

A INEFETIVIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA REDUÇÃO DO DESEMPREGO NO BRASIL

Karem Gomes Fortunato da Silva¹

Tchoya Gardenal Fina do Nascimento²

RESUMO: O presente trabalho analisa a efetividade do contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), como instrumento de redução do desemprego e de informalidade no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa examina as implicações nas condições trabalhistas e previdenciárias advindas dessa modalidade contratual, confrontando sua implementação com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A análise demonstra que, embora o legislador tenha buscado ampliar as formas de contratação e combater a informalidade, o contrato intermitente apresenta resultados tímidos na geração de empregos. No aspecto jurídico, a modalidade é criticada por flexibilizar em excesso direitos historicamente consolidados, fragilizando a proteção trabalhista e criando situações de vulnerabilidade econômica e social. Na dimensão previdenciária, na normativa em questão também apresenta lacunas, se o obreiro receber menos que o salário mínimo, a contribuição nesse caso não terá efeitos para fins de carência e pagamento de benefícios. Conclui-se, portanto, que o contrato de trabalho intermitente, embora formalmente alinhado às tendências globais de flexibilização da relações laborais, não alcança efetivamente os objetivos de redução do desemprego, além de não assegurar condições dignas de subsistência ao trabalhador. Ao contrário, perpetua a precarização dessas relações e contraria os princípios do trabalho decente, preconizados pela OIT e pela Agenda 2030 da ONU, especialmente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, que busca promover emprego pleno, produtivo e sustentável para todos.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista. Contrato de Trabalho Intermitente. Desemprego.

ABSTRACT: This paper analyzes the effectiveness of the intermittent employment contract, introduced by the Labor Reform (Law No. 13,467/2017), as a tool for reducing unemployment and informality in the Brazilian labor market. The research examines the implications for labor and social security conditions arising from this contractual modality, comparing its implementation with the constitutional principles of human dignity and the valorization of work. The analysis shows that, although the legislator sought to expand hiring methods and combat informality, the intermittent contract yields limited results in job creation. From a legal perspective, the modality is criticized for excessively flexibilizing historically established rights, weakening labor protections and creating situations of economic and social vulnerability. Regarding social security, the regulation in question also presents gaps, if the worker receives less than the minimum wage, the contribution in this case will not have any effect for the purposes of eligibility and payment of benefits. It is therefore concluded that the intermittent employment contract, although formally aligned with global trends toward more flexible labor relations, does not effectively achieve the objectives of reducing unemployment, nor does it ensure decent living conditions for workers. On

¹ Graduanda em Direito do nono semestre pela Faculdade de Direito Prof. Nelson Trad – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

² Orientadora - Docente da Faculdade de Direito Prof. Nelson Trad – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

the contrary, it perpetuates the precariousness of these relationships and contradicts the principles of decent work, as advocated by the ILO and the UN 2030 Agenda, especially Sustainable Development Goal No. 8, which seeks to promote full, productive, and sustainable employment for all.

Keywords: Labor reform. Intermittent Employment Contract. Unemployment.

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente, tema do presente estudo, é uma inovação legislativa trazida pela Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, com o ostensivo discurso de melhorar os índices de empregabilidade e de afastar o trabalhador da informalidade, importantes instrumentos que medem as disparidades socioeconômicas na população brasileira, e que também auxiliam o Estado a fazer proposições para o enfrentamento das desigualdades detectadas, considerando as interseccionalidades que atuam, por vezes, como fator asseverador ou atenuante em relação a esses indicativos, mas que não são o escopo deste trabalho.

De acordo com Antunes (2018 *apud* Oliveira e Silva, 2023, p. 6), a contratação do trabalhador no modelo intermitente é uma modalidade de contratação que segue em conformidade com as recentes tendências globais de flexibilização das relações entre capital e trabalho, um retrato disso são as modalidades de contrato intermitente na Itália o “Lavoro intermittente”, e no Reino Unido o “Zero-hours contract”.

O legislador pátrio buscou, com o contrato de trabalho intermitente, ampliar as modalidades de contrato de trabalho até então existentes, contrato por prazo determinado e contrato por prazo indeterminado, para além do que está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 443 e no art. 3º que estabelece entre outros pontos a habitualidade como caracterizador de empregado. Nessa nova modalidade a prestação de trabalho apresenta todas as características presentes nos demais contratos, oneroso, sinalagmático, com subordinação e, no entanto, sem habitualidade, havendo alternância entre períodos de atividade e inatividade, a depender da demanda do empregador (Santos, 2020). E, a implementação dessa nova modalidade tinha como um dos pilares principais reduzir a informalidade, a burocracia, e os custos de manutenção de um trabalhador, com todas as implicações financeiras e legais como ocorre com os contratados sob a égide de uma das modalidades de contrato de trabalho até então existentes, estimulando, desse modo, o aumento na contratação de trabalhadores, o que impactaria o nível de desemprego no país.

Essa alteração nas leis laborais causou intensos debates entre juristas e associações representativas dos trabalhadores na sociedade brasileira, tendo inclusive, o tema sido debatido no Supremo Tribunal Federal (STF) por meio de ação direta de inconstitucionalidade. Essa nova forma de empregar precariza a proteção ao trabalhador brasileiro, indo de encontro ao que preconiza a ONU no ODS nº 8, trabalho decente e crescimento econômico, sem, contudo, impactar o nível do desemprego no país. De acordo com dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) o número de vínculos de trabalho ativos, em dezembro de 2023, foi de 54.706.385, e a soma de trabalhadores intermitentes era de 416.205, o que representou uma proporção de 0,78% daquele universo (tabela 1).

Em que medida a contratação do trabalhador brasileiro na modalidade intermitente atacou a problemática que assola o pleno desenvolvimento do país, seja em termos econômicos, seja em termos sociais. O Brasil enfrenta, de modo cíclico, períodos com altas taxas de desemprego, permeados por momentos de arrefecimento, e esses dados são facilmente observados pela série histórica do levantamento de dados realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025). Atualmente, a taxa de desocupação para 2º trimestre de 2025 está em 5,8%, mas já alcançou picos de 12,8% no 1º trimestre de 2019, e de 14,9% e 1º trimestre de 2021, dados apurados após a vigência da nova modalidade de contratação de trabalhadores, e pelo que se observa dos dados, a criação de novos postos de trabalho não atenderam às expectativas do legislador, no que tange o efeito de que flexibilizar direitos e diminuir custos ao empregador teria o condão de gerar mais empregos.

Com o presente estudo busca-se compreender o impacto efetivo que a contratação de mão de obra nessa modalidade tem na redução do nível de desemprego e também como este tipo de contratação do trabalhador impacta em questões da dignidade do labor e nas questões previdenciárias. Desse modo, a pesquisa aqui pretendida consistirá precipuamente em uma metodologia de estudo bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial que debatam o sobre o contrato de trabalho intermitente, e dados estatísticos publicados pelos órgãos oficiais, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), como o Rais (Relação Anual de Informações Sociais) e o Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), utilizando-se o método dedutivo, em uma abordagem qualitativa e quantitativa dos dados angariados na pesquisa.

1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

1.1 O contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente gira em torno da necessidade de flexibilização das relações de trabalho e da adequação às novas demandas do mercado, cada vez mais dinâmico e globalizado, com o declarado propósito de aumentar a criação de postos de trabalho e influenciar na taxa de desocupação no país. O trabalho intermitente permite que as empresas contratem profissionais para atender a demandas pontuais ou sazonais, sem a necessidade de uma jornada de trabalho contínua (Santos, 2020).

O trabalho intermitente surgiu como resposta às mudanças crescentes e constantes ocorridas no mundo do mercado de trabalho, tanto nacionalmente quanto em outros Estados nacionais, sendo essas novas modalidades criadas de modo a atender e normatizar relações de trabalho que já existem no mundo fático, mas que não estavam amparadas pelos diplomas legais vigentes (Oliveira e Silva, 2023).

A introdução do contrato intermitente na legislação trabalhista brasileira, através da Reforma Trabalhista, é vista como uma adoção da teoria da descontinuidade, que elimina a necessidade de previsibilidade no tempo da prestação de serviços. O contrato intermitente visa flexibilizar a relação de trabalho, permitindo que as empresas tenham mais liberdade na gestão da mão de obra e na adaptação às demandas pontuais. No entanto, essa flexibilidade pode ser vista como uma forma de desoneração para o empregador, com o ônus recaindo sobre o trabalhador, que pode perder alguns direitos trabalhistas (Zandonai, 2019).

A constitucionalidade do contrato intermitente foi questionada, com três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs números 5806, 5826 e 5829) em trâmite no Supremo Tribunal Federal (STF) (Souto; Machado, 2022).

O contrato intermitente deve ser celebrado por escrito e registrado em carteira de trabalho, mesmo que previsto em acordo ou convenção coletiva. Ele deve conter, entre outras informações, a identificação da empresa e do empregado, o valor da hora trabalhada e as condições de convocação e de pagamento (Nogueira, 2017).

A discussão sobre o trabalho intermitente envolve diferentes princípios, como a dignidade da pessoa humana, a proteção do trabalhador e a liberdade contratual das empresas. Modalidade de contrato de trabalho que busca flexibilizar as relações de trabalho, permitindo que as empresas contratem profissionais para atender a demandas pontuais e sazonais, e com isso reduzir a carga

tributária e financeira de manutenção de um trabalhador contratado por tempo indeterminado ou por tempo determinado. No entanto, essa modalidade tem gerado controvérsias e debates, com questionamentos sobre sua constitucionalidade e os possíveis impactos sobre os direitos dos trabalhadores (Oliveira e Silva, 2023).

1.2 O contrato de trabalho intermitente no Brasil

Antes de 2017, a CLT não previa expressamente o trabalho intermitente. O regime jurídico brasileiro reconhecia apenas contratos por prazo determinado, indeterminado, temporário (Lei nº 6.019/1974) e de tempo parcial (art. 58-A da CLT). Todavia, as transformações no mercado de trabalho, sobretudo no setor de serviços, setor que vem se destacando pela crescente participação na economia brasileira, evidenciavam a necessidade de um modelo mais flexível, que permitisse a contratação por períodos descontínuos, sem o risco de caracterizar fraude trabalhista (Chweih e Silva, 2019, p. 3-5).

Segundo Oliveira, 2023, em alguns países europeus, como Itália e Reino Unido, esse modelo já existia há décadas, sendo utilizado para atender demandas sazonais ou intermitentes, com garantias mínimas ao trabalhador. No Brasil, contudo, tal prática ocorria informalmente, sem respaldo jurídico.

Santos, 2020, destaca que com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a CLT foi alterada para incluir, no artigo 443, § 3º, a figura do contrato de trabalho intermitente, definido como aquele em que a prestação de serviços ocorre com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, determinados conforme a necessidade do empregador.

Pode-se traçar um panorama legislativo, com a reforma trabalhista o artigo 452-A da CLT passa a lecionar especificamente essa modalidade, estabelecendo algumas diretrizes para sua implementação como, por exemplo, a obrigatoriedade de convocação prévia do trabalhador com certa antecedência mínima de três dias, sendo que o empregado tem liberdade para aceitar ou recusar a oferta, sem caracterizar insubordinação, o pagamento imediato ao término de cada período de prestação de serviços das verbas salariais, juntamente às férias proporcionais, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS, a obrigatoriedade de registro em carteira de trabalho, com todos os direitos assegurados durante os períodos efetivos de prestação de serviço (Brasil, 1943).

Desse modo, a Reforma Trabalhista inseriu formalmente o contrato intermitente no ordenamento jurídico, com o objetivo declarado de reduzir a informalidade e estimular o emprego em atividades de demanda variável.

De acordo com Santos (2020) pouco tempo após a entrada em vigor da Reforma, o governo federal editou a Medida Provisória nº 808/2017, para disciplinar o exercício dessa nova modalidade de contratação da força de trabalho. Essa normatização tinha o objetivo de complementar e explicar algumas disposições constantes do art. 452-A da CLT, dentre as principais alterações citam-se a fixação de indenização de 50% da remuneração prevista, caso o trabalhador aceitasse o serviço e depois não comparecesse, ou caso o empregador cancelasse a convocação sem justificativa, a previsão de que, na inatividade, o trabalhador poderia prestar serviços a outros contratantes sem exclusividade, e a regulamentação da rescisão contratual, que deveria incluir pagamento de verbas rescisórias e aviso-prévio proporcional.

Contudo, essa MP perdeu sua vigência em abril de 2018, por não ter sido convertida em lei. Com isso, as regras do contrato intermitente voltaram ao texto original da Lei nº 13.467/2017.

Após a queda da MP 808/2017, e atentado para o fato de que as disposições do artigo consolidado são genéricas e necessitavam de regulamentação, o Ministério do Trabalho, no uso das suas atribuições legais, editou a Portaria MTB 349 de 23.5.2018, publicada em 24.5.2018, estabelecendo regras voltadas à execução da Lei Federal 13.467/2017, dentre as quais se destacam aquelas relativas aos contratos de trabalho intermitente (Santos, 2020).

Embora tenha sido criado para combater a informalidade, o contrato intermitente ainda enfrenta questionamentos jurídicos e sociais, especialmente quanto à precarização do trabalho e à instabilidade da renda.

A falta de previsibilidade de jornada e de rendimentos mensais colocam o trabalhador em situação de vulnerabilidade, além de dificultar o acesso a benefícios previdenciários e ao crédito.

Por outro lado, defensores do modelo afirmam que ele representa uma porta de entrada ao mercado formal, sobretudo para jovens, idosos e trabalhadores de baixa escolaridade, em setores como comércio, hotelaria e eventos.

Depreende-se, ainda, em Santos (2020) que o percurso que o legislador tomou para a implementação e regulamentação deste instituto jurídico no Brasil demonstra o esforço em adaptar a legislação trabalhista às novas dinâmicas do mercado. Desde a Reforma Trabalhista de 2017, passando pelas tentativas de aperfeiçoamento com a MP 808/2017, e a portaria do Ministério do

Trabalho, essa modalidade busca equilibrar flexibilidade empresarial e proteção social mínima ao trabalhador.

Ainda que sua efetividade na redução do desemprego e informalidade seja tema de debate, o contrato intermitente consolidou-se como instrumento legítimo de contratação no ordenamento jurídico brasileiro, representando uma nova fase de flexibilização e modernização das relações de trabalho (Cavalcanti, 2021).

1.2 O contrato de trabalho intermitente no mundo

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade contratual caracterizada pela prestação de serviços descontínua, em que o empregado trabalha apenas quando é convocado pelo empregador, recebendo pagamento proporcional ao período efetivamente laborado. Muito embora o contrato de trabalho aqui tratado tenha sido introduzido no Brasil apenas em 2017, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), essa forma de contratação já existia há décadas em outros países, especialmente na Europa e na América do Norte, como resposta às transformações econômicas e sociais decorrentes da globalização, da automação e das novas formas de organização do trabalho (Giustina, 2019, p. 9-10).

Essa flexibilização na forma de aquisição de prestação de labor, que atenda a demandas sazonais, surgiu buscando compatibilizar as demandas das empresas por mão de obra variável com a necessidade de proteção mínima ao trabalhador.

A transformação econômica que o mundo presenciou, entre o final da década de 70 e início da década de 80, em um processo de reestruturação produtiva, com o avanço do modelo neoliberal, que incentivava a redução de custos trabalhistas, evidenciaram a necessidade de expandir os paradigmas das relações trabalhista, com o objetivo de dar espaço a outras formas, mais flexíveis, de contratação de mão de obra, como terceirização e o emprego atípico, para acompanhar o dinamismo da economia de um país. Nesse cenário, o contrato intermitente ganhou força como alternativa à rigidez dos contratos tradicionais (Columbu, 2019, p. 3-4).

Como exemplo do contrato de trabalho intermitente em outros países se observa na Itália o “lavoro intermittente” ou “lavoro a chiamata”, na Espanha o “trabajo fijo discontinuo”, nos Estados Unidos a espécie de contratação chamada “on-call employment” e no Reino Unido o contrato denominado “zero hour contract”. As modalidades de contrato de trabalho intermitente italiana e britânica serão apresentadas brevemente adiante (Pacheco *et al*, 2019, p. 3-7).

O “trabalho intermitente” aparece pela primeira vez na Itália com o Decreto Legislativo nº 276/2003, também conhecido como “Reforma Biagi”. A prática laboral italiana o define também como trabalho “a chiamata” (por chamada), o que significava justamente o fato de o trabalhador se colocar “à espera” ou “à disposição” da eventual “chamada” do empregador para exercer a própria prestação. Essa reforma causou espanto e críticas entre os operadores do direito e sociedade de modo semelhante ao ocorrido no Brasil. Após ajustes normativos, o contrato intermitente italiano é regido pelo Decreto Legislativo nº 81/2015 (Columbu, 2019, p. 4).

No decreto legislativo italiano, ensina Columbu (2019, p.7-8), que:

...as regras originárias deste instituto ... o trabalho intermitente, ..., mais especificamente, nos artigos de 13 a 18 do Decreto Legislativo nº 81/2015, entende-se por trabalho intermitente o contrato “(...) através do qual o trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar a prestação de trabalho deste de forma descontínua ou intermitente segundo as exigências indicadas pela contratação coletiva, com referência também à possibilidade de desempenhar as prestações em períodos pré-estabelecidos ao longo da semana, do mês ou do ano...

O âmbito de aplicação da norma é, portanto, sempre delimitado, seja delegando à contratação coletiva e/ou ao Ministério do Trabalho a responsabilidade de indicar quais exigências justificariam esta intensa flexibilização do contrato tradicional de emprego, seja abrindo uma exceção a tal regra, em nome da urgente necessidade de tutelar aquelas categorias menos favorecidas no mercado de trabalho ... Além das hipóteses objetivas e subjetivas, é previsto um ulterior limite de aplicação, desta vez de caráter temporal: o contrato de trabalho intermitente, estipulado entre o mesmo empregador e trabalhador, é permitido apenas por um período que no cálculo total não poderá superar os quatrocentos dias de trabalho ao longo de três anos.

No Reino Unido, é o “zero-hours contract” (em tradução livre “contrato de zero horas”) que se insere na categoria de contratos atípicos ou dos que flexibilizam a relação laboral.

Segundo Colnago (2018, p. 4)

o contrato a zero hora no Reino Unido é aquele que impõe a disponibilidade do trabalhador 24 horas por dia, outorgando as cláusulas e condições contratuais ao empregador, deixando o empregado em uma situação muito vulnerável e instável, pois o empregado pode ficar por vários dias sem ser convocado e receber salário, e a empresa sequer necessitará despedi-lo.

De modo simplificado, no Reino Unido, o contrato intermitente contempla aqueles cujo trabalho não tem horas garantidas, ou tem poucas horas, e quando há oferta, a antecedência com que essa deve ser feita é disciplinada especificamente para cada contrato pactuado ou negociação coletiva, e a possibilidade de recusa pelo trabalhador pode ou não ser limitada pelos mesmos meios.

A vulnerabilidade do trabalhador se apresenta ainda mais acentuada em razão da existência de cláusulas de exclusividade que começaram a ser inseridas nos contratos de zero horas, dado o interesse do empregador de ter o funcionário disponível quando chamado, bem como por razões de segredo profissional e inseguranças concorrenciais, a garantia de exclusividade do trabalhador para uma única empresa, que o chama quando se faz necessário, seria algo desejável. Entretanto, essa prática se mostra, mais do que em outras modalidades contratuais, uma intensa redução da autonomia do trabalhador e uma afronta à ideia de flexibilidade, que pode precarizar ainda mais a situação do empregado, indo assim, de encontro à essência do “zero-hours contract”, de conferir flexibilidade para empregadores e trabalhadores. Assim, em 2015 foi emendada o normativo que disciplina essa modalidade contratual, o “Employment Rights Act” para que fizesse constar a proibição das cláusulas de exclusividade, consideradas disposições abusivas, com poucas exceções (Giustina, 2019, p. 25-32).

Em se tratando das nações latinas, o Brasil é precursor na normatização deste instituto jurídico no sentido de formalizar uma relação contratual de trabalho atípica, como a do trabalho intermitente. Em consulta a especialistas da área trabalhista nos países vizinhos, não se confirma a tese de que essa modalidade de contratação existia em quase toda América Latina, dada pelos parlamentares às voltas com a aprovação da Reforma trabalhista, analisados os ordenamentos de Argentina, Chile, Colômbia, México, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai, o que se observou foram figuras de contrato de trabalho determinado, de trabalho avulso, de trabalho temporário, que substancialmente, diferem do labor dito “intermitente” (Pacheco *et al*, 2017, p. 3).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece a necessidade de adaptação das formas contratuais na seara do direito do trabalho, as chamadas formas atípicas de emprego, entre as quais se incluem o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, o teletrabalho e o intermitente, mas entende que, como dispõe no Relatório “Non-Standard Employment around the World” de 2016, essas novas modalidades podem promover inclusão laboral, desde que acompanhadas de garantias básicas, como salário justo, segurança social e não discriminação (OIT, 2017, p. 41-43).

2 IMPACTO DO MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

2.1 Impacto quanto às questões de precarização das relações laborais

A inovação do trabalho intermitente, no contexto da Reforma Trabalhista, gerou intensos debates sobre as implicações da flexibilização das relações laborais no Brasil. Embora tenha sido defendida como um instrumento de inclusão social e redução do desemprego, essa modalidade contratual também é apontada como fator de precarização das condições de trabalho, incorrendo em violação direta ao princípio dignidade da pessoa humana, fundamento essencial do Estado Democrático de Direito, lição do art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988.

A reflexão sobre o impacto do contrato de trabalho intermitente exige uma análise jurídica, e também social, econômica e ética, considerando os direitos fundamentais do trabalhador e os princípios que regem o Direito do Trabalho.

Nos termos do art. 443, §3º, da CLT, o contrato intermitente é aquele em que a prestação de serviços ocorre com alternância de períodos de trabalho e de inatividade, determinados conforme a necessidade do empregador.

Nesse sentido, Delgado (2020, p. 857) caracteriza o contrato intermitente como um gênero de contratação sem proteção, vantagens ou garantias estruturadas ao direito do trabalho e que torna o trabalho humano mais precário e desvalorizado como, por exemplo, o tempo a disposição, repousos semanais remunerados e em feriados, intervalos intra e inter jornada de trabalho.

A modalidade intermitente para Castro (2023 *apud* Ribeiro e Taveira, 2025, p. 12-13),

é exemplo de tendência de flexibilização, que conseguiu afastar regras e princípios que asseguram ao trabalhador a desconstituição do contrato de trabalho típico que afasta os direitos referentes a renda, manutenção no emprego, desequilibrando a relação de emprego em favor da livre iniciativa, configurando um retrocesso social. Acrescenta ainda, que o Direito Constitucional do Trabalho deve dispor de melhorias das condições de trabalho, daqueles que prestam serviços para garantir o próprio sustento.

A jornada de trabalho no contrato de trabalho intermitente pode ser um fator que cause insegurança ao trabalhador, pois como os períodos em que será convocado para trabalhar é de livre deliberação por parte do empregador, a ele não é possível que saiba quando será convocado a prestar serviços, ou por quanto tempo, resultando no desconhecimento de qual valor do salário a ser recebido.

Delgado (2020), exemplifica que o pagamento do trabalhador intermitente é um conjunto

de parcelas contra prestativas pagas ao trabalhador intermitente. Este só é remunerado no momento que realizar o serviço, não sendo classificado o período que fica à disposição do empregador, ou seja, o período que aguarda a convocação, por conseguinte, não tem o compromisso de continuar com a remuneração nesse período. No trabalho intermitente o empregado não sabe previamente quantas horas irá trabalhar, consequentemente nem quanto irá receber. O empregador convocará conforme suas necessidades, mantendo o empregado registrado sem assegurar salário nem trabalho, já que a prestação de serviços é descontínua, uma flexibilização dos requisitos clássicos da relação de emprego.

Como assevera Resende (2020 citado por Ribeiro; Taveira, 2025, p. 16), o trabalhador intermitente poderá incorrer em dificuldades em programar de forma adequada seu orçamento doméstico, a partir do momento em que poderá estar constantemente como desempregado.

A argumentação utilizada para a adoção do contrato de trabalho intermitente é acabar com a informalidade dos trabalhadores informais, que vivem à margem, sem ancoragem das garantias normativas, passando a contar com o amparo legal legado aos demais tipos de contrato de trabalho como carteira de trabalho e previdência social assinada, férias, fundo de garantia de tempo de serviço, décimo terceiro salário, recolhimento de contribuições previdenciárias (Ribeiro; Taveira, 2025, p. 13-14).

Ribeiro e Taveira (2025, p.15- 17), afirmam ainda, que esta modalidade contratual pode ser causa de violação ao artigo 7º da Constituição Federal, pois o trabalhador contratado sob o regime intermitente, poderá ficar sem receber remuneração durante um ou vários meses ou até mesmo receber remuneração inferior ao salário mínimo. Indo ao encontro do que diz Silva e Rodrigues (2020), que descrevem que o contrato intermitente é uma afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e da dignidade da pessoa humana. Sendo vantajoso para o empregador, que aciona quando quer, paga as horas trabalhadas e não possui nenhuma obrigação de continuar com aquele trabalhador, pois a modalidade não gera vínculo e nem estabilidade.

Ainda de acordo com Delgado e Delgado (2017), a percepção de salário depois da criação do contrato de trabalho intermitente estaria sendo desestruturada, visto que, o salário à luz deste contrato existe eventualmente, caso o empregado for convocado para prestar serviço, ou seja, muitas vezes se torna um contrato de trabalho sem salário.

E complementa Nogueira (2017, p. 16-17)

No tocante ao pagamento da remuneração, embora o dispositivo legal mencione que o pagamento é devido ao final de cada período de prestação de serviços, tal

disposição deve estar em consonância com o art. 459 da CLT ... No tocante à previsão de pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 a cada período laborado, resta evidente a inconstitucionalidade da norma. Isto porque, caso o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 for efetuado a cada período laborado, corre-se o risco de criarmos a figura do gozo de férias anuais sem qualquer pagamento, o que é evidentemente inconstitucional, por violar frontalmente o disposto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal de 1988. Observe-se que o § 9º do art. 452-A traz expressa previsão legal do direito ao gozo de férias anuais de 30 (trinta) dias, mas, no entanto, não existe gozo de férias sem a respectiva remuneração acrescida de 1/3 contemporâneos ao gozo, conforme se depreende da clareza da norma constitucional mencionada. Some-se a esse raciocínio que o art. 611-B, inciso XII, inclui as férias anuais de trinta dias, remuneradas e acrescidas de 1/3, no rol dos direitos aos quais é vedada alteração via negociação coletiva, o que reafirma a tese de inconstitucionalidade.

De forma que, quando for o momento de estar em férias, caso o empregado não esteja exercendo nenhuma atividade laborativa, ele não recebe nenhuma remuneração, o impactará o seu dia a dia, podendo, por essa razão, aceitar outras convocações de trabalho para elevar sua renda, o que torna ficção o exercício de algumas das garantias asseguradas na legislação trabalhista aos trabalhadores, como o direito ao descanso, para recuperação dos períodos de labor.

Na prática, essa modalidade transfere ao empregado o ônus da imprevisibilidade, pois não há garantia de jornada mínima nem de remuneração mensal. Embora formalmente reconheça direitos trabalhistas, a natureza fragmentada e descontínua da prestação de serviços fragiliza a estabilidade financeira e social do trabalhador, comprometendo o exercício pleno de sua cidadania.

Advindo, desse modo, a precarização das condições laborais e sociais do trabalhador, resultante da flexibilização massiva dos direitos e da fragilização do vínculo empregatício, pela ausência de continuidade e previsibilidade de renda.

A lógica que resta patente é a da mercantilização da força de trabalho, em que o trabalhador passa a ser visto como recurso intermitente, e não como sujeito de direitos.

Como observa o jurista Maurício Godinho Delgado (2020. p. 686-687), o contrato intermitente “representa um risco concreto de desestruturação dos fundamentos protetivos do Direito do Trabalho, ao transformar a exceção (a descontinuidade) em regra”.

A dignidade da pessoa humana, portanto, não se resume à ausência de violação física ou moral, mas envolve o direito à estabilidade econômica, à segurança social e à previsibilidade mínima de sustento, sem as quais o trabalhador não pode desenvolver plenamente sua autonomia e cidadania.

Os defensores do contrato intermitente argumentam que ele amplia a formalização de

trabalhadores antes informais e estimula a geração de empregos em setores sazonais.

Contudo, a experiência prática mostra que, sem políticas públicas complementares de proteção social, esse modelo tende a perpetuar a precarização.

O Direito do Trabalho, por sua natureza basilar, busca equilibrar a desigualdade entre capital e trabalho, a flexibilização, portanto, só é aceitável quando não compromete o núcleo essencial dos direitos sociais. Ao permitir que o trabalhador permaneça longos períodos sem convocação e sem renda, o contrato intermitente pode transgredir esse limite, gerando violação indireta à dignidade humana.

Em última análise, o contrato intermitente revela o conflito atual entre flexibilidade e proteção ao obreiro, devendo ser interpretado à luz dos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social, pilares que sustentam o Estado Democrático de Direito e o verdadeiro sentido de trabalho decente.

2.2 Implicações do trabalho intermitente na seara previdenciária

Quanto à questão previdenciária, os trabalhadores intermitentes se encontram em um limbo normativo. Considerando-se que a MP 808/2017 perdeu vigência, a Receita Federal, por meio da Instrução Normativa nº 1861/2019, atribui natureza tributária à contribuição previdenciária do trabalhador intermitente, conferindo a essa categoria a condição de segurado obrigatório da previdência social (Soncin e Oliveira, 2019, p. 11).

Analisando o caso em concreto, observa-se a posição desfavorável do trabalhador contratado sob essa modalidade trabalhista, pois além da instabilidade financeira e do baixo rendimento, o trabalhador se vê obrigada a reduzir seu ganho mensal para complementar o recolhimento previdenciário, caso queira manter sua qualidade de segurado.

Ademais, ainda no que tange à questão previdenciária, não há consenso de como será a remuneração do trabalhador acidentado. Como destaca Mothé (2019, p. 2, *apud* Soncin e Oliveira, 2019, p. 12) atualmente é possível interpretar no sentido de que o empregado intermitente deverá se auto sustentar durante os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, cabendo ao INSS amparar tal empregado somente após esse período. Contudo, é questionável admitir que o empregador se isente de qualquer responsabilidade por esse período até a seguridade social fazer o seu papel. Isso poderia referendar uma ilegalidade, em especial quando o tomador de serviço não deu as condições necessárias para o empregado exercer as suas atividades com a devida segurança. Deste modo, é

perceptível as lacunas existentes na legislação que regulamenta o trabalho intermitente, assim como as diversas críticas e a fragilidade que envolve esta modalidade contratual, o que, caso não sejam observados os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do não retrocesso, pode prejudicar o empregado que se sujeite ao trabalho intermitente.

O sistema previdenciário brasileiro, é de caráter contributivo e solidário, dependendo da regularidade das contribuições para assegurar benefícios e proteção ao trabalhador. Entretanto, no contrato intermitente, as contribuições ao INSS são proporcionais à remuneração recebida em cada período de trabalho. Isso significa que, nos meses em que o trabalhador não atinge o salário mínimo, base de cálculo mínima para contribuir, ele não adquire tempo de contribuição, para que mude esse cenário, o trabalhador deve completar o valor mínimo com contribuições facultativas.

Como o tempo de contribuição ao INSS é reconhecido apenas se o total das remunerações mensais atinge pelo menos o valor do salário mínimo, quando a soma do que receber for inferior, o trabalhador deve complementar a contribuição para não perder aquele mês como tempo de serviço, uma condição que afeta diretamente o cálculo e a concessão de benefícios.

No que tange os por incapacidade, como o auxílio-doença e salário-maternidade, que exigem carência mínima de contribuições mensais, a irregularidade de recolhimentos pode ocasionar falhas na cobertura previdenciária, deixando o trabalhador sem proteção em caso de doença, acidente ou maternidade.

Outro benefício que se pode não ser tangível, para o trabalhador intermitente, é a aposentadoria. No longo prazo, a intermitência das contribuições compromete o tempo total de contribuição necessário para aposentadoria, ampliando o período laboral e reduzindo o valor dos benefícios, já que o cálculo da média salarial tende a ser mais baixo e descontínuo.

Em relação ao seguro-desemprego, para que o trabalhador faça jus ao seu recebimento, é requisito que tenha ocorrido dispensa sem justa causa, e na situação do intermitente, o contrato é considerado ativo mesmo em períodos de inatividade, afastando, portanto, o requisito da demissão involuntária.

A dignidade da pessoa humana, fundamento da República, art. 1º, III, CF, sustenta o sistema jurídico trabalhista e previdenciário brasileiro. O art. 6º da Constituição Federal inclui o trabalho e a previdência social entre os direitos sociais, e o art. 7º estabelece a proteção do trabalhador como objetivo de assegurar condições de existência digna.

Soncin e Oliveira (2019), ensinam que ao permitir contratos baseados na incerteza de renda e na intermitência de contribuição, o Estado fragiliza o pacto constitucional de solidariedade social. A dignidade humana pressupõe segurança econômica mínima, acesso efetivo à proteção previdenciária e condições para o livre desenvolvimento pessoal e profissional.

Em suma, o contrato intermitente, no modo como está regulado no país, pode violar o núcleo essencial da proteção social constitucional, transformando o trabalhador em sujeito de direitos meramente formais, mas sem efetividade material.

Para que o contrato intermitente cumpra sua função de inclusão e não de exclusão, é indispensável que o Estado, promova mudanças neste instituto jurídico, com o objetivo de promover mecanismos de proteção previdenciária, garantindo que todos os períodos de vínculo formal sejam automaticamente contados como tempo de contribuição, independentemente do valor recebido. Para que se alcance a desejável flexibilidade econômica, que objetiva oportunizar o desenvolvimento da atividade econômica, com justiça social, conforme paradigmas disciplinados pela Constituição Federal e pelas diretrizes da OIT.

Desse modo, o trabalho nos moldes intermitente reproduz a lógica da informalidade, pois o trabalhador, embora formalmente empregado, não acumula direitos previdenciários de forma contínua.

3 O IMPACTO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA EMPREGABILIDADE NO BRASIL

Os dados analisados para que se possa verificar como tem sido a evolução do número de trabalhadores contratados na modalidade intermitente, objeto do presente estudo, serão obtidos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). E do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. (CAGED) Ambos constituem instrumentos imprescindíveis para o cumprimento das normas legais, como também é de fundamental importância para o acompanhamento e a caracterização do mercado de trabalho formal brasileiro, fornecendo subsídios para a promoção de políticas de Estado visando manter o desenvolvimento socioeconômico, respeitando os parâmetros de igualdade nas relações entre os agentes econômicos. Ambos os relatórios foram pesquisados no sítio do MTE, na página do PDET - Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Há que se pontuar que ocorreu uma quebra na série histórica dos dados divulgados na Rais. O ano-base 2022 da RAIS foi o primeiro no qual as informações dos estabelecimentos do Grupo 3

(empregadores- pessoas jurídicas optantes pelo simples nacional e entidades sem fins lucrativos, e empregadores pessoas físicas, exceto doméstico, e produtor rural) foram captadas do sistema eSocial, desse modo, verificou-se um aumento “artificial” do estoque de trabalhadores em relação aos resultados da RAIS 2021, razão pela qual a Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do MTE emitiu nota técnica em março de 2024, em que recomenda que não seja feita a comparação direta dos resultados do ano-base 2022 com os resultados de anos anteriores, deve-se modalizar a comparação para fins de estudos estatísticos.

Na primeira tabela serão apresentados o estoque de empregos formais, em 31/12 de cada ano, e o número de empregados por tipo de contratação, e a correlação entre cada tipo de contrato de trabalho no universo dos vínculos ativos.

Na segunda tabela serão apresentados os desligamentos e contratações, ao final de cada ano, e o tipo qual gênero contratual em cada situação.

Tabela 1: Evolução do vínculo de emprego por modalidade de contrato

	Vínculos ativos em 31/12 (1)	Celetistas (2)	Intermitentes (3)	% (2)/(1)	% (3)/(1)
2017	46.281.590	36.322.654	7.367	78,48	0,015
2018	46.631.115	36.694.046	61.705	78,69	0,13
2019	47.554.211	37.718.263	156.756	79,31	0,32
2020	46.236.176	36.630.748	199.604	79,22	0,43
2021	48.728.871	38.758.901	243.554	79,53	0,49
2022	52.790.864	44.167.201	359.632	83,66	0,68
2023	54.706.385	45.214.183	416.205	82,64	0,78

Fonte: Rais, Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>

Tabela 2: Saldo das movimentações do emprego formal por modalidade de contrato²

	Saldo	Admissões - não intermitentes	Admissões - intermitentes
2017	- 23.484	- 17.724	5.760
2018	546.445	495.368	51.077
2019	644.079	558.363	85.716
2020	- 189.559	- 117.405	72.154

2021	2.782.276	2.689.589	92.687
2022	2.014.717	1.930.742	83.975
2023	1.455.001	1.369.447	85.554
2024	1.678.977	1.592.846	86.131

Fonte: Oliveira e Silva (2023, p. 15); e Painel de Informações do Novo Caged, Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>

² Declarações do Novo Caged fora do prazo chegam todo mês, desse modo, os dados podem diferir entre uma data e outra. Números referentes ao setor privado.

Em uma breve análise dos dados disponibilizados no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego observa-se um tímido incremento no número de contratações na modalidade de trabalho intermitente, entretanto, esses números crescentes não se mostram suficientes a fazer frente a situações de empregabilidade instável. Mesmo esta espécie contratual apresentando grandes vantagens para o empregador, por diminuir os encargos financeiros, tributários e trabalhistas, a opção por essa modalidade está aquém de atender ao seu fim, que seria trazer benefícios ao empregador, pelos motivos já sabidos, e ao empregado que não padeceria do mal do desemprego e da falta de postos de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho intermitente, apesar de encontrar guarida no ordenamento juridicamente brasileiro e se apresentar sob a forma de ser economicamente justificável em contexto de crise econômica e de alta no desemprego, desafia os princípios basilares do Direito do Trabalho e da própria Constituição Federal de 1988, ao colocar o trabalhador em situação de vulnerabilidade e incerteza.

Essa é uma modalidade de contratação que se mostra vantajosa do ponto de vista do empregador, pois seus gastos se limitam aos períodos em que o trabalhador está efetivamente lhe prestando serviço, conforme seja a necessidade de atividade que desenvolva, sem contudo, garantir que as necessidades mínimas de uma vida digna, para a subsistência do trabalhador e sua família, sejam garantidas, recaindo sobre o obreiro o custo pelos períodos de inatividades e das consequências e reflexos que essa precarização das relações laborais causam em sua vida.

Assim, é imprescindível que o Estado, juntamente à sociedade civil organizada, atuem de modo a identificar e atenuar os efeitos de insegurança e instabilidade surgidas com o novel jurídico, instituído pela Reforma Trabalhista, assegurando garantias mínimas de sustento e respeito aos direitos garantidos ao trabalhador.

A OIT preconiza que um trabalho decente deve garantir renda adequada e previsível, proteção social efetiva, segurança e equidade no local de trabalho, e liberdade de organização sindical e negociação coletiva. Desse modo, o Estado deve assegurar, não apenas a proteção à atividade produtiva do empregador, mas deve se atentar à promoção do emprego produtivo e de qualidade, e a ampliação da proteção social.

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O conceito de trabalho decente, promovido pela OIT,

O contrato de trabalho intermitente surge como uma possibilidade de ampliar oportunidades de formalização, amparando os trabalhadores que viviam à margem da proteção estatal, no entanto, introduz novas formas de vulnerabilidade no sistema trabalhista e previdenciário brasileiro.

A ausência de garantia mínima de jornada e a irregularidade das contribuições previdenciárias comprometem não apenas a estabilidade econômica, mas também o direito fundamental à proteção social.

Verifica-se, portanto, que o instituto do trabalho intermitente representa um retrocesso aos direitos e garantias conquistados, historicamente, pelas classes trabalhadoras, e consagrados na Carta Magna brasileira. Essa espécie contratual vulnerabiliza a posição do trabalhador enquanto sujeito de direitos, legando sua força de trabalho a mera mercadoria, sem a devida contrapartida das garantias mínimas necessárias à preservação da dignidade da pessoa humana. Além disso, contraria os esforços de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização das Nações Unidas (ONU), que defendem um modelo de desenvolvimento econômico sustentável e socialmente justo, conforme estabelecido no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 da Agenda 2030.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 25 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 set 2019

CAVALCANTI, Vanessa Azevedo. **Trabalho intermitente à luz da Lei 13.467 de 2017: análise sobre as vantagens e desvantagens para o trabalhador**. Revista Eletrônica da Escola Judicial Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região: vol. 1, n. 1 (jul./dez. 2021). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/228577/2021_cavalcanti_vanessa_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 18 out. 2025.

CHWEIH, SAMIRA ZEINEDIN; SILVA, LARISSA WEGNER DA. **O contrato de trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista**. Revista Relações Internacionais do Mundo Atual, v. 3, n. 24 (2019) julho/setembro. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/issue/view/153>. Acesso em 20 out. 2025.

COLNAGO. Lorena de Mello Rezende. **Trabalho intermitente – Trabalho “zero hora” – Trabalho fixo descontínuo**. Revista eletrônica do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2019_colnago_lorena_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 21 out. 2025.

COLUMBU, Francesca. **O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira**. Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1424/1306A> cesso em 22 out. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017. 1 recurso eletrônico.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2020. E-book (Kindle). Disponível em: <https://www.amazon.com.br/livro-kindle>. Acesso em 21 out. 2025.

GIUSTINA, Nicole Schultz Della. **Zero hour contracts e contrato intermitente: precariedade ou oportunidade no direito do trabalho brasileiro e inglês**. 2019. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/221407>. Acesso em 20 out. 2025.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostras de domicílio contínua - séries históricas**. 2025. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em 19 out. 2025.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira. Contraponto com o modelo italiano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, p. 127-148, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125435>. Acesso em 20 out. 2025.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Relatório inicial para a Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho**. 2017. Disponível em: <https://share.google/pCOLwjcvPDwWIm6Qx>. Acesso em 23 de out. 2025.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017**. Brasília, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12192/1/TD_2898_Web.pdf. Acesso em 25 abr. 2025.

OLIVEIRA, Luis Felipe Batista de. **A Qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro, jul. 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11702/2/TD_2896_Web.pdf. Acesso em 26 abr. 2025.

PACHECO, Flávia; *et al.* **Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros**. Revista Científica Faculdades do Saber, Mogi Guaçu, 2(3), 204-220, 2017. Disponível em: <https://share.google/oTMqj5spkVZGpXUsm>. Acesso em 22 out. 2025.

PDET - Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho>. Acesso em 26 abr. 2025.

RIBEIRO, Josineuma Dantas de Araújo Ribeiro, TAVEIRA, Ana Celuta Fugêncio Taveira. **O contrato de trabalho intermitente e seus reflexos na vida do trabalhador**. Revista Novos Direitos v.12, n.1, jan/jul. 2025, p.1-21. Disponível em: <https://revistas.unifan.edu.br/index.php/RevistaICJ/article/view/1252>. Acesso em 20 out. 2025.

SANTOS, Jackson Passos. **Contrato de trabalho intermitente**. Enciclopédia jurídica da PUCSP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/351/edicao-1/contrato-de-trabalho-intermitente>. Acesso em 26 abr. 2025.

SONCIN, Angela Carolina; OLIVEIRA, Rafael Tomaz de. Reforma trabalhista e o trabalhador intermitente: principais impactos nos direitos destes trabalhadores. **Anais do I Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social**, n.1, p. 424-439, out. 2019. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/1658>. Acesso em 21 out. 2025.

SOUTO, Juliana Batista; MACHADO, Humberto César. **O contrato de trabalho intermitente e seus reflexos na vida do trabalhador**. UNIFAN, 11ª Pesquisar. Disponível em: <https://www.unifan.edu.br/unifan/aparecida/wp-content/uploads/sites/2/2023/03/O-CONTRATO-DE-TRABALHO-INTERMITENTE-E-SEUS-REFLEXOS-NA-VIDA-DO-TRABALHADOR.pdf>. Acesso em 26 abr. 2025.

ZANDONAI. Camila Dozza. **O contrato de trabalho intermitente e seu impacto na relação de emprego.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ano XV, n. 219, jul/dez 2019. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/663468411/2019-zandonai-camila-contrato-trabalho>. Acesso em 27 abr. 2025.