabalhador não recebe remuneração. Porém, ele tem direito a férias, 13º salário e FGTS proporcionais aos meses trabalhados. O contrato não tem prazo mínimo ou máximo, mas não pode se transformar em contrato por tempo indeterminado (Guia trabalhista, 2019).

A constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente é questionada por alguns, que argumentam que ele flexibiliza direitos sociais fundamentais e precariza as relações de trabalho. Outros defendem que a modalidade abre oportunidades para quem está desempregado e traz segurança jurídica.

Em 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) iniciou o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, que questiona a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, porém, foi interrompido e será retomado posteriormente. O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade recente no Brasil, que gera debates sobre sua constitucionalidade e impactos no mercado de trabalho.

Embora o discurso oficial aponte o trabalho intermitente como meio de formalização de vínculos até então informais, Oliveira (2020) observa que a prática revela um mecanismo de intensificação da precarização sob o manto da legalidade. O trabalhador intermitente é colocado em permanente estado de espera, o que compromete seu planejamento de vida e enfraquece sua posição contratual frente ao empregador, acentuando a assimetria típica das relações laborais.

A reforma trabalhista brasileira, ao introduzir o contrato de trabalho intermitente, visou formalizar relações laborais antes informais, como no caso dos freelancers. No entanto, tal modalidade afasta-se de garantias essenciais como jornada regular e remuneração contínua, comprometendo direitos históricos do trabalhador (MURAD; MENDONÇA, 2021).

2.4.1 Conceito e características

Trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados de acordo com as necessidades do empregador. Nesse modelo, o empregado tem a liberdade de aceitar ou recusar a convocação feita pelo empregador para trabalhar em determinados períodos.

Segundo Castro (2021), a incerteza característica do contrato intermitente, onde o trabalhador não sabe se terá trabalho ou renda no mês seguinte, cria uma relação assimétrica de poder que prejudica a dignidade laboral. Para o autor, “a promessa de flexibilidade esconde a ausência de previsibilidade e segurança”.

São características do Trabalho Intermitente:

a) Formalização do contrato: o contrato de trabalho intermitente deve ser formalizado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Nele devem constar, além dos dados básicos, o valor da hora ou do dia de trabalho;

b) Convocação do trabalhador: o empregador deve convocar o trabalhador com, no mínimo, três dias corridos de antecedência, especificando o período de trabalho. O trabalhador, por sua vez, tem um dia útil para responder se aceita ou não a convocação. A ausência de resposta é interpretada como recusa;

c) Remuneração: o pagamento ao trabalhador intermitente é feito ao final de cada período de prestação de serviço, com base nas horas ou dias trabalhados. Devem ser pagos de forma proporcional o salário, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e os adicionais legais;

d) Períodos de inatividade: durante os períodos de inatividade, o trabalhador intermitente não fica à disposição do empregador e pode prestar serviços a outros contratantes. Esse tempo não é computado para fins trabalhistas;

e) Benefícios: os trabalhadores intermitentes têm direito a todos os benefícios garantidos aos empregados pela CLT, como férias proporcionais, 13º salário, FGTS e contribuição previdenciária, tudo calculado com base no período de trabalho efetivo;

f) Rescisão contratual: a rescisão do contrato de trabalho intermitente pode ocorrer por iniciativa do empregador ou do trabalhador. Em caso de rescisão sem justa causa por parte do empregador, o trabalhador tem direito a receber as verbas rescisórias proporcionais, como saldo de salário, férias proporcionais acrescidas de um terço e décimo terceiro salário proporcional;

g) Previdência e FGTS: as contribuições previdenciárias e o recolhimento do FGTS são feitos com base nos valores pagos ao trabalhador em cada período de prestação de serviços, seguindo as regras gerais aplicáveis a qualquer trabalhador celetista.

O trabalho intermitente visa flexibilizar as relações de trabalho, permitindo maior dinamismo e adaptabilidade às necessidades de empregadores e trabalhadores. No entanto, essa modalidade também apresenta desafios, como a instabilidade de renda para o trabalhador e a necessidade de gestão eficiente das convocações por parte do empregador.

Cavalcanti (2018) adverte que, embora o contrato intermitente represente formalmente uma nova modalidade de vínculo celetista, ele enfraquece as garantias típicas do trabalho protegido. A autora destaca que a possibilidade de recusa do chamado não implica liberdade real ao trabalhador, pois a dependência econômica o leva a aceitar convocações em condições desfavoráveis, consolidando uma subordinação disfarçada. Trata-se, segundo ela, de uma falsa modernização, marcada por uma assimetria agravada entre capital e trabalho.

O contrato intermitente desestabiliza os pilares tradicionais da relação de emprego, notadamente a continuidade, a subordinação e a onerosidade. Para Oliveira (2020), ao transformar o vínculo em uma convocação esporádica, o modelo rompe com a lógica da proteção integral e esvazia a segurança econômica necessária ao trabalhador, comprometendo inclusive seu acesso a benefícios previdenciários.

2.4.2 A abrangência da contratação na modalidade intermitente

A abrangência da contratação na modalidade intermitente no Brasil refere-se às condições, setores e tipos de atividades nas quais essa forma de contrato pode ser utilizada. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, a contratação de trabalhadores intermitentes é permitida em diversos setores e atividades, desde que respeitadas as diretrizes estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

São classificados como setores de abrangência:

- a) Comércio e varejo: muitas lojas, supermercados e estabelecimentos comerciais utilizam o trabalho intermitente para lidar com picos de demanda, como em datas comemorativas, períodos de liquidação ou finais de semana;
- b) Serviços: restaurantes, bares, hotéis e empresas de eventos frequentemente contratam trabalhadores intermitentes para atender a demandas variáveis, como durante eventos, festas, e alta temporada turística;
- c) Indústria: algumas indústrias podem adotar essa modalidade para suprir necessidades temporárias de aumento de produção, sem precisar manter um grande número de funcionários durante todo o ano;
- d) Agronegócio: no setor agrícola, a contratação intermitente pode ser útil durante épocas de colheita ou plantio, quando a demanda por mão-de-obra é significativamente maior;
- e) Saúde: hospitais e clínicas podem contratar profissionais de saúde de forma intermitente para cobrir turnos adicionais ou substituir funcionários em licenças.

A legislação brasileira não especifica restrições detalhadas quanto aos tipos de atividades que podem ser desempenhadas por trabalhadores intermitentes, desde que a prestação de serviços seja esporádica e não contínua. Isso inclui: Atividades administrativas; funções operacionais e técnicas; serviços de atendimento ao cliente; tarefas de limpeza e manutenção; cargos em áreas de entretenimento e eventos; qualquer outra atividade que possa ser realizada de forma não contínua.

São classificados como limitações e exceções:

- Trabalhadores domésticos: a contratação intermitente não é aplicável para empregados domésticos, que são regidos por legislação específica (Lei Complementar nº 150/2015);
- Acordos coletivos: em alguns setores, convenções ou acordos coletivos de trabalho podem estabelecer regras adicionais ou restritivas para a contratação intermitente;

A contratação na modalidade intermitente é bastante abrangente e flexível, permitindo sua aplicação em uma ampla gama de setores e atividades. Essa flexibilidade visa atender às necessidades variáveis dos empregadores, ao mesmo tempo em que proporciona oportunidades de emprego para trabalhadores que buscam maior liberdade e diversidade em suas atividades profissionais. No entanto, é essencial que tanto empregadores quanto trabalhadores estejam cientes dos direitos e deveres específicos estabelecidos pela legislação para garantir uma relação de trabalho justa e equilibrada.

Oliveira (2020) a ampliação da contratação intermitente em setores como comércio e serviços revela uma tendência de substituição de empregos tradicionais por vínculos precários. O autor observa que esse movimento gera um ciclo vicioso de insegurança social e institucionalização da informalidade, com impactos negativos na arrecadação tributária e no financiamento da seguridade social.

2.4.3 O Trabalho Intermitente das Gestantes e a Exceção dos Aeronautas

O contrato de trabalho intermitente, conforme disposto no artigo 443, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, pode ser aplicado a qualquer trabalhador, independentemente do tipo de atividade que exerce o empregador ou empregado, não tendo nenhuma limitação quanto ao uso desse instituto. Na legislação, a única categoria excluída desse modelo de trabalho é a dos aeronautas que são regidos por legislação própria.

Por ser um instituto que pode ser aplicado em qualquer tipo de relação, surgem alguns questionamentos com relação à estabilidade no contrato intermitente das gestantes. A Consolidação das Leis do Trabalho traz no seu título II, capítulo III a proteção do trabalho da mulher, e, especificamente na seção V a proteção à maternidade.

A mulher quando se encontra grávida não constitui motivo justo para que o empregador rescinda seu contrato de trabalho, não sendo permitida a previsão de rescisão em regulamentos de qualquer natureza de contrato individual de trabalho ou coletivo. O artigo 391-A, caput da Consolidação das Leis do Trabalho discorre sobre a estabilidade da gestante advinda o artigo 10 dos Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e no parágrafo único estende o direito da estabilidade à adotante:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Incluído pela Lei nº 13.509, de 2017) (Brasi, 2023)

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado aponta que:

Garantia de emprego, por sua vez, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador (Delgado, 2019).

A gestante além do direito à estabilidade, possui o direito à licença maternidade de 120 dias previsto na Constituição da República, artigo 7º, XVIII e também na Consolidação das Leis do Trabalho artigo 392, caput. Pode essa licença maternidade ser estendida para 180 dias quando a empresa a qual a gestante presta serviço for cadastrada no Programa Empresa Cidadã (Gunther, 2019).

A empregada em certos momentos da sua gravidez pode ter algumas limitações para a realização de certas atividades, que podem trazer prejuízo a sua

saúde e ao feto, sendo necessário o acompanhamento pré-natal, com isso o empregador poderia entender em não convocar a gestante.

Entretanto, por força do artigo 10, II, letra b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e o artigo 7º, VII da Constituição da República é garantido a estabilidade no emprego para a gestante e o direito a receber um salário nunca inferior ao mínimo. Essa estabilidade vem para garantir a sobrevivência da gestante e do feto ao longo da gestação e nos primeiros meses após o parto.

Com isso, no entendimento do Luiz Eduardo, Priscila, Frederico e Gustavo:

Qualquer interpretação que se faça do contrato de trabalho intermitente, terá que submeter-se à Constituição de 1988, e sendo o contrato intermitente um contrato de renda variável, deve ser assegurado ao menos um salário mínimo à trabalhadora em qualquer hipótese (GUNTHER, 2019).

Sobre a estabilidade da gestante na prestação do trabalho intermitente a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no dia 18 de março de 2021 em sessão virtual negou provimento ao recurso realizado por uma empresa que não convocou uma trabalhadora na modalidade intermitente por um ano após a mesma informar que estava grávida, o que levou a empregada a requerer na justiça a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais.

A empresa alegou em sede de recurso que a modalidade de trabalho intermitente autoriza ao empregador deixar de convocar o empregado por um período, ficando o trabalhador em período de inatividade. Assim, a empresa justificou que não houve a rescisão indireta e que o contrato de prestação de serviço estaria em vigor.

A relatora Ana Cláudia Petruccelli de Lima argumentou que:

(...) tenho que a empresa recorrente, apesar de, em regra, ter a prerrogativa de convocar trabalhadores intermitentes, lançou mão de proceder ardil e discriminatório, utilizando, como palco de fundo, a interpretação literal dos dispositivos que regem a matéria, com a nítida finalidade de não mais convocar a reclamante ao labor. (...) (CONJUR, 2021).

A relatora ainda aponta para uma possibilidade de eventual responsabilização por estabilidade gestacional, mas afirma não saber dizer ao certo sobre o assunto. Entretanto, o recurso requerido pela empresa é negado por unanimidade pela turma e confirmado a sentença de primeiro grau quanto a indenização por dano moral a empregada e a rescisão indireta do contrato de trabalho. Ademais, pelo instituto do

trabalho intermitente ser novo ainda não tem um posicionamento consolidado sobre o direito à estabilidade da gestante.

A exceção prevista na parte final do §3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho trata da classe dos aeronautas que são excluídos do instituto do contrato intermitente uma vez que são regidos por uma legislação própria. A lei que regulamenta a atuação desses profissionais é a Lei nº13.475/2017 e em relação ao gerenciamento do risco de fadiga humana é o Regulamento Brasileiro de Aviação Civil nº 117 da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC).

No período da tramitação da Reforma Trabalhista de 2017 no Congresso Nacional houve uma grande mobilização da classe dos aeronautas para impedir a implementação deste modelo de trabalho intermitente para a categoria, sendo realizado paralisações dos trabalhadores e um efetivo exercício do Sindicato Nacional dos Aeronautas, que possuem 85% de sindicalizados, exercendo uma atuação de destaque com relação aos demais sindicatos no país.

O Comandante Marcelo Ceriotti, Diretor de Relações Internacionais do Sindicato Nacional dos Aeronautas afirma que:

A profissão dos aeronautas possui como principal característica a “atenção desperta”, de forma que a contratação intermitente poderia influenciar na segurança do voo, pois a pilotagem de um avião de alta complexidade, com uma aeronave de propulsão a jato, em períodos intermitentes, comprometeria os procedimentos e rotinas que devem ser realizados pelo piloto, especialmente aqueles que não dependem de “check-list”, ou seja, devem ser executados de forma automática (“de memória”) (Lauro, 2019).

Ademais, a categoria dos aeronautas possui a particularidade de que cada aeronave possui características particulares, assim, convocar um piloto para voar em uma aeronave que não possui domínio técnico poderia interferir na segurança do voo e gerar risco de acidentes.

A intermitência no vínculo empregatício também encontra paralelos nas plataformas digitais, onde o pagamento por hora ou tarefa aproxima-se da lógica do trabalho intermitente. Gontijo (2023) analisa o retorno ao modelo de remuneração por peça ou hora como um indicativo de regressão das conquistas trabalhistas, especialmente no contexto de “uberização” e informalização das novas ocupações. A

autora alerta que, embora digitalmente mediadas, essas relações perpetuam desigualdades e transferem ao trabalhador os riscos do empreendimento.

2.5 Análise comparativa internacional: o contrato intermitente no Brasil e em outros países segundo Bosco (2024)²

A introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Reforma Trabalhista de 2017 inspirou-se em modelos estrangeiros que buscam flexibilizar as relações laborais como resposta à globalização e às transformações do mundo do trabalho. No entanto, a transposição de modelos internacionais para o contexto brasileiro exige uma análise cuidadosa quanto à sua adequação institucional, cultural e socioeconômica.

Segundo Bosco (2024), o modelo de contrato intermitente no Brasil apresenta diferenças marcantes em relação às experiências internacionais, especialmente quando comparado a países como Reino Unido, Itália e Estados Unidos, de onde derivam algumas das justificativas utilizadas pelos defensores da flexibilização. No Reino Unido, por exemplo, o chamado “zero-hour contract” permite que o trabalhador seja chamado apenas quando necessário, sem garantia de horas mínimas — algo semelhante ao contrato intermitente brasileiro. Contudo, o sistema britânico conta com fortes políticas públicas de proteção social e mecanismos coletivos de defesa, além de um Judiciário mais rigoroso quanto à verificação de abusos contratuais.

Já na Itália, o trabalho intermitente — denominado “lavoro intermittente” ou “a chiamata” — está sujeito a limitações legais mais rígidas, como a proibição de uso contínuo, a imposição de intervalos obrigatórios entre as chamadas e a exigência de autorização sindical em muitos casos. Tais restrições são impostas para impedir a substituição de empregos estáveis por vínculos precários e para garantir que o trabalho intermitente permaneça como exceção, e não como regra (Bosco, 2024).

² Segundo as colocações do autor Carlos Alberto Bosco, autor do livro “*Trabalho intermitente brasileiro e o mundo globalizado*”

Observa-se que, diferentemente dessas realidades, o modelo brasileiro não impõe salvaguardas equivalentes. A ausência de garantias mínimas, a escassez de mecanismos compensatórios para os períodos de inatividade e a fragilidade da representação sindical colocam o trabalhador intermitente brasileiro em uma posição de vulnerabilidade muito superior. Isso ocorre porque, no Brasil, a informalidade estrutural e as desigualdades sociais tornam o trabalho intermitente uma opção muitas vezes compulsória, e não fruto de uma escolha autêntica.

Além disso, o autor ressalta que o discurso de “modernização” da legislação frequentemente ignora os desníveis históricos nas proteções sociais entre os países centrais e a realidade brasileira, marcada por lacunas na seguridade social e um mercado de trabalho assimétrico. Importar soluções de contextos com alta proteção sem importar também os instrumentos de equilíbrio e justiça social é, para Bosco (2024), um dos erros centrais da política brasileira de flexibilização.

Em suma, a análise comparativa evidencia que a adoção do contrato intermitente no Brasil, tal como estruturada, não considerou as condições institucionais necessárias para seu funcionamento justo e equilibrado. Assim, a experiência brasileira destoa negativamente dos paradigmas internacionais, ao converter um instrumento de flexibilização em um mecanismo de precarização generalizada.

A experiência portuguesa com o contrato de trabalho intermitente apresenta semelhanças estruturais com o modelo brasileiro, mas destaca-se por uma proteção mais equilibrada ao trabalhador. Segundo Misailidis e Castiglioni (2022), a legislação portuguesa impõe limites temporais mais rigorosos, como prazos máximos para inatividade e convocação, além de garantir ao trabalhador uma remuneração mínima proporcional em casos de não utilização frequente do vínculo. No Brasil, por outro lado, a ausência dessas garantias transforma a intermitência em instrumento potencial de precarização, ao passo que em Portugal ela é tratada como exceção contratual, não como modelo predominante. Essa diferença revela o risco de transposição acrítica de modelos estrangeiros sem a devida adaptação ao contexto socioeconômico local.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE BRASILEIRO E A SUA (IN)COMPACTIBILIDADE COM OS PLANOS CONSTITUCIONAL E CONVENCIONAL VIGENTES

A (in)constitucionalidade e (in)convencionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente são temas que têm sido objeto de debate e análise em diferentes contextos, incluindo a jurisprudência e a doutrina.

A Lei 13.467/2017, que introduziu a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil, foi objeto de críticas e questionamentos sobre sua constitucionalidade e convencionalidade. Algumas das principais críticas incluem alguns aspectos.

O contrato intermitente, apesar de juridicamente formalizado, representa uma forma extrema de flexibilização trabalhista, conforme registrado por Murad e Mendonça (2021). A alternância de períodos de atividade e inatividade gera instabilidade e vulnerabilidade, especialmente em setores que antes ofereciam vínculos contínuos.

Segundo Peruchi (2024), o contrato de trabalho intermitente, ao permitir a prestação de serviços de forma descontínua, introduz uma lógica de flexibilidade que rompe com a tradicional expectativa de continuidade empregatícia. Essa forma contratual contribui para o esvaziamento da centralidade do trabalho na vida do trabalhador, ao priorizar os interesses econômicos da empresa sobre a estabilidade da força de trabalho.

O autor destaca que, na prática, o contrato intermitente vem sendo utilizado por empregadores para reduzir custos trabalhistas, em detrimento da proteção social garantida pela CLT. Isso revela um descompasso entre a proposta legislativa e sua concretização no mercado de trabalho.

Peruchi (2024) ainda argumenta que a insegurança do trabalhador intermitente não se limita à incerteza de convocação, mas se estende ao acesso a direitos básicos, como a previdência e o seguro-desemprego, que dependem da regularidade do vínculo empregatício.

3.1 Flexibilização de direitos sociais fundamentais

Essa flexibilização tem implicações diretas sobre os direitos dos trabalhadores e a estrutura das relações laborais, ferindo o direito ao trabalho digno, o direito à segurança e o direito à proteção social.

Entretanto, a norma trabalhista não busca apenas regular as relações entre duas partes – pois para isso bastaria o direito comum –, mas tem como função principal proteger um deles diante do outro. Se a proteção se vai, nada sobra de especial ao Direito do Trabalho, pois este se transforma em mera formalidade e perde sua razão de ser quando esvaziado de seu conteúdo essencial da proteção ao sujeito trabalhador (SANTOS, 2018).

Ao permitir que os trabalhadores contratem trabalhadores apenas quando há demanda, resulta na fragmentação dos direitos sociais. Os trabalhadores temporários não têm garantias mínimas de jornada, o que pode levar a uma remuneração irregular e à incerteza financeira. Essa situação compromete direitos fundamentais, como férias, 13º salário e descanso semanal, que são essenciais para a dignidade do trabalhador (ZANDONAI, 2019).

Existe ainda a insegurança jurídica tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. Embora a intenção fosse formalizar as relações de trabalho e aumentar a segurança jurídica, na prática, muitos trabalhadores acabam em situações de vulnerabilidade, sem acesso a benefícios que garantem sua proteção social. A natureza intermitente do trabalho significa que os contratos podem ser descontinuados a qualquer momento, deixando os trabalhadores sem uma rede de segurança. Também é impactada a realidade em que se manifestam as relações sociais e econômicas no mercado de trabalho, que passa a contar formalmente com mais uma modalidade contratual, aumentos de postos de trabalho e, por decorrência, aumento nas estatísticas de desemprego (ZANDONAI, 2019).

O trabalho intermitente pode levar a um aumento da informalidade no mercado de trabalho, o que resulta em redução de custos para as empresas, gerando a falta de vínculo empregatício, além de fragmentar a classe trabalhadora. A falta de um vínculo empregatício estável pode fazer com que os trabalhadores resistam à mercê

das flutuações do mercado, exacerbando a desigualdade social, representando um retrocesso significativo para a proteção dos trabalhadores no Brasil e, embora essa modalidade tenha sido apresentada como uma solução para aumentar a formalização e a flexibilidade no mercado de trabalho, na prática, ela contribuiu para a erosão de direitos essenciais, a insegurança jurídica e o aumento da informalidade. A luta por uma regulamentação mais justa e a proteção dos direitos trabalhistas é crucial para garantir condições dignas de trabalho e combater a precarização (BORTOLON, 2023).

A prevalência do negociado sobre o legislado, uma das principais inovações da Reforma Trabalhista, quando aplicada a categorias frágeis como os trabalhadores intermitentes, pode significar a renúncia prática a direitos mínimos. Oliveira (2020) ressalta que o princípio da norma mais favorável e da indisponibilidade dos direitos sociais deve prevalecer, especialmente quando a desigualdade estrutural entre as partes inviabiliza a negociação efetivamente livre.

3.2 Precarização do trabalho

A precarização do trabalho refere-se a condições laborais que envolvem insegurança, baixa remuneração e a falta de direitos trabalhistas. É um fenômeno que tem se intensificado nas últimas décadas, com a globalização e a reestruturação produtiva adotada por empresas para aumentar a produtividade e lucros, como a terceirização e flexibilização contratual. Isso leva à substituição de empregos tradicionais por formas de trabalho mais instáveis e inseguras, refletindo as transformações econômicas, políticas e sociais do país. Esse processo está relacionado à deterioração das condições de trabalho, redução de direitos trabalhistas, aumento da informalidade e instabilidade no emprego (Araújo; Moraes, 2017).

Castro (2021) aponta que o modelo intermitente desvirtua a noção clássica de subordinação contínua e enfraquece os vínculos trabalhistas, promovendo uma relação jurídica esvaziada de conteúdo social, em nome da lógica produtiva de mercado e que isso agrava o ciclo de precarização do trabalho no país.

A modalidade de trabalho intermitente representa um novo paradigma de precarização do trabalho formal, conforme analisam Oliveira e Duarte (2022). Os autores destacam que a alternância entre atividade e inatividade gera uma profunda instabilidade financeira, comprometendo o planejamento de vida do trabalhador. Além disso, essa forma de contratação esvazia o conteúdo protetivo do vínculo empregatício, ao transferir o risco da atividade econômica para o empregado. Em nome da flexibilidade, suprime-se o caráter contínuo e previsível da relação de trabalho, pilar fundamental da dignidade laboral.

A informalidade é um dos principais indicadores da precarização. Com um crescente número de trabalhadores autônomos e temporários, muitas vezes sem contratos formais, reduz o acesso a direitos e benefícios trabalhistas como férias remuneradas, 13º salário, licença maternidade, e outros benefícios garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). A informalidade no Brasil ainda é alta, abrangendo milhões de pessoas que trabalham sem registro (Pessini, 2022).

A lógica flexibilizadora adotada pela Reforma Trabalhista de 2017, sobretudo com a introdução do contrato intermitente, desafia os pilares fundantes do Direito do Trabalho. Como alerta Oliveira (2020), a institucionalização de formas atípicas de contratação não pode prescindir da centralidade da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho. Ao permitir remuneração apenas por horas efetivamente trabalhadas e eliminar a previsibilidade de renda, o modelo intermitente fere a função protetiva do direito laboral, convertendo o trabalhador em agente de risco social.

O modelo intermitente rompe com a noção clássica de jornada de trabalho, prevista no art. 4º da CLT, pois o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador. Tal lacuna gera instabilidade econômica e acentua a precarização (MURAD; MENDONÇA, 2021).

3.2.1 Consequências da Precarização

As consequências da precarização do trabalho são profundas e multifacetadas e, segundo a Assembleia Legislativa de Minas Gerais (2023), a precarização do

ambiente funcional tem como sua principal consequência o adoecimento do trabalhador, que o predispõem mais fortemente a acidentes devido ao aumento de problemas de saúde física e mental e das condições de trabalho adversas além da pressão por produtividade.

O acidente que causou a morte de 78 mineiros dos Estados Unidos em 1969 foi inspiração para a criação do 28 de abril como Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho, mas, no Brasil, crimes maiores que o norte-americano, como os rompimentos de barragens em Brumadinho (Região Metropolitana de Belo Horizonte) e Mariana (Central) não geraram ações do poder público tão incisivas.

A desigualdade social também é uma consequência da precarização do trabalho, pois os trabalhadores em condições precárias frequentemente enfrentam dificuldades financeiras e falta de acesso a serviços essenciais (Araújo; Moraes, 2017).

Os empregos informais e temporários proliferam limitando o acesso a oportunidades de trabalho de qualidade, criando um ciclo de exclusão que afeta desproporcionalmente grupos vulneráveis. Essa falta de acesso a empregos formais e bem remunerados perpetua a desigualdade econômica e social. Consequentemente, esta situação não apenas reduz a capacidade de consumo, mas também limita o acesso a serviços essenciais, como saúde e educação, aumentando as disparidades sociais, impactando negativamente a economia como um todo, criando um ciclo de pobreza e estagnação econômica (Gomez; Costa, 1999).

Com a divisão entre diferentes categorias de trabalhadores, cada um enfrentando condições específicas, torna-se mais difícil a mobilização para reivindicar direitos e melhorias em um crescente cenário de informalidade do trabalho. Isso prejudica a capacidade de resistência e a solidariedade entre os trabalhadores e na eliminação de garantias que antes eram asseguradas por leis e convenções coletivas, o que também contribui para a perpetuação da desigualdade, impactando diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores (Souza, 2021).

A falta de tempo livre, a sobrecarga de trabalho e a insegurança financeira afetam a saúde física e mental, limitando o acesso a atividades que promovam o bem-estar. Esses fatores não apenas prejudicam a qualidade de vida individual, mas

também têm repercussões sociais mais amplas, exacerbando as desigualdades (Simão *et al.*, 2024)

A garantia de salário é o princípio fundamental inscrito na Constituição (art. 7º, VII, CF/88), e tem por finalidade atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família. Nesse sentido, o salário tem natureza alimentar, de subsistência. Portanto, quando o contrato intermitente não contempla qualquer renda fixa, essa imprevisibilidade causa no trabalhador insegurança, porquanto sem a estabilidade de um mínimo salarial mensal não conseguirá planejar e realizar seus projetos de vida (Santos, 2018).

Para Oliveira (2020) o aumento da informalidade e do adoecimento laboral estão diretamente relacionados à instabilidade provocada por modelos contratuais flexíveis e desregulados e, o trabalho enquanto fator de identidade e pertencimento social, deve oferecer ao trabalhador previsibilidade, reconhecimento e segurança, sob pena de gerar crises subjetivas e exclusão estrutural.

Um grave problema da contratação intermitente diz respeito à contribuição previdenciária. Muitos trabalhadores, apesar de estarem formalmente contratados, não atingem o piso de contribuição mensal ao INSS. Isso significa que, mesmo atuando em regime de subordinação, não acumulam tempo de contribuição válido para aposentadoria ou outros benefícios.

Como destaca a pesquisadora Lorena Colnago:

“A fragilidade das contribuições no contrato intermitente impede o acesso a benefícios como aposentadoria por tempo de contribuição, auxílio-doença e salário-maternidade. Em muitos casos, o valor pago ao INSS é insuficiente para validar o mês como tempo de contribuição. O trabalhador, portanto, permanece formalmente empregado, mas materialmente desprotegido”
(COLNAGO, 2017).

Isso contraria frontalmente o princípio constitucional da proteção integral ao trabalhador e compromete a própria sustentabilidade do sistema previdenciário, que depende da contribuição contínua de empregadores e empregados.

De acordo com Tupinambá (2020), a ideia de substituir os "bicos" por contratos formais enfrentou desafios práticos significativos. Embora haja a intenção de

assegurar uma remuneração proporcional ao salário mínimo ou ao trabalhador que exerce a mesma função em tempo integral, a falta de garantia de um tempo mínimo de trabalho e de remuneração mínima durante os períodos sem prestação de serviços compromete a subsistência destes trabalhadores.

O jurista Azevedo Neto afirma que:

Considerando que somente podemos conceder dignidade no trabalho se houver a somatória dos elementos liberdade, igualdade, saúde e segurança, remuneração justa atividade lícita, equidade, lazer e aposentadoria digna, propomos uma fórmula simplificada: trabalho decente + dignidade no trabalho + liberdade sindical - trabalho infantil (Azevedo Neto, 2015).

De acordo com Ravnjak, Rodrigues e Soares (2022), a precarização decorrente do trabalho intermitente ultrapassa o campo das relações econômicas, adentrando a esfera psicológica e social do trabalhador. A ausência de previsibilidade sobre a renda e a intermitência das jornadas agravam quadros de ansiedade e insegurança alimentar. Além disso, a forma de contratação afasta o trabalhador de programas de promoção de carreira, treinamentos e benefícios coletivos, perpetuando a condição de subemprego e fragilidade social (Ravnjak; Rodrigues; Soares, 2022).

3.2.2 A negociação coletiva como mecanismo de contenção da precarização no trabalho intermitente segundo Brólio (2019)³

O contrato de trabalho intermitente, tal como instituído pela Reforma Trabalhista de 2017, inaugurou no ordenamento jurídico brasileiro uma modalidade contratual marcada pela fragmentação da jornada, pela imprevisibilidade de renda e por uma ausência de vínculo contínuo entre empregado e empregador. Nessa dinâmica, torna-se essencial discutir o papel da negociação coletiva como instrumento de proteção à dignidade do trabalhador intermitente.

Segundo Brólio (2019), a ausência de um piso protetivo robusto nesse tipo de contrato impõe riscos significativos de precarização. O autor afirma que a legislação, ao estabelecer regras mínimas extremamente flexíveis para essa modalidade,

³ Este tópico refere-se às colocações de Raphael Jacob Brólio, autor do livro “*O Contrato de Trabalho Intermitente Brasileiro*”

transfere aos instrumentos de negociação coletiva a responsabilidade por preencher lacunas fundamentais de proteção trabalhista. Nesse sentido, a negociação coletiva passa a ser não apenas uma faculdade, mas uma **exigência normativa essencial** para que o contrato intermitente não se transforme em um mecanismo de exploração legalizada.

Para Brolio (2019), a precariedade associada ao trabalho intermitente não está apenas na instabilidade da renda, mas sobretudo na erosão do próprio conceito de emprego enquanto garantia de inclusão social. A intermitência, ao dissolver os contornos tradicionais da continuidade contratual, esvazia a proteção jurídica construída historicamente pelo Direito do Trabalho.

O autor propõe que a negociação coletiva seja elevada a condição de validade ou efetividade do contrato intermitente, sendo responsável por estabelecer critérios mínimos de estabilidade, remuneração garantida, compensações por períodos de inatividade, mecanismos de convocação razoáveis e garantias de acesso aos direitos fundamentais. Sem isso, o modelo intermitente reduz-se a uma forma de subemprego institucionalizado.

Em sua análise, Brolio (2019) destaca que a simples formalização legal do contrato intermitente não basta para garantir sua constitucionalidade material, pois a dignidade do trabalhador depende de condições reais de existência, o que pressupõe previsibilidade de renda, continuidade mínima da prestação laboral e possibilidade de inserção social por meio do trabalho. Assim, a negociação coletiva é chamada a preencher esse vácuo de proteção, sendo essencial para compatibilizar o contrato intermitente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Portanto, a regulamentação por negociação coletiva emerge como um recurso jurídico imprescindível para mitigar os efeitos precarizantes do trabalho intermitente, evitando que esse modelo seja utilizado como instrumento de supressão de direitos, sob o pretexto da flexibilidade e da modernização das relações laborais.

3.3 Incompatibilidade e Inconvencionalidade com a Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 assegura direitos fundamentais ao trabalho digno, incluindo a garantia de um salário mínimo, jornada de trabalho regular e condições adequadas de trabalho. O trabalho temporário, que permite ao empregador convocar o trabalhador apenas quando há demanda, rompe com esses princípios. Os trabalhadores temporários não têm um salário fixo mensal e são remunerados apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, o que pode resultar em rendimentos abaixo do mínimo necessário para a subsistência, violando o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho digno (Santos, 2018).

A possibilidade de renda nula em determinados meses, típica do trabalho intermitente, inviabiliza o cumprimento do art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, que garante salário mínimo capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Conforme Oliveira (2020), tal característica coloca o modelo em rota de colisão com o princípio da dignidade da pessoa humana e compromete sua legitimidade constitucional.

A constitucionalidade do contrato intermitente deve ser avaliada sob a ótica da proteção integral ao trabalhador e, conforme Franco Filho (2019), a modalidade intermitente opera uma lógica de descontinuidade e negação da centralidade do trabalho, violando o princípio da continuidade da relação de emprego e o valor social do trabalho previstos nos artigos 1º e 7º da Constituição Federal. O autor defende que o ordenamento jurídico brasileiro não pode admitir vínculos que esvaziem a função social do trabalho, sob pena de retrocesso social.

Sendo assim, o trabalho deve revelar o valor da dignidade, de tal forma a prestigiar o ser humano em todos os aspectos da vida – a fim de concretizar sua total realização individual e comunitária. Ademais, a forma mais efetiva de viabilização do trabalho digno é promovida pela regulamentação jurídica. O Direito do Trabalho tem de se validar nessa perspectiva abrangente que proporciona a realização plena da identidade social do trabalhador pelo trabalho digno. Mesmo em face da crise apresentada pela globalização da economia, a qual provoca um quadro de

desemprego que permanentemente assola o contexto social, político e econômico brasileiro (Delgado, 2015).

Ao permitir remuneração apenas pelo tempo efetivamente trabalhado e possibilitar longos períodos sem convocação, o contrato intermitente distancia-se do direito constitucional ao salário mínimo mensal. Essa prática colide frontalmente com os princípios da dignidade humana e da proteção ao trabalhador, como apontado por Murad e Mendonça (2021).

Se comparado ao trabalho eventual, na prática, o trabalho intermitente, se assemelha ao trabalho eventual levantando questões sobre a verdadeira natureza do contrato contratual, que deveria garantir direitos trabalhistas, mas muitas vezes acaba por desconfigurar a relação de emprego, colocando o trabalhador em condições semelhantes às de um trabalhador eventual, que não possui os mesmos direitos garantidos. Para que a relação seja de emprego é necessária a existência de permanência, ainda que por curto período de tempo, não se configurando como trabalho esporádico ou episódico. A Lei complementar 150 (Brasil, 2015), que regula o trabalho doméstico, refere-se à continuidade como aspecto de permanência na prestação dos serviços (Zandonai, 2019).

Em contrapartida, argumenta-se também que a Lei 13.467/2017 é constitucional e convencional, pois trouxe segurança jurídica e previsibilidade às relações de trabalho, com regras mais claras sobre direitos e obrigações para os trabalhadores, permitindo maior estabilidade para a tomada de decisões de investimento e geração de empregos e estabelecendo regras claras para a contratação e o pagamento dos trabalhadores intermitentes.

A lei referida permite que trabalhadores sejam contratados para períodos específicos, para algumas tarefas, sem a necessidade de uma relação de emprego contínua. Essa modalidade traz flexibilidade e redução de custos em períodos de baixa demanda, promovendo emprego, permitindo que trabalhadores sejam contratados para períodos específicos, sem a necessidade de uma relação de emprego contínua (Pinto Lara, 2018).

Segundo Oliveira (2020), a Constituição de 1988 estabeleceu um novo paradigma de cidadania social, onde o trabalho é instrumento de realização pessoal

e inclusão. Nesse contexto, o autor defende que qualquer contrato de trabalho deve estar submetido à lógica constitucional, e não ao inverso. O contrato intermitente, ao deslocar o foco da proteção para a lógica mercantil, afronta diretamente o princípio da valorização do trabalho humano, base da ordem econômica prevista no art. 170 da CF/88.

Alguns doutrinadores argumentam que a Lei 13.467/2017 é compatível com a Constituição Federal, pois respeita os princípios e direitos estabelecidos na Constituição e na CLT.

Em resumo, a (in)constitucionalidade e (in)convencionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente são temas que têm sido objeto de debate e análise em diferentes contextos, incluindo a jurisprudência e a doutrina.

A aplicação da reforma depende da interpretação dos tribunais, o que pode gerar insegurança jurídica se houver divergências. Alguns defendem que os juízes devem respeitar os limites da lei, evitando arbitrariedades na aplicação de princípios. Enquanto alguns veem como um avanço em direção a relações de trabalho mais previsíveis, outros questionam sua compatibilidade com garantias constitucionais e sua capacidade de gerar estabilidade jurídica na prática (STF, 2020).

Para Tupinambá (2020), o contrato intermitente é incompatível com os parâmetros estabelecidos pela OIT para o trabalho decente, uma vez que não garante previsibilidade de renda nem estabilidade mínima de subsistência. O autor ressalta que essa forma de contratação “é, por essência, instável, desigual e desprotegida”.

A dignidade humana é um princípio fundamental que permeia os direitos básicos do ser humano. No contexto do trabalho, essa ideia ganha uma dimensão específica, tornando-se essencial compreender o conceito de trabalho digno como um direito fundamental. De acordo com Gabriela Neves Delgado⁴, a Constituição Brasileira de 1988, ao mencionar o direito ao trabalho, pressupõe implicitamente que se trata de um trabalho digno, valorizado pelo texto constitucional. Nesse sentido, Delgado (2007) destaca que:

⁴ Delgado, Gabriela Neves. A Centralidade do Trabalho Digno na Vida Pós-Moderna. Revista Brasileira de Estudos Políticos, 95, p. 271-302, 2007, HeinOnline.

“Primeiro, devido ao nexo lógico existente entre direitos fundamentais e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador”.

3.4 O contrato de trabalho intermitente à luz dos direitos fundamentais e da dignidade do trabalho, segundo Castro (2023)⁵

A Constituição Federal de 1988, ao elevar a dignidade da pessoa humana a um dos fundamentos da República (art. 1º, III), estabeleceu um parâmetro intransponível para a interpretação e aplicação das normas infraconstitucionais, inclusive no âmbito das relações laborais. Nesse contexto, a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente com os direitos fundamentais do trabalhador exige uma análise crítica, especialmente considerando os valores constitucionais da justiça social, da proteção ao trabalho e da função social do emprego.

Castro (2023) aponta que o modelo intermitente, embora legitimado formalmente pela Lei nº 13.467/2017, desafia diretamente o núcleo essencial de diversos direitos fundamentais trabalhistas. O autor enfatiza que a intermitência rompe com os pilares estruturantes da relação de emprego — continuidade, previsibilidade, estabilidade econômica e inclusão previdenciária —, afetando de forma concreta a proteção social e jurídica do trabalhador.

Segundo Castro (2023), a maior violação ocorre em relação ao direito à existência digna, tal como previsto no caput do artigo 6º da Constituição Federal, que abrange o direito ao trabalho como meio de realização pessoal e cidadania. A imprevisibilidade da renda, a fragmentação do tempo de trabalho e a exclusão prática de benefícios sociais compromete esse direito, convertendo o contrato intermitente em um instrumento de marginalização laboral.

Além disso, Castro (2023) ressalta que a ausência de garantias mínimas de remuneração e a inatividade forçada, sem qualquer compensação econômica, representam uma afronta aos princípios da igualdade substancial e da proibição do

⁵ Segundo as colocações de Lucas Silva de Castro, autor do livro *“Contrato de trabalho intermitente”*

retrocesso social, pilares que sustentam o constitucionalismo contemporâneo do trabalho. O autor argumenta que, embora a Constituição não vede contratos atípicos, impõe limites materiais que visam assegurar a efetividade dos direitos sociais e a não desproteção do trabalhador.

Outro ponto crucial levantado pelo autor diz respeito à interdição do arbítrio empresarial. No modelo intermitente, a prerrogativa de convocação é exclusiva do empregador, o que confere um poder excessivo e unilateral à parte economicamente mais forte. Essa assimetria, sem mecanismos de equilíbrio, viola o princípio da proporcionalidade e mina a autonomia do trabalhador, que é reduzido a uma condição de permanente disponibilidade, sem garantia de subsistência.

Portanto, o autor conclui que, a modalidade intermitente, tal como regulada no Brasil, não se harmoniza com o bloco de constitucionalidade dos direitos fundamentais. Ao invés de ampliar a formalização e proteger o trabalhador, ela contribui para institucionalizar a insegurança, a instabilidade e o subemprego — todos elementos que negam, na prática, a dignidade do trabalho.

3.5 A crítica de Tupinambá (2020)⁶: o contrato intermitente e a negação do trabalho decente

Tupinambá (2020) oferece uma análise contundente sobre o contrato de trabalho intermitente, destacando que essa modalidade contratual, ao ser incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, representa uma ruptura com os princípios fundamentais que sustentam o conceito de trabalho decente. Segundo o autor, o contrato intermitente não apenas flexibiliza as relações laborais, mas também institucionaliza a precarização, comprometendo a estabilidade econômica e social dos trabalhadores.

⁶ Pedro Coutinho Tubinambá é autor do livro “O contrato intermitente e seus impactos no trabalho decente: os efeitos na remuneração justa”.

O autor argumenta que a imprevisibilidade inerente ao contrato intermitente, especialmente no que tange à remuneração e à jornada de trabalho, coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade constante. A ausência de garantias mínimas de renda mensal e a dependência da convocação pelo empregador impedem que o trabalhador tenha uma vida digna, conforme preconizado pela Constituição Federal e pelos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Ele destaca também, os impactos psicossociais dessa modalidade contratual. A incerteza quanto à obtenção de trabalho e renda gera ansiedade e insegurança, afetando a saúde mental dos trabalhadores. Essa situação é agravada pela falta de acesso a direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e contribuição previdenciária regular, elementos essenciais para a proteção social do trabalhador.

Tupinambá (2020) também critica a justificativa de que o contrato intermitente seria uma ferramenta para a formalização do trabalho informal. Para o autor, essa argumentação ignora que a formalização deve vir acompanhada de garantias mínimas de proteção social e econômica. Sem essas garantias, a formalização torna-se apenas uma formalidade jurídica, sem efetividade na melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Em suma, a análise de Tupinambá revela que o contrato de trabalho intermitente, em sua forma atual, contraria os princípios do trabalho decente e da dignidade da pessoa humana. Ao priorizar a flexibilidade em detrimento da proteção social, essa modalidade contratual perpetua a precarização das relações de trabalho e compromete a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Dessa forma, a crítica doutrinária dominante aponta que a regulamentação atual do contrato intermitente carece de limites constitucionais e garantias materiais mínimas para evitar a precarização. A ausência de pisos normativos, a desproporção de poderes entre empregador e empregado, e a inexistência de mecanismos efetivos de compensação nos períodos de inatividade são apontados, de modo uníssono, como fatores que comprometem a legitimidade da modalidade à luz do ordenamento jurídico brasileiro.

Conclui-se que o debate doutrinário não recusa, a priori, a existência de formas flexíveis de contratação. Entretanto, destaca que qualquer inovação contratual deve ser acompanhada de medidas compensatórias eficazes, capazes de preservar a dignidade da pessoa que trabalha. Isso só é possível, conforme sustentam Brolio, Bosco e Castro, mediante o fortalecimento da negociação coletiva, a imposição de salvaguardas constitucionais, e o reconhecimento da centralidade do trabalho digno como fundamento da República.

Zandonai (2021) reforça as críticas de Tupinambá (2020) à intermitência laboral ao apontar os desafios dessa modalidade para a realização de um trabalho decente, sobretudo em termos de previsibilidade, remuneração digna e acesso a benefícios trabalhistas. Para a autora, a intermitência compromete a continuidade do vínculo, desestimula o engajamento do trabalhador e fragmenta o sentimento de pertencimento organizacional. Além disso, Zandonai ressalta que o discurso de flexibilidade esconde a assimetria de poder entre as partes, agravando a vulnerabilidade do empregado.

3.6 O trabalho intermitente à luz da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a principal referência mundial em direitos laborais. Seu conceito de “trabalho decente” envolve quatro pilares: respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, oportunidade de emprego produtivo, remuneração justa e segurança no trabalho. Quando analisado sob esse prisma, o contrato intermitente, como foi regulamentado no Brasil pela Lei n.º 13.467/2017, apresenta sérias limitações quanto à efetivação dessas garantias.

A OIT destaca em seu relatório que:

“Trabalho decente é aquele que proporciona aos indivíduos e suas famílias segurança, renda previsível, oportunidades de progresso pessoal e proteção social. O emprego deve permitir ao trabalhador viver com dignidade e garantir meios para sua subsistência. A ausência de garantias mínimas, como jornada regular e renda contínua, representa um obstáculo significativo à realização desse conceito” (OIT, 2022).

Tais requisitos colidem frontalmente com o modelo intermitente, que não assegura jornada fixa, renda mensal mínima nem estabilidade. Em vez de combater a informalidade e promover inclusão, como defendem seus propositores, a experiência prática mostra que ele amplia a instabilidade estrutural e transfere os riscos do empreendimento exclusivamente ao trabalhador. Como afirma Delgado (2020), “não se trata de uma nova forma de proteção laboral, mas de um retorno às formas mais primitivas de exploração do trabalho”.

Em análise normativa comparada, Pacheco *et al.* (2017) observam que a adoção do trabalho intermitente no Brasil se distancia das diretrizes da OIT, especialmente no que diz respeito à proteção contra a insegurança econômica. Os autores indicam que, ao contrário do que ocorre em outras jurisdições, o modelo brasileiro não assegura um padrão mínimo de renda e tampouco implementa salvaguardas coletivas eficazes para mitigar os impactos negativos do contrato intermitente. Essa lacuna normativa coloca em xeque a compatibilidade dessa modalidade com os princípios do trabalho decente, como segurança no emprego, estabilidade de renda e proteção social.

Ao comparar o modelo brasileiro com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, Betti (2021) observa que o contrato intermitente não atende aos requisitos mínimos do trabalho decente. A falta de renda estável, a insegurança jurídica e a impossibilidade de progressão profissional são incompatíveis com as recomendações da OIT, que exigem não apenas formalidade, mas também estabilidade e proteção social efetiva

4 JULGAMENTO SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, gerou intensos debates sobre sua constitucionalidade e seus impactos nas relações de trabalho. A seguir, serão analisadas as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) julgadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), bem como os fundamentos e implicações da decisão que consolidou essa modalidade contratual no ordenamento jurídico brasileiro (STF, 2020) .

A análise crítica das decisões do STF sobre o contrato intermitente precisa considerar, como afirma Oliveira (2020), que a constitucionalidade de um instituto jurídico não se esgota em sua forma legal, mas deve ser avaliada sob a ótica do respeito aos direitos fundamentais. A Corte não pode se furtar ao exame de cláusulas pétreas sob o argumento da modernização das relações de trabalho, pois isso implicaria abrir precedentes para retrocessos sociais.

4.1 Julgamento do STF sobre o Contrato de Trabalho Intermitente.

O Supremo Tribunal Federal (STF) analisou a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente no contexto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5.826/DF, 5.829/DF e 6.154/DF. A ação foi movida por diversas entidades sindicais, que argumentaram que essa forma de contratação favoreceria a precarização das relações de trabalho, deixando os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade devido à imprevisibilidade da convocação e à falta de uma renda mínima garantida (Richter, 2024).

O julgamento virtual foi finalizado em 13 de dezembro de 2024, com o relator Ministro Edson Fachin votando pela inconstitucionalidade do contrato intermitente. No entanto, a maioria dos ministros seguiu o voto divergente do Ministro Nunes Marques, que defendeu a constitucionalidade da modalidade, resultando na sua validação pelo STF (Fujioka, 2025).

4.2 Fundamentação da Decisão do STF

A decisão do STF reconheceu que o contrato intermitente não suprime direitos trabalhistas nem viola o princípio da vedação ao retrocesso social, pois assegura garantias fundamentais aos trabalhadores. Entre os principais fundamentos da decisão, destacam-se:

a) Direitos Garantidos ao Trabalhador Intermitente:

- Pagamento de verbas trabalhistas proporcionais, incluindo repouso semanal remunerado, férias proporcionais e 13º salário;
- Recolhimentos previdenciários obrigatórios;
- Resguardo do salário mínimo-hora, impedindo que seja inferior ao salário-mínimo nacional ou ao valor pago no estabelecimento para trabalhadores que exerçam a mesma função.

b) Argumentos em Favor do Modelo de Trabalho Intermitente:

- Aumento da proteção social para trabalhadores informais, ao regularizar suas condições de trabalho e garantir direitos básicos;
- Redução do desemprego, permitindo que empregadores contratem conforme a necessidade e que trabalhadores tenham maior controle sobre sua jornada;
- Maior flexibilidade na prestação de serviços, atendendo às demandas sazonais das empresas;
- Redução de custos para os empregadores, sem eliminar garantias trabalhistas essenciais.

Tupinambá (2020) observa que decisões judiciais que validam o contrato intermitente com base na livre iniciativa desconsideram o princípio da função social do trabalho e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos sociais.

4.3 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) Analisadas

O estudo de Murad e Mendonça (2021), demonstrou que a inserção do contrato de trabalho intermitente sem limitação de atividades e sem garantia de salário mínimo compromete frontalmente a dignidade do trabalhador e sua inclusão previdenciária. A crítica é reforçada pela análise de que esse modelo representa uma precarização mascarada de modernização contratual.

4.3.1 ADI 5.826/DF

A ADI 5.826/DF foi uma das principais ações que questionaram a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) participou como *amicus curiae*. O relator, Ministro Edson Fachin, votou pela inconstitucionalidade do contrato, argumentando que ele não assegura proteção suficiente aos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente em relação a uma carga mínima de horas ou a um rendimento mínimo (Rocha, 2024).

A crítica de Fachin na ADI 5826/DF se alinha à compreensão de que o contrato intermitente, na prática, inviabiliza o cumprimento dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição. Essa tese já havia sido antecipada por Murad e Mendonça (2021), ao identificarem que essa modalidade pode deixar o trabalhador sem garantias reais de subsistência.

Contudo, o voto divergente do Ministro Nunes Marques prevaleceu, sendo acompanhado pelos ministros Alexandre de Moraes, Gilmar Mendes, André Mendonça, Luiz Fux, Cristiano Zanin, Roberto Barroso e Dias Toffoli.

4.3.2 ADI 5.829/DF e ADI 6.154/DF

As ADIs 5.829/DF e 6.154/DF também questionaram a constitucionalidade dos dispositivos da Lei nº 13.467/2017 que instituíram o contrato intermitente. Os principais argumentos apresentados foram (Informativo STF, 2024):

a) Argumentos dos Requerentes:

- O contrato intermitente poderia precarizar as relações laborais, ao não garantir uma remuneração mínima mensal e gerar insegurança financeira aos trabalhadores;
- A modalidade violaria princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

b) Decisão do STF:

- Em julgamento conjunto com a ADI 5.826/DF, o STF, por maioria de votos, declarou a constitucionalidade dos dispositivos que instituíram o contrato intermitente;
- O relator, Ministro Edson Fachin, votou pela inconstitucionalidade, mas foi vencido pela divergência inaugurada pelo Ministro Nunes Marques, que redigiu o acórdão.

No julgamento da ADI 5.826/DF, o argumento da modernização das relações de trabalho foi central para os votos pela constitucionalidade do trabalho intermitente. Oliveira (2020), no entanto, adverte que a modernização não pode ser confundida com supressão de garantias fundamentais. A evolução do direito do trabalho deve ser inclusiva e protetiva, não regressiva.

4.4 Implicações da Decisão do STF

A decisão do STF consolidou a validade jurídica do contrato de trabalho intermitente, permitindo sua aplicação conforme previsto na Reforma Trabalhista. As principais implicações dessa decisão são:

- Ampliação da proteção social aos trabalhadores informais, regularizando-os ou reinserindo-os no mercado de trabalho com direitos assegurados;

- Maior flexibilidade nas relações laborais, permitindo que empregadores e empregados ajustem suas jornadas conforme a demanda;
- Contribuição para a redução do desemprego ao criar novas oportunidades de contratação;
- Manutenção de direitos essenciais aos trabalhadores intermitentes, garantindo-lhes remuneração proporcional e benefícios trabalhistas.

Dessa forma, a decisão do STF validou o contrato de trabalho intermitente, assegurando sua compatibilidade com os princípios constitucionais e consolidando sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro (Rocha, 2024).

5 ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO STF SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

5.1 O Primeiro Acórdão: A ADI 5826/DF e a Fundamentação do Ministro Edson Fachin

A Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.826/DF foi a primeira das três ações julgadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, previsto na Lei n.º 13.467/2017. A ação foi proposta por entidades sindicais que questionavam a validade da nova modalidade contratual à luz dos princípios constitucionais do trabalho. O relator, Ministro Edson Fachin, apresentou um voto contundente no sentido da inconstitucionalidade do contrato intermitente, argumentando que esse modelo viola os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção social e da valorização do trabalho humano (BRASIL, 2023a).

Segundo Fachin, a ausência de garantia mínima de jornada e de remuneração fixada coloca o trabalhador intermitente em uma posição de vulnerabilidade incompatível com os direitos fundamentais assegurados pela Constituição de 1988 (Delgado, 2020). O ministro fundamentou seu voto na vedação ao retrocesso social e na obrigação do Estado de promover condições dignas de trabalho. Sua análise foi respaldada por diversos estudos doutrinários e empíricos que demonstram a precarização das relações de trabalho decorrente da nova modalidade contratual (Brolio, 2023).

Além da argumentação jurídica, Fachin também destacou os efeitos sociais do contrato intermitente. Para o ministro, a possibilidade de o trabalhador ser convocado esporadicamente, sem previsibilidade ou estabilidade financeira, compromete sua segurança econômica e social. Essa condição gera incertezas que repercutem diretamente no bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias, minando os objetivos constitucionais de justiça social e igualdade (Brolio, 2023).

Apesar da consistência e profundidade de seu voto, Fachin foi vencido pela maioria dos ministros do STF. Ainda assim, sua posição permanece como uma referência importante para o debate doutrinário e jurisprudencial sobre os limites da flexibilização trabalhista. Doutrinadores como Raphael Jacob Brolio têm endossado

os fundamentos apresentados por Fachin, reforçando a necessidade de uma leitura constitucionalista das relações de trabalho.

5.2 O Voto Vencedor de Nunes Marques e a Consolidação da Modalidade Intermitente

O Ministro Nunes Marques inaugurou a divergência no julgamento das ADIs, apresentando um voto que reconheceu a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. Para ele, a nova modalidade contratual não fere os preceitos da Constituição Federal desde que sejam respeitadas as garantias básicas previstas na CLT. Seu voto foi amparado em uma interpretação literal e formalista da legislação, sustentando que o trabalhador intermitente continua protegido por normas mínimas de proteção social (BRASIL, 2024).

Marques argumentou que o contrato intermitente atende a uma demanda do mercado de trabalho contemporâneo, oferecendo flexibilidade tanto para empregadores quanto para empregados. Segundo ele, a nova forma de contratação pode beneficiar trabalhadores que não se encaixam em modelos tradicionais, como estudantes, aposentados ou trabalhadores ocasionais (Feijioka, 2025). Dessa forma, o modelo seria uma alternativa legítima diante dos desafios do desemprego estrutural.

O voto vencedor também enfatizou o papel do Legislativo na criação de normas e alertou para os riscos do ativismo judicial. Marques defendeu que o STF não deveria interferir em decisões legítimas do Congresso Nacional, especialmente em matéria de política pública e direito do trabalho. Para ele, a atuação da Corte deve se limitar à verificação da compatibilidade formal das leis com a Constituição (Rocha, 2024).

A decisão favorável à constitucionalidade foi acompanhada por outros ministros, consolidando a validade do contrato intermitente no ordenamento jurídico brasileiro. Embora a maioria tenha adotado uma visão mais pragmática e econômica, juristas críticos apontam que tal entendimento enfraquece os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho. Brolio (2023), por exemplo, destaca que essa leitura acaba privilegiando a lógica do mercado em detrimento dos direitos sociais.

5.3 ADIs 5.829 e 6.154: Julgamento Conjunto e Implicações Práticas

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5.829 e 6.154 foram julgadas conjuntamente com a ADI 5826 e apresentaram argumentos similares quanto à inconstitucionalidade do trabalho intermitente. Ambas foram ajuizadas por entidades sindicais e organizações de defesa dos trabalhadores, que alertaram para o risco de institucionalização da precariedade no mercado de trabalho brasileiro. Os fundamentos jurídicos se concentraram na violação ao princípio da dignidade humana, ao valor social do trabalho e à função social do contrato (BRASIL, 2024).

Durante o julgamento, os ministros que votaram pela improcedência das ações reiteraram os fundamentos do voto de Nunes Marques. Para a maioria do STF, o contrato intermitente não representa uma afronta aos direitos constitucionais, pois assegura garantias mínimas e formaliza vínculos antes existentes na informalidade. A ideia central foi a de que o modelo amplia o acesso à proteção trabalhista e previdenciária.

Apesar do entendimento majoritário, especialistas apontam que a regulamentação do trabalho intermitente ainda apresenta falhas significativas. Entre os principais problemas estão a ausência de remuneração mínima mensal, a imprevisibilidade de convocações e a dificuldade de acesso a benefícios sociais, como o seguro-desemprego. Esses fatores dificultam a promoção do trabalho digno e comprometem a efetividade das normas constitucionais (Delgado, 2019).

A decisão final do STF teve impacto direto sobre a jurisprudência dos tribunais trabalhistas e sobre a atuação dos sindicatos. Embora o contrato intermitente esteja formalmente validado, sua aplicação prática continua gerando controvérsias. A doutrina tem alertado que a legitimação desse modelo contratual pode abrir precedentes perigosos para novas formas de flexibilização sem contrapartida protetiva, colocando em risco os pilares históricos do Direito do Trabalho no Brasil.

5.4 A Contradição com o Princípio da Proibição do Retrocesso Social

Um dos pontos mais sensíveis discutidos nas ADIs contra o contrato de trabalho intermitente diz respeito à violação do princípio da proibição do retrocesso social. Esse princípio, embora não expresso de maneira literal no texto constitucional, é amplamente reconhecido pela doutrina e jurisprudência brasileiras como uma salvaguarda contra a supressão de direitos sociais já conquistados. Ao permitir a

contratação de trabalhadores sem jornada mínima ou garantia de remuneração fixa, a Reforma Trabalhista de 2017 criou uma forma de vínculo que, segundo os críticos, representa um retrocesso inaceitável (Câmara dos deputados, 2017).

Brolio (2023) destaca que o direito ao trabalho digno, ao salário justo e à estabilidade mínima são conquistas civilizatórias incorporadas ao núcleo essencial dos direitos sociais. O contrato intermitente, ao relativizar essas garantias, ofende diretamente essa noção de progressividade dos direitos fundamentais. Ao invés de ampliar a proteção, o novo modelo reduz o escopo da tutela trabalhista, expondo o trabalhador a riscos de desproteção e de vulnerabilidade econômica.

A jurisprudência constitucional já consolidou entendimentos que rejeitam alterações legislativas que promovam regressões em matéria de direitos fundamentais. Em áreas como saúde, educação e previdência, o STF tem se posicionado contra medidas que resultem em retrocesso sem justificativa razoável e proporcional. À luz dessa linha interpretativa, é possível argumentar que o contrato intermitente deveria ser reavaliado quanto à sua compatibilidade com o princípio da vedação do retrocesso (Delgado, 2019).

Mesmo com a decisão do STF validando a modalidade, a crítica persiste no meio acadêmico. Há consenso entre diversos autores de que, para que o contrato intermitente não represente um retrocesso social, seria necessário estabelecer um conjunto de salvaguardas mínimas – como piso salarial proporcional, limites objetivos de convocação e proteção contra discriminação – o que, até o momento, não foi contemplado pelo legislador.

5.5 A Dimensão Econômica versus a Dimensão Jurídico-Social do Trabalho Intermitente

Um dos argumentos centrais a favor da legalidade do contrato intermitente repousa na dimensão econômica. Defensores da modalidade afirmam que ela é uma resposta às novas dinâmicas do mercado de trabalho, marcadas por alta rotatividade, sazonalidade e necessidade de flexibilidade. Para esse grupo, o modelo intermitente é uma alternativa legítima para evitar a informalidade e criar novas oportunidades de vínculo empregatício formal (Portal da Indústria, 2024).

Contudo, essa leitura econômica contrasta com a dimensão jurídico-social do trabalho prevista na Constituição Federal. O trabalho, segundo a Carta de 1988, não deve ser visto apenas como fator de produção, mas como um direito fundamental e elemento estruturante da dignidade humana (Araújo, 2023). A lógica econômica não pode se sobrepor à função social do contrato de trabalho, sob pena de descaracterizá-lo como instrumento de promoção da justiça social (Oliveira, 2020).

Brolio (2022) aponta que o modelo intermitente ignora os aspectos subjetivos do trabalho, como a previsibilidade de renda, a possibilidade de planejamento de vida e o pertencimento institucional do trabalhador. Essas dimensões são essenciais para a construção de uma cidadania plena. A instabilidade associada ao contrato intermitente, nesse sentido, compromete o próprio projeto constitucional de Estado Democrático de Direito.

Portanto, o embate entre a eficiência econômica e os direitos fundamentais do trabalhador não pode ser resolvido unicamente pelo critério da demanda do mercado. É necessário que qualquer inovação legislativa preserve o núcleo essencial do direito do trabalho, garantindo um mínimo de proteção contra a exploração e a vulnerabilidade.

5.6 A Efetividade das Garantias Constitucionais no Trabalho Intermitente

Um dos principais desafios da implementação do contrato de trabalho intermitente é assegurar a efetividade das garantias constitucionais, como salário mínimo, jornada digna, proteção previdenciária e acesso aos direitos sociais. A ausência de jornada contínua e de previsibilidade de convocação torna difícil garantir esses direitos em sua plenitude (Santos, 2018).

Na prática, muitos trabalhadores intermitentes não conseguem atingir, no final do mês, uma remuneração compatível com o salário mínimo. Como o pagamento depende da convocação, e esta não possui um padrão fixo, é comum que esses trabalhadores vivam em uma situação de permanente instabilidade financeira. Isso compromete não apenas seu sustento, mas também seu acesso à moradia, alimentação adequada e planejamento de vida.

Além disso, o recolhimento previdenciário proporcional pode impedir o acesso a benefícios importantes, como aposentadoria, auxílio-doença ou licença-maternidade

(Gunther et al., 2019). Mesmo que o contrato esteja formalizado na carteira de trabalho, a contribuição fracionada ou insuficiente resulta em exclusão prática do sistema de seguridade social.

É urgente, portanto, repensar mecanismos que garantam a efetividade dessas garantias no contexto do trabalho intermitente. Isso pode incluir o estabelecimento de pisos de proteção, pagamento compensatório em períodos de inatividade ou mecanismos de correção automática de vínculos fracos. A omissão legislativa nessa área representa um risco à própria credibilidade do sistema jurídico.

Por isso, Castro (2021) propõe que o contrato intermitente seja permitido apenas em setores onde a demanda é comprovadamente sazonal, e que sua aplicação seja acompanhada de mecanismos de compensação nos períodos de inatividade, garantindo, ao menos, uma renda básica mínima.

Porém, Tupinambá (2020) afirma que o contrato de trabalho intermitente não deve ser entendido como política de inclusão laboral, mas como ferramenta de flexibilização excessiva que desestrutura os pilares do trabalho digno e que o Brasil precisa avançar para um modelo que concilie flexibilidade com garantias mínimas.

5.7 Propostas de Reinterpretação do Contrato Intermitente à Luz da Constituição

Diante da consolidação jurisprudencial da validade do contrato intermitente, a doutrina tem buscado alternativas para sua reinterpretação compatível com os fundamentos constitucionais do direito do trabalho. Uma das propostas mais consistentes é condicionar sua aplicação à negociação coletiva, permitindo que os sindicatos fixem salvaguardas específicas por categoria.

Brolio (2018) ressalta que o contrato intermitente deveria ser regulado por meio da negociação coletiva, a fim de evitar que sua aplicação seja feita de forma abusiva e desigual. A ausência de mediação sindical compromete o equilíbrio nas relações de trabalho.

A tese do autor é de que a negociação coletiva seria um instrumento capaz de estabelecer limites e garantias mínimas para o trabalhador intermitente, preservando

sua dignidade e evitando situações de exploração, salientando ainda que, a atual legislação ignora as peculiaridades das atividades afetadas pela intermitência, tratando desigualmente os desiguais, em desrespeito ao princípio da isonomia (Brolio, 2018).

Essa ideia, consiste em tratar o contrato intermitente não como uma cláusula geral válida para todos os setores, mas como um regime especial sujeito a regulação setorial. Assim, somente mediante acordo coletivo poderiam ser definidos aspectos como número máximo de convocações mensais, valor mínimo de remuneração, intervalos obrigatórios entre jornadas e formas de compensação por inatividade (Brolio, 2023).

Outra proposta de reinterpretação passa pela fixação de parâmetros objetivos para a contratação. O Estado poderia exigir, por exemplo, que empresas demonstrem a necessidade funcional da contratação intermitente e apresentem relatórios periódicos sobre o número de convocações e os valores pagos aos trabalhadores. Essa transparência serviria tanto para fins de fiscalização como para prevenção de abusos (Souza, 2021).

Por fim, deve-se reforçar a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho na interpretação protetiva da norma, garantindo que a utilização do contrato intermitente não se converta em ferramenta de precarização em massa. A constitucionalização das relações de trabalho exige vigilância e compromisso institucional com os valores fundantes do ordenamento jurídico trabalhista (Araújo; Moraes, 2017).

5.8 Síntese crítica dos acórdãos do STF sobre o trabalho intermitente

A análise conjunta dos acórdãos proferidos nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5.826/DF, 5.829/DF e 6.154/DF pelo Supremo Tribunal Federal revela uma profunda cisão entre duas visões de mundo sobre o trabalho no Brasil. Enquanto o voto vencido do Ministro Edson Fachin, no acórdão da ADI 5.826/DF,

ênfatiza a incompatibilidade do contrato intermitente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a maioria formada em torno do voto de Nunes Marques adotou uma perspectiva mais liberal e econômica da relação laboral (BRASIL, 2023a).

É importante observar que a argumentação vencedora se baseou em grande medida na ideia de que o contrato intermitente amplia as oportunidades formais de trabalho e fortalece a livre iniciativa, promovendo a modernização das relações laborais. No entanto, como aponta Oliveira (2020), essa lógica ignora que a formalização precária também é uma forma de exclusão, pois não garante renda contínua, previsibilidade contratual nem acesso efetivo à seguridade social.

O ponto crítico reside no fato de que, ao validar o modelo intermitente, o STF assumiu uma interpretação excessivamente minimalista dos direitos sociais, privilegiando a literalidade do texto da reforma trabalhista em detrimento do seu impacto concreto sobre a vida dos trabalhadores. Essa leitura restringe o papel da Corte Constitucional como guardião do mínimo existencial, função que deveria prevalecer especialmente em contextos de insegurança estrutural e desigualdade acentuada (Delgado, 2020).

Outro aspecto preocupante dos acórdãos analisados é a ausência de condicionantes estruturais que limitem o uso do contrato intermitente aos setores onde ele se justifica por natureza sazonal ou eventual. A jurisprudência majoritária abriu margem para a aplicação indiscriminada da modalidade, sem impor a exigência de comprovação de necessidade funcional, nem a intervenção sindical, como sugerido por parte da doutrina (Brolio, 2023).

Ademais, os acórdãos ignoraram recomendações internacionais, como as diretrizes da OIT sobre trabalho decente, que pressupõem previsibilidade de renda, segurança jurídica e proteção social robusta. A jurisprudência do STF não se valeu dessas referências para compatibilizar a lei ordinária com os compromissos assumidos pelo Brasil em tratados internacionais de direitos humanos e trabalhistas (OIT, 2022).

Por fim, ainda que a decisão do STF tenha consolidado a validade jurídica do contrato intermitente, sua legitimidade social e constitucional permanece fragilizada,

justamente por ignorar a realidade prática dos trabalhadores que vivem sob essa forma de vínculo. A Corte, ao se afastar da leitura material dos direitos fundamentais, contribui para consolidar uma forma de vínculo que, na prática, subverte os fundamentos do constitucionalismo social brasileiro.

6 A MODALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA DOUTRINA CONTEMPORÂNEA

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, continua a suscitar debates intensos sobre seus efeitos jurídicos, sociais e econômicos. Embora formalmente amparado pela Lei nº 13.467/2017, sua implementação, sem o devido aparato compensatório e garantidor, tem revelado importantes deficiências à luz da doutrina contemporânea.

Para Raphael Jacob Brolio (2019), a ausência de mecanismos mínimos de proteção no contrato intermitente exige a atuação das convenções coletivas como forma de neutralizar a precarização estrutural que a modalidade enseja. O autor destaca que, ao permitir que o vínculo empregatício seja ativado ou desativado à vontade do empregador, sem qualquer estabilidade ou previsibilidade, esse modelo rompe com a lógica protetiva do direito do trabalho.

Em perspectiva comparada, Carlos Alberto Bosco (2024) demonstra que, diferentemente de países como Itália e Reino Unido — onde contratos semelhantes contam com limites regulatórios e proteção social robusta —, o Brasil importou o modelo sem reproduzir os pilares institucionais que o sustentam no exterior. Segundo o autor, isso fez do trabalho intermitente um experimento de liberalização extrema, inadequado a um país com histórica informalidade e baixa cobertura previdenciária.

A garantia constitucional do salário mínimo como patamar civilizatório está diretamente ameaçada pela estrutura do contrato intermitente. Conforme Silva (2020), a ausência de uma remuneração mensal fixa impossibilita o cumprimento do artigo 7º, IV, da Constituição, que assegura salário mínimo capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e sua família. A autora analisa casos em que a remuneração total recebida pelo intermitente não alcança sequer a metade do salário mínimo vigente, evidenciando a violação de preceitos constitucionais.

Lucas Silva de Castro (2025) aprofunda a crítica sob o ponto de vista constitucional. Para ele, o modelo intermitente tal como instituído viola frontalmente direitos fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição Federal, notadamente o direito ao salário mínimo mensal, à proteção contra despedida arbitrária e à redução

dos riscos do trabalho. A subversão desses direitos compromete a dignidade do trabalhador e torna o contrato incompatível com a ordem constitucional vigente.

Nessa mesma linha, Pedro Tourinho Tupinambá (2021) adverte que a intermitência não é apenas uma técnica contratual, mas um vetor de exclusão social. O autor critica a ideia de que esse modelo traria formalização ao mercado de trabalho e demonstra que, ao contrário, ele institucionaliza a insegurança ao converter o emprego em um estado de espera crônico, no qual o trabalhador não tem controle sobre sua subsistência.

As críticas convergem com o pensamento de Oliveira (2020), que considera o trabalho intermitente um retrocesso histórico que esvazia a função protetiva do direito do trabalho. Segundo o autor, a liberdade contratual só pode ser legitimada quando acompanhada de igualdade material entre as partes — o que claramente não se observa na relação intermitente, onde o empregador detém total controle sobre o vínculo.

Murad e Mendonça (2021) também apontam que a intermitência atinge em cheio o princípio da continuidade da relação empregatícia, pilar da proteção social do trabalhador. A descontinuidade do vínculo esvazia o acesso a benefícios como férias integrais, aposentadoria digna e planejamento financeiro, desfigurando o modelo de emprego construído desde a CLT de 1943.

Castro (2021) reforça esse entendimento ao afirmar que a lógica do contrato intermitente dissolve a subordinação tradicional e transfere ao trabalhador a responsabilidade de suportar os riscos do negócio. Tal inversão rompe com a estrutura do direito do trabalho, que foi concebido justamente para proteger o elo mais fraco da relação produtiva.

Zandonai (2019) também se alinha à visão crítica ao denunciar que o contrato intermitente acarreta fragmentação dos direitos sociais e escancara a desigualdade estrutural. O autor salienta que a flexibilização indiscriminada de direitos leva à perda da identidade do trabalhador como sujeito de direitos e à desvalorização do trabalho como fundamento da República.

Gunther (2019), por sua vez, contribui ao debate com foco na proteção de grupos vulneráveis, como gestantes. Para o autor, o contrato intermitente não se compatibiliza com a garantia constitucional de salário mínimo nem com o direito à estabilidade da gestante, sendo necessário assegurar salvaguardas específicas que preservem a integridade dessas proteções mesmo em contratos atípicos.

Portanto, a análise crítica da doutrina majoritária revela que, embora o trabalho intermitente esteja legalmente previsto, ele ainda carece de legitimidade constitucional, social e ética, por não garantir, em sua forma atual, as condições mínimas de trabalho decente. As reflexões aqui apresentadas convergem na defesa de que a proteção trabalhista deve preceder qualquer arranjo de flexibilidade, e que somente com a imposição de limites jurídicos, compensações econômicas e atuação sindical efetiva será possível reconciliar esse modelo com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

7 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA COM BASE EM LEONARDO ALIAGA BETTI (2021)⁷

Betti (2021) propõe uma leitura do contrato de trabalho intermitente como um movimento de retorno a uma lógica anterior ao Direito do Trabalho, quando a proteção ao trabalhador ainda não era reconhecida como elemento essencial das relações de emprego. Para o autor, a intermitência rompe com os pilares que nortearam a consolidação dos direitos trabalhistas, substituindo-os por um modelo que prioriza a fluidez contratual e a conveniência do empregador, em detrimento da estabilidade e da dignidade do trabalhador.

Na perspectiva do autor, o contrato intermitente não é uma simples inovação dentro do sistema jurídico trabalhista brasileiro, mas sim uma ruptura com a tradição celetista construída desde 1943. Essa tradição, inspirada em uma lógica protetiva, passa a ser corroída por institutos que tratam o trabalhador como fornecedor de serviços sob demanda, o que descaracteriza a subordinação contínua e compromete o núcleo do vínculo empregatício.

A obra mostra que a essência do contrato intermitente é a disponibilidade do trabalhador sem garantia de retorno mínimo, o que significa transferir a ele os riscos do negócio — algo incompatível com os princípios do Direito do Trabalho. Betti (2021) critica fortemente essa inversão, afirmando que a figura do empregado deixa de ser protegida e passa a ser utilizada sob critérios puramente mercadológicos, enfraquecendo a segurança jurídica e social.

O autor chama atenção para o risco de a intermitência legalizar práticas anteriormente tidas como informais ou até ilegais, como a convocação esporádica sem previsão mínima de remuneração. Ao invés de combater a informalidade, o Estado acaba por institucionalizá-la, dando-lhe roupagem jurídica e transferindo ao trabalhador o ônus pela ausência de ocupação constante.

O princípio da continuidade do vínculo empregatício, sempre valorizado pela jurisprudência brasileira, é frontalmente afrontado pelo trabalho intermitente, como

⁷ Dissertação apresentada na Universidade de São Paulo

argumenta Betti (2021). Na sua análise, a ausência de previsibilidade na jornada rompe o elo entre estabilidade e dignidade do trabalho, dificultando a construção de uma carreira profissional e a integração social do trabalhador.

Um dos aspectos mais críticos levantados por Betti (2021) é a “terceirização interna” da relação de trabalho. O contrato intermitente aproxima-se de um contrato de prestação de serviços, onde o vínculo é fragmentado e enfraquecido. Isso gera um novo tipo de relação contratual que, embora regido pela CLT, se afasta do modelo protetivo originalmente desenhado pela Consolidação.

Betti (2021) também discute o impacto da intermitência sobre a organização sindical. A fragmentação do vínculo dificulta a sindicalização e a representação coletiva, reduzindo a força dos trabalhadores para negociar melhores condições de trabalho. A instabilidade contratual mina a unidade e a mobilização da categoria, comprometendo os avanços por meio da negociação coletiva.

O autor questiona a retórica da “modernização” usada para justificar a criação do contrato intermitente. Para Betti (2021), modernidade não pode ser confundida com flexibilização irrestrita. Ao contrário, a modernidade jurídica deveria promover a ampliação dos direitos e a inclusão social, não o retorno a um estado de insegurança contratual que remete ao início do século XX

A Constituição Federal de 1988 consagra o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República. Betti (2021) demonstra que a intermitência atinge diretamente esse princípio, pois trata o trabalho como algo residual e descartável. Ao não garantir ao trabalhador meios de subsistência dignos, o contrato intermitente compromete a efetividade dos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

Por fim, Betti (2021) propõe que o contrato intermitente, caso mantido no ordenamento jurídico, deve ser reformulado com garantias mínimas obrigatórias: número mínimo de horas mensais, salário-base, proteção previdenciária contínua e limites de inatividade. Além disso, defende que sua aplicação se restrinja a setores específicos, sob fiscalização rigorosa e com reforço da atuação sindical.

8 O TRABALHO INTERMITENTE EM CONJUNTO COM AS PLATAFORMAS DIGITAIS

A análise do trabalho intermitente associado às plataformas digitais revela uma convergência preocupante: ambas as modalidades se estruturam sob a lógica da hiperflexibilização e da descontinuidade, favorecendo a precarização das relações de trabalho. Guizzardi Vaz e Rabelo Barbosa (2023) destacam que essas formas de contratação impõem aos trabalhadores uma disponibilidade permanente, sem garantia de jornada mínima, tampouco de remuneração regular. Isso configura uma inversão da lógica clássica da relação empregatícia, na qual o risco da atividade econômica, tradicionalmente assumido pelo empregador, é deslocado ao trabalhador.

A emergência das plataformas digitais — como Uber, iFood, Rappi e outras — coincide com a institucionalização do contrato intermitente pela Reforma Trabalhista de 2017. Ambas as formas compartilham elementos estruturais: imprevisibilidade, ausência de jornada fixa, remuneração fragmentada e carência de vínculos contínuos. Nesse cenário, trabalhadores vivem sob o que Piai (2022) define como “formalidade instável”, estando juridicamente vinculados a uma empresa, mas desprovidos de proteção social robusta, estabilidade e previsibilidade financeira.

Tupinambá (2020) aponta que o contrato intermitente deteriora o conceito de trabalho decente ao autorizar a convocação esporádica do trabalhador conforme a conveniência do empregador. A similitude com as plataformas digitais reside exatamente nesse ponto: ambas as modalidades fragilizam o trabalhador ao extremo, promovendo uma lógica de subordinação velada disfarçada de autonomia contratual.

A precarização se acentua à medida que essas relações envolvem, majoritariamente, trabalhadores em situação de vulnerabilidade social — mulheres, jovens, pessoas negras, migrantes e profissionais com baixa escolaridade — conforme estudos de Oliveira e Silva (2023). A adesão a essas formas de trabalho não ocorre por opção, mas por ausência de alternativas. A precarização, portanto,

deixa de ser um fenômeno isolado e passa a integrar a engrenagem estrutural do mercado de trabalho contemporâneo.

Além da instabilidade econômica, a saúde mental e física dos trabalhadores sofre impactos severos. A Assembleia Legislativa de Minas Gerais (2023) aponta o crescimento de doenças ocupacionais relacionadas à ansiedade, estresse crônico, distúrbios do sono e depressão, cujos sintomas são intensificados pela insegurança financeira, jornadas exaustivas e ausência de direitos trabalhistas consolidados.

Franco Filho (2019) denuncia o deslocamento do risco da atividade econômica para o trabalhador, que passa a depender da demanda e do algoritmo — no caso das plataformas — ou do chamado esporádico do empregador — no caso da intermitência. Em ambos os modelos, a subsistência do trabalhador é colocada em segundo plano diante da eficiência produtiva.

A crítica de Marley Araújo e Regina Moraes (2017) aponta que o discurso da modernização, frequentemente utilizado para justificar essas modalidades, esconde o retorno a formas arcaicas de exploração, como o trabalho por tarefa ou por peça, sem qualquer respaldo coletivo. A ausência de representação sindical e a fragmentação dos vínculos de trabalho contribuem para o enfraquecimento da classe trabalhadora e sua capacidade de negociação.

Para Brolio (2018), o contrato intermitente carece de uma regulamentação coletiva robusta, o que, aliado à fragilidade normativa das plataformas digitais, impede a consolidação de mecanismos protetivos. A individualização dos conflitos e a ausência de cláusulas protetivas alimentam a perpetuação de desigualdades e consolidam um modelo laboral assimétrico.

Nesse contexto, Feres (2024) propõe a reconstrução do Direito do Trabalho em bases mais inclusivas, considerando a complexidade das novas formas de contratação. Segundo ele, é imprescindível que o ordenamento jurídico reconheça a existência desses novos arranjos laborais, mas que o faça a partir de uma lógica protetiva, reafirmando a centralidade do trabalho digno, da proteção social e da equidade.

Por fim, Guizzardi Vaz e Rabelo Barbosa (2023) concluem que, ao operar em sintonia com as plataformas digitais, o contrato intermitente não apenas fragiliza os direitos trabalhistas, mas compromete os fundamentos do próprio pacto constitucional de proteção ao trabalho. A manutenção desses modelos sem revisão normativa e sem diálogo com os princípios constitucionais pode significar o esvaziamento do valor social do trabalho, a intensificação da exclusão social e a corrosão da cidadania laboral no Brasil contemporâneo.

9 IMPACTO SOCIAL DO TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista de 2017, gerou intensa controvérsia por romper com os princípios históricos da continuidade e da proteção ao trabalhador. Ao possibilitar contratos nos quais o empregado presta serviços esporádicos e recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, essa modalidade representa, para muitos autores, uma forma de precarização do vínculo laboral (Brolio, 2018).

De acordo com Vitor (2022), o trabalho intermitente compromete a dignidade do trabalhador ao colocar em xeque a previsibilidade de renda e a estabilidade econômica, pilares fundamentais da racionalidade social-constitucional do trabalho. A ruptura com tais fundamentos fragiliza o poder de barganha do trabalhador e amplia sua vulnerabilidade socioeconômica.

Os dados do IPEA (2023) apontam que os trabalhadores intermitentes possuem, em sua maioria, baixa escolaridade, jovens ou idosos, e estão inseridos em setores de alta rotatividade, como comércio e serviços. Esses dados revelam que a intermitência tem atingido segmentos tradicionalmente mais frágeis da sociedade, ampliando as desigualdades estruturais no mercado de trabalho.

Segundo Oliveira e Silva (2023), embora o trabalho intermitente tenha sido apresentado como alternativa de formalização para trabalhadores informais, na prática, promove uma falsa formalidade, já que não assegura condições mínimas de remuneração mensal, tornando o trabalhador dependente de múltiplas fontes de renda ou da assistência pública.

A análise de Franco Filho (2019) destaca que a ausência de jornada mínima garantida compromete o princípio da proteção, expondo o trabalhador à insegurança social. Tal situação contraria o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que prevê o direito a uma remuneração capaz de prover uma existência digna.

Para Delgado (2019), o modelo intermitente não apenas fragiliza os direitos trabalhistas, mas também impacta negativamente a seguridade social. Com contribuições esparsas e intermitentes, há risco de comprometimento das

aposentadorias futuras, além de dificultar o acesso a benefícios previdenciários como auxílio-doença e salário-maternidade.

A perspectiva de Zandonai (2019) reforça esse argumento ao apontar que a intermitência afeta principalmente mulheres e jovens, agravando as desigualdades de gênero e idade no mercado laboral. A instabilidade da renda dificulta o planejamento familiar e limita o acesso a crédito e habitação, prejudicando a mobilidade social.

Para Araújo e Moraes (2017), a intermitência é expressão contemporânea da precarização das relações de trabalho, refletindo a hegemonia do capital financeiro sobre os direitos sociais. O trabalhador deixa de ser sujeito de direitos para se tornar um mero recurso ajustável à lógica produtiva neoliberal.

Murad e Mendonça (2021) acrescentam que a ausência de garantias mínimas coloca o trabalhador intermitente em permanente estado de alerta, à espera de convocação, o que impacta sua saúde mental e sua capacidade de organização da vida pessoal. O fenômeno é semelhante ao verificado em contratos de “zero hora” no Reino Unido.

Na visão de Tupinambá (2020), a remuneração intermitente impede a construção de uma carreira profissional sólida, comprometendo a formação contínua e o desenvolvimento técnico do trabalhador. Isso leva à estagnação profissional e à baixa qualificação da força de trabalho.

Piai (2022) aponta que, apesar de o trabalho intermitente ser defendido por setores empresariais como um mecanismo de flexibilização, sua efetiva contribuição para a geração de empregos é questionável, sendo utilizado muitas vezes para substituir contratos mais protegidos por outros mais baratos e desregulados.

Segundo Bortolon (2023), o modelo intermitente dialoga com fenômenos contemporâneos como a uberização, que igualmente se baseia na lógica da fragmentação e da disponibilidade contínua, promovendo uma nova forma de exploração laboral mascarada pela autonomia ilusória.

Guiizardi Vaz e Barbosa (2023) observam que o trabalho intermitente deve ser compreendido dentro do contexto neoliberal e da plataformação das relações de trabalho, que redefine os contornos da subordinação e rompe com a noção tradicional

de emprego. Isso amplia o fosso entre o discurso de modernização e as condições reais de trabalho.

De acordo com o Supremo Tribunal Federal, que declarou a constitucionalidade do trabalho intermitente (Rocha, 2024), a modalidade é válida por ampliar as formas de contratação. No entanto, como aponta Fujioka (2025), a Corte deixou em aberto a necessidade de regulação complementar para evitar abusos e garantir a proteção social dos contratados.

Por fim, Feres (2024) argumenta que, se o direito do trabalho deve transcender os limites formais da relação empregatícia para alcançar novas formas de inserção produtiva, ele também deve ser capaz de reconhecer e combater mecanismos de exclusão e precarização, como o trabalho intermitente, sob pena de perder sua função social.

10 PERSPECTIVAS FUTURAS E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Feres (2024) propõe uma visão alternativa às narrativas de precarização, defendendo que novas formas contratuais podem coexistir com garantias sociais, desde que inseridas em um sistema regulatório eficiente e inclusivo, devendo, o Direito do Trabalho, transcender a noção clássica de relação empregatícia e acolher realidades híbridas e flexíveis, sem, contudo, abdicar da proteção mínima ao trabalhador (Feres, 2024).

O avanço tecnológico e as transformações no mercado global têm impulsionado o surgimento de novas formas de contratação que desafiam os modelos tradicionais de vínculo empregatício. Entre essas inovações, destacam-se as contratações via plataformas digitais, os contratos intermitentes e outras modalidades flexíveis. Segundo Guizzardi Vaz e Rabelo Barbosa (2023), esse movimento revela uma tendência de desestruturação do modelo fordista de trabalho, substituído por arranjos mais fluidos, orientados pela lógica do capital em tempo real.

A consolidação dessas novas formas contratuais tem sido impulsionada pela retórica da modernização e do aumento da empregabilidade, mas muitos autores questionam se elas de fato promovem inclusão social ou apenas reforçam a precarização já existente. Para Brolio (2019), o contrato intermitente, por exemplo, precisa ser regulado coletivamente, sob pena de se tornar um mecanismo de desproteção e instabilidade generalizada no mercado de trabalho.

Segundo Feres (2024), o futuro das relações laborais exige um reposicionamento do Direito do Trabalho, que deve ampliar seu alcance para além da clássica relação empregatícia. Isso implica reconhecer e proteger os trabalhadores por conta própria, autônomos dependentes e prestadores de serviço via plataformas digitais, com vistas à universalização da proteção social.

Essa reestruturação, no entanto, deve ser acompanhada de uma revisão crítica das estratégias neoliberais que vêm orientando as reformas trabalhistas desde 2017. Como apontam Pereira e Falavina (2023), o legado da reforma brasileira está marcado por retrocessos nos direitos sociais, especialmente com o fortalecimento de formas contratuais desprovidas de garantias mínimas, como o trabalho intermitente e os contratos temporários.

O cenário também revela uma tensão crescente entre flexibilidade e segurança jurídica. Segundo Pinto Lara (2018), a reforma trouxe insegurança normativa ao enfraquecer princípios históricos do Direito do Trabalho, como a continuidade do vínculo e a primazia da realidade. Para lidar com isso, seria necessário desenvolver novos modelos jurídicos que conciliem inovação e proteção.

Tupinambá (2021) defende que qualquer nova forma de contratação deve estar ancorada nos pilares do trabalho decente: remuneração justa, condições seguras e liberdade de associação. Do contrário, o que se terá é uma modernização apenas aparente, com impactos negativos sobre a qualidade de vida do trabalhador e a coesão social.

No contexto das plataformas digitais, a situação é ainda mais complexa. Como mostram Oliveira e Duarte (2022), a subordinação algorítmica e a ausência de regulamentação específica dificultam o reconhecimento de direitos trabalhistas clássicos. É urgente, portanto, discutir formas híbridas de contrato que assegurem proteção mínima aos trabalhadores, mesmo em arranjos atípicos.

Outro elemento importante para o futuro das contratações é o papel da negociação coletiva. Brolio (2018) sustenta que a fragilidade atual das entidades sindicais compromete a eficácia dos novos contratos. Fortalecer os sindicatos e incentivar a negociação setorial pode ser uma via para equilibrar interesses e reduzir abusos.

O papel do Estado também precisa ser revisto. Segundo Franco Filho (2019), é função do poder público garantir que qualquer inovação contratual seja acompanhada por mecanismos de proteção social, previdenciária e trabalhista. Isso inclui revisar a legislação de forma sistemática, com base em evidências empíricas e participação social.

Para Piai (2022), a grande questão que se coloca é se essas novas formas de contratação promovem formalização real ou apenas uma aparência de legalidade. A substituição de empregos formais por vínculos intermitentes, autônomos ou de plataforma pode enfraquecer o tecido social e reduzir a capacidade de consumo da população.

Nesse sentido, Simão *et al.* (2024) alertam que a precarização contratual tem efeitos deletérios não apenas sobre a renda, mas também sobre a saúde, a autoestima e as perspectivas de futuro dos trabalhadores. Assim, é necessário pensar políticas públicas que associem qualificação profissional, geração de emprego e fortalecimento das redes de proteção.

Feres (2024) observa que o discurso de precarização pode ser superado se houver compromisso político com o fortalecimento das instituições trabalhistas e incentivo à negociação coletiva como pilar de proteção social.

Novas formas de contratação não podem ser tratadas de forma isolada ou descontextualizada. Elas devem ser compreendidas dentro de um amplo debate sobre a função social do trabalho e os rumos do desenvolvimento nacional. O desafio é encontrar um equilíbrio entre dinamismo econômico e justiça social, como defendem Guizzardi Vaz e Rabelo Barbosa (2023), para que o futuro do trabalho não seja apenas eficiente, mas também humano e digno.

11 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

A implementação do contrato de trabalho intermitente, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, não pode ser compreendida apenas sob o ponto de vista normativo ou jurídico. Torna-se imprescindível expandir a análise para os seus reflexos concretos no plano socioeconômico, de modo a observar os efeitos práticos dessa modalidade nas condições de vida da classe trabalhadora brasileira, nas dinâmicas de desigualdade e na estrutura do mercado laboral contemporâneo.

Estudos conduzidos por órgãos como o IBGE e o IPEA revelam que os trabalhadores alocados sob a lógica intermitente tendem a apresentar características socioeconômicas comuns: baixa escolaridade, idade mais jovem, ausência de outra fonte de renda estável e inserção em setores tradicionalmente mais precarizados, como comércio, serviços de alimentação e eventos. Esses dados reforçam a ideia de que a intermitência laboral não atinge o mercado como um todo, mas se concentra nos segmentos historicamente mais vulneráveis, onde o poder de barganha do trabalhador é reduzido e a assimetria contratual se intensifica.

O impacto direto mais evidente é a redução da massa salarial. Como o pagamento ocorre apenas nos períodos de convocação, não há garantia de continuidade de renda, o que compromete a segurança econômica do trabalhador e agrava as desigualdades sociais. A remuneração mensal média desses empregados é substancialmente inferior à dos contratos tradicionais, e essa instabilidade salarial impede o acesso a crédito, moradia, previdência privada e planejamento familiar. Além disso, a alternância entre inatividade e atividade dificulta o acesso a benefícios contributivos, como aposentadoria e seguro-desemprego, gerando uma exclusão silenciosa do sistema de proteção social.

Do ponto de vista macroeconômico, o crescimento do regime intermitente está relacionado à deterioração da qualidade dos empregos formais. Ao invés de criar novas oportunidades, essa modalidade muitas vezes substitui empregos com vínculos estáveis por formas contratuais menos protetivas, promovendo uma rotatividade estrutural e dificultando a mobilidade social ascendente. Ainda que a formalização legal exista, o trabalho intermitente não representa, necessariamente, um avanço sobre a informalidade; pelo contrário, pode reproduzi-la sob a aparência da legalidade.

Outra dimensão relevante é a comparação internacional. Países da OCDE que utilizam modelos de trabalho similar ao intermitente, como o Reino Unido ou a Itália, o fazem sob regimes robustos de proteção social, com mecanismos de renda mínima, subsídios complementares e fiscalização eficaz. No Brasil, entretanto, a ausência de um colchão protetivo que acompanhe essa flexibilização agrava o quadro de vulnerabilidade social. Assim, a adoção do contrato intermitente sem a devida contrapartida de proteção evidencia uma falha sistêmica de equilíbrio entre flexibilidade e segurança, princípio central das normas internacionais da OIT.

Diante desses elementos, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, em sua forma atual, reforça dinâmicas de precarização laboral, compromete a função social do trabalho e ameaça o direito à dignidade previsto constitucionalmente. Uma análise socioeconômica crítica é, portanto, indispensável para dimensionar o real alcance dessa modalidade contratual e fundamentar propostas de reforma mais justas, eficazes e coerentes com os compromissos internacionais de promoção do trabalho decente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo analisar criticamente a modalidade do contrato de trabalho intermitente no contexto brasileiro, à luz da Reforma Trabalhista de 2017, especialmente em relação à sua compatibilidade com os princípios constitucionais e internacionais do trabalho digno. A investigação demonstrou que, embora o discurso da flexibilização contratual esteja centrado na modernização e geração de empregos, os impactos concretos desse modelo revelam contradições profundas com os fundamentos do Direito do Trabalho.

Verificou-se que o trabalho intermitente, embora ofereça formalização parcial de vínculos outrora informais, enfraquece a centralidade da proteção jurídica do trabalhador ao priorizar a lógica mercadológica em detrimento da segurança social e econômica dos indivíduos. A fragmentação do vínculo empregatício, a imprevisibilidade de rendimentos e a limitação no acesso a direitos previdenciários e sociais comprometem, de forma significativa, os pressupostos constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social.

A análise histórica permitiu compreender que as conquistas trabalhistas no Brasil foram fruto de intensas lutas sociais e institucionais, sendo consolidadas constitucionalmente como cláusulas pétreas. Nesse sentido, a inserção de novas formas de trabalho deve ser acompanhada de salvaguardas que impeçam retrocessos nos direitos fundamentais, o que não se verifica, de modo satisfatório, no atual regime intermitente.

O STF, ao reconhecer a constitucionalidade do contrato intermitente, adotou uma postura de deferência legislativa que pode abrir precedentes preocupantes quanto à relativização de direitos sociais. Ainda que o tribunal tenha se pautado pela constitucionalidade formal, permanece a necessidade de um controle mais rigoroso de convencionalidade e de análise substancial dos impactos da norma sobre os direitos humanos do trabalho.

Dessa forma, conclui-se que o contrato de trabalho intermitente, tal como instituído pela Reforma Trabalhista, carece de um redesenho legislativo que equilibre as demandas por flexibilidade com os compromissos constitucionais e internacionais

de promoção do trabalho decente. É imperativo que o legislador, a doutrina e o Judiciário avancem no sentido de revisar os marcos legais que permitam inovação sem precarização.

Além disso, é fundamental fomentar políticas públicas que ofereçam alternativas de inclusão produtiva e proteção social efetiva aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade, evitando que a flexibilidade se converta em sinônimo de insegurança jurídica e existencial.

Portanto, este trabalho contribui para o debate acadêmico ao evidenciar que a dignidade do trabalho não pode ser comprometida em nome da modernização econômica. Ao contrário, o verdadeiro progresso reside na construção de um modelo laboral que respeite os limites do mercado e coloque o ser humano como centro das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Willian. *Um breve resumo sobre a história da Previdência Social no Brasil*. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/um-breve-resumo-sobre-a-historia-da-previdencia-social-no-brasil/1425451152#:~:text=Considerada%20o%20marco%20inicial%20da%20Previd%C3%Aancia%20Social,empregados%2C%20a%20fim%20de%20garantir%20aposentadorias%20aos>. Acesso em 17 ago. 2024.
- ARAÚJO, Adilson. *A valorização do trabalho na Constituição de 1988*. 2023. Disponível em: <https://www.ctb.org.br/2023/10/05/a-valorizacao-do-trabalho-na-constituicao-de-1988/>. Acesso em 17 ago. 2024.
- ARAÚJO, Carlos Maurício Lociks de Araújo. *Globalização e Transformação no direito do trabalho no Brasil*. Revista dos Estudantes de Direito da UNB. 6 ed. 2006. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/20430/18861/35460>. Acesso em 17 ago. 2024.
- ARAÚJO, Marley Rosana Melo; MORAIS, Regina Santos. *Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalho*. Cad. psicol. soc. trab. v..20 n.1 São Paulo jan./jun. 2017. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172017000100001&script=sci_arttexthttps://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172017000100001&script=sci_arttext. Acesso em 20 jun. 2024.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. *Precarização do trabalho em várias formas favorece adoecimento*. 2023. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Precarizacao-do-trabalho-em-varias-formas-favorece-adoecimento/>. Acesso em 20 jun. 2024.
- BETTI, Leonardo Aliaga. *Análise crítica do contrato de trabalho intermitente, à luz da evolução do direito do trabalho brasileiro*. 2020. 265f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30042021-200338/publico/10670042_Dissertacao_Corrigida.pdf.
- BOSCO, Carlos Alberto. *Trabalho intermitente brasileiro e o mundo globalizado*. São Paulo: Mizuno, 2024.
- BORTOLON, Eugênio. *Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores*. Brasil de Fato. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores>. Acesso em 20 jun. 2024.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942*. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/431607/ODireitodoTrabalhonoBrasil19401942.pdf>. Acesso em 20 jun. 2024.
- BRASIL. *Lei Complementar Nº 150 de 1º de junho de 2015*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 17 ago. 2024.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 17 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Voto do Ministro Fachin na ADI 5826. 2023a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdãos sobre ADIs 5829 e 6154. 2024.

BROLIO, Raphael Jacob. *O contrato de trabalho intermitente brasileiro*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BROLIO, Raphael Jacob. *O contrato de trabalho intermitente brasileiro: a necessidade de regulação por meio da negociação coletiva*. 2018. 186 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/handle/handle/21817>.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Patrões e empregados defendem opiniões contrárias sobre trabalho intermitente*. 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/509902-PATROES-E-EMPREGADOS-DEFENDEM-OPINIOES-CONTRARIAS-SOBRE-TRABALHO-INTERMITENT>. Acesso em 17 ago. 2024.

CAMARGO, Angélica Ricci. *Legislação sobre estrangeiro na Primeira República*. 2020. Disponível em: <https://mapa.an.gov.br/index.php/dicionario-primeira-republica/964-legislacao-sobre-estrangeiros-na-primeira-republica#:~:text=1.641%2C%20de%207%20de%20janeiro,crimes%20ou%20delitos%20de%20natureza>. Acesso em 25 de jun. 2024.

CARLI, Vilma Maria Inocência. *A globalização e o direito do trabalho*. Disponível em: <https://www.sedep.com.br/artigos/a-globalizacao-e-o-direito-do-trabalho/>. Acesso em 17 ago. 2024.

CASTRO, Lucas Silva de. *O contrato de trabalho intermitente*. Curitiba: Juruá, 2021.

CAVALCANTI, Carla Carneiro. *Trabalho intermitente;Regulamentação nacional;Direito Comparado*. 2018. 84f. Monografia (Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/33820>

CONJUR. *Decisão contrato intermitente*. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-contrato-intermitente.pdf>. Acesso em 22 jun. 2024.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Globalização e direito do trabalho*. Direito e democracia, v. 1, n.1, p. 163-176. 2000. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/6338/3877>. Acesso em 22 jun. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 27.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores*. São Paulo: Ltr, 2019.

ESPINOSA, Ricardo. *Evolução histórica da lei sobre acidente de trabalho*. 2008. Acesso em: https://www.conjur.com.br/2008-jun-13/evolucao_historica_lei_acidente_trabalho/. Acesso em 22 jun. 2024.

FERES, F. N. *A transcendência do direito do trabalho das fronteiras da relação empregatícia: novas formas de contratação e superação do discurso de precarização e fraudes nas relações trabalhistas*. 2024. 146f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, 2024. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/67239>.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Trabalho intermitente (entre idas e vindas)* Contraponto Jurídico. Ed. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150673/2019_franco_filho_georgenor_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

FUJIOKA, Isabelle. *STF julga trabalho intermitente: veja o que ficou decidido*. Tio Digital. 2025. Disponível em: https://blog.tio.digital/stf-julga-trabalho-intermitente/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 22 jun. 2024.

GASSETTA, Eliane. *Principais mudanças na lei trabalhista. Você sabe quais são?* 2022. Disponível em: <https://www.suno.com.br/noticias/colunas/eliane-gassetta/lei-trabalhista-mudanca/>. Acesso em 25 de jun. 2024.

GOMEZ, Carlos Minayo; COSTA, Sonia Maria da Fonseca Thedim. *Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva*. Ciênc. saúde coletiva v. 4, n. 2. 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/N5TFDLrXCjpsrQT7vdfWrh/#>. Acesso em 25 de jun. 2024.

GUIA TRABALHISTA. *Contrato de trabalho intermitente*. 2019. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trabalho-intermitente.htm>. Acesso em 25 de jun. 2024.

GUNTHER, Luiz Eduardo; LIMA, Priscila Luciene Santos de; NETO, Frederico Slomp; KFOURI, Gustavo. *Estabilidade da gestante no contrato de trabalho intermitente*. Revista Relações Internacionais do Mundo Atual, Curitiba/PR, v.3, n. 24, julho 2019/set. 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3928>. Acesso em 27 de ago. 2024

HERMANSON, Marcos. *O que mudou em 76 anos de CLT?* 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt>. Acesso em 24 de ago. 2024.

INFORMATIVO STF. Brasília. *Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação*, n. 1148/2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo1148.htm>. Acesso em 20 de fev. 2025.

IPEA. *A longa jornada dos direitos trabalhistas*. Desafios do Desenvolvimento, Brasília, 2013. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12192/1/TD_2898_Web.pdf. Acesso em 17 ago. 2024.

IPEA. *Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: Evolução, cenários e perfil dos contratados pós reforma trabalhista de 2017*. 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12192/1/TD_2898_Web.pdf. Acesso em 22 de jun. 2024

LARA, Ricardo; SILVA, Mauri Antônio. *A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil*. Serv. Soc. Soc. (122) • Apr-Jun 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/NGwM4fhVhW4rhdnTNXZhpmm/>. Acesso em 17 ago. 2024.

LAURO, André Luiz. *Inaplicabilidade do contrato de trabalho intermitente para atividades de risco*. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77561/inaplicabilidade-do-contrato-de-trabalho-intermitente-para-atividades-de-risco>. Acesso em 20 ago. de 2024.

MACIEL, José Alberto Couto Maciel. *Desemprego e garantia no emprego*. Revista Direito UNIFACS. 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6338>. Acesso em 17 ago. 2024.

MORAES, Vanessa. *Lei 13467/2017 - Reforma Trabalhista: entenda as principais mudanças*. 2020. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/reforma-trabalhista-lei-13467/>. Acesso em 20 ago. de 2024.

MP. Medida Provisória nº 808, de 2017. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>.

MURAD, Wendell Elias; MENDONÇA, Camila Carvalho. *O trabalho intermitente e suas implicações: trabalho digno?* Pouso Alegre – MG: Faculdade de Direito do Sul de Minas, 2021. Trabalho apresentado como requisito para a conclusão da matéria de Direitos Sociais e Proteção Constitucional dos Direitos da Personalidade do Mestrado.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. *Trabalho intermitente no Brasil: evolução, cenário e perfil dos trabalhadores contratados pós reforma trabalhista de 2017*. 2023. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2022/submissao/files_l/i13-72067affa3055a3803366de19af11cc6.pdf. Acesso em 20 ago. de 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Estado democrático de direito*. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

PEREIRA, Sullivan; FALAVINA, Renata. *O legado da reforma trabalhista brasileira de 2017*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, [S. l.], v. 6, 2023. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/157>.

PESSINI, Maria Helena. *Informalidade: analisando a origem do trabalho precarizado*. Politize, 2022.. Disponível em: <https://www.politize.com.br/trabalho-precarizado/>. Acesso em 17 ago. 2024.

PIAI, Bruno. *Trabalho intermitente reforça discussão “formalização x precarização”*. 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/trabalho-intermitente-reforca-discussao-formalizacao-x-precarizacao/>. Acesso em 20 ago. de 2024.

PINTO LARA, João Bosco. *A reforma trabalhista e a segurança jurídica: análise crítica*. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/ArtigoDes.JooBoscoAREFORMATRABALHISTAEASEGURANAJURDICAANLISECERTICA.pdf>. Acesso em 20 ago. de 2024.

PONTOTEL. *O que é CLT? Veja tudo sobre o assunto e qual a importância da CLT*. 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/o-que-e-clt/>. Acesso em 20 ago. de 2024.

PORTAL DA INDÚSTRIA. *Trabalho intermitente: entenda o que é, como funciona e todos os direitos do trabalhador*. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/trabalho-intermitente/>. Acesso em 20 de jun. 2024.

PORTARIA Nº 349 de 29 de março de 2018. Disponível em: <https://colina.sp.gov.br/pdf/Portaria/2018/Portaria-n349-2018.pdf>. Acesso em 20 de jun. 2024.

RICHTER, André. *STF adia retomada de julgamento sobre trabalho intermitente*. Agência Brasil, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-08/stf-adia-retomada-de-julgamento-sobre-trabalho-intermitente>. Acesso em 20 fev. 2025.

ROCHA, Pedro. *Contrato de trabalho intermitente é constitucional, afirma STF*. STF, 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>. Acesso em 20 fev. 2025.

RODRIGUES, Artur. *Constituição de 1988 revolucionou os direitos trabalhistas*. 2024. disponível em: <https://www.dgabc.com.br/Mobile/Noticia/4103147/constituicao-de-1988-revolucionou-direitos-trabalhistas>. Acesso em 20 de jun. 2024.

SANTOS, Pamella Luro. *Trabalho intermitente: uma análise à luz do direito fundamental ao trabalho digno*. 78f. 2018. Graduação (Bacharel em Direito) - Faculdade de direito de Brasília. 2018. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/22022/1/2018_PamellaLuroSantos_tcc.pdf. Acesso em 20 de jun. 2024.

SENADO NOTÍCIAS. *Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho*. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 20 de jun. 2024.

SILVA, Adriana Pereira Campos. *Notas sobre a história do trabalho no Brasil. História & Perspectivas*, Uberlândia, n. 58, p. 223-236, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/historiaperspectivas/article/download/37401/25143/192708>. Acesso em 20 de jun. 2024.

SILVA, Isabelle Assunção. *A garantia do salário mínimo mensal em contratos de trabalho intermitente: um estudo de caso em perspectiva constitucional*. 2020. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3632>.

SILVA, Larissa Dias; SANTANA, José Paes. *O contrato intermitente à luz da reforma trabalhista: aumento da empregabilidade ou precarização da relação de emprego?* Direito em Revista, ISSN: 2178-0390. vol. 7 jan./dez. 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/367298233_O_contrato_intermitente_a_luz_da_reforma_trabalhista_aumento_da_empregabilidade_ou_precarizacao_da_relacao_de_emprego_The_Intermittent_Contract_In_The_Light_Of_Labor_Reform_increased_employability_or.

SIMÃO, Victor Tadeu da Cunha *et al.* *A precarização do trabalho e a desigualdade social como fatores deletérios à qualidade de vida*. Revista Eletrônica Acervo Saúde. v. 24, n. 5. 2024. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/15655>. Acesso em 20 de jun. 2024.

SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões de precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19*. Trab. educ. saúde. v. 19. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb>. Acesso em 20 de jun. 2024.

STF - Superior Tribunal de Justiça. *Relator vota pela inconstitucionalidade de contrato de trabalho intermitente*. STF, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456516&ori=1>. Acesso em 20 fev. 2025.

TRT. *História: a criação da CLT*. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em 20 de jun. 2024.

TST. *Constituição de 1988 consolidou direito dos trabalhadores*. 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores>. Acesso em 20 de jun. 2024.

TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. *O contrato intermitente e seus impactos no trabalho decente*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

VITOR, Rodrigo Ribeiro. *Trabalho intermitente: a desvalorização social do trabalho pela ruptura com a racionalidade econômico-social constitucional*. 2022. 289 f. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal da Paraíba (UFPB). João Pessoa, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24510?locale=pt_BR

WESTIN, Ricardo. *CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa*. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em 20 de jun. 2024.

WINTER ADVOCACIA E ACESSORIA EMPRESARIAL. *Quais as principais mudanças da reforma trabalhista?* 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/quais-as-principais-mudancas-da-reforma-trabalhista/536317054>. Acesso em 20 de jun. 2024.

ZANDONAI, Camila Dozza. *O contrato de trabalho intermitente e seu impacto na relação de emprego*. Revista Eletrônica. Acórdãos, Sentenças, Emetas, Artigos e Informações. n. 219. jul/dez. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188673/2019_zandonai_camila_contrato_trabalho.pdf?isAllowed=y&sequence=1. Acesso em 20 de jun. 2024.

ZANDONAI, Camila Dozza. Contrato de trabalho intermitente: desafios para o trabalho decente. 2021. 186F. Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

ZANLUCA, Júlio César. *CLT x Globalização*. [20__]. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/cltpolemicos.htm>. Acesso em 20 de jun. 2024.