



ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ANA GABRIELLE BENTO FARIA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: FLEXIBILIZAÇÃO OU
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO?**

ANA GABRIELLE BENTO FARIA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: FLEXIBILIZAÇÃO OU
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do curso de Bacharelado em Direito da
Faculdade de Linguagem, Ciências Agrárias e Sociais
Aplicadas – FALCAS, como requisito obrigatório para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch.

Contrato de trabalho intermitente: flexibilização ou precarização
das relações de emprego / Ana Gabrielle Bento Faria. - Pontes E
Lacerda, 2026.
43f.: il.

1. Contrato de Trabalho Intermitente. 2. Precarização. 3. Reforma Trabalhista. 4. Insegurança Jurídica. 5. Proteção Social. I. Pilquevitch, Lincoln Michel, Me. II. Título.

CDU 349.2 (81)

ANA GABRIELLE BENTO FARIA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: FLEXIBILIZAÇÃO OU
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO?**

BANCA EXAMINADORA



Documento assinado digitalmente
LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH
Data: 30/06/2026 23:05:39-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch
Curso de Direito/UNEMAT
Orientador



Documento assinado digitalmente
TIAGO SILVA LIMA
Data: 01/07/2026 14:58:38-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Tiago Silva Lima
Curso de Direito/UNEMAT
Convidado



Documento assinado digitalmente
MARIA RAYSSA SOARES FRANCISCO
Data: 01/07/2026 13:16:52-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Maria Rayssa Soares Francisco
Curso de Direito/UNEMAT
Convidado

Aprovado em: 22/06/2026

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, por me sustentar em todos os momentos, por estar comigo durante toda esta caminhada e por me permitir viver tudo o que vivi e aprender tudo o que aprendi no Curso de Direito. Foi Ele quem iluminou meus caminhos durante esta jornada. Sem sua presença, eu não teria conseguido chegar até aqui. Foi Deus quem me concedeu calma e paciência nos momentos mais difíceis, quem mostrou a luz e a solução quando eu acreditava que nada daria certo. No final, tudo deu certo porque Ele esteve comigo, ao meu lado, guiando cada passo desta trajetória.

À minha família, que sempre acreditou em mim, me apoiou, me incentivou e me deu forças para que eu nunca desistisse dos meus sonhos. Vocês foram meu alicerce nos momentos mais difíceis e a minha maior motivação para seguir em frente. É por vocês e com vocês que chego até aqui.

Há pessoas muito especiais que merecem meu agradecimento e dedicação. Em especial, ao meu avô, que sempre desejou ver a conclusão desta etapa tão importante da minha vida, e à minha avó, que me ajudou imensamente e nunca permitiu que eu desistisse. Sou profundamente grata por todo o carinho, apoio e confiança que depositaram em mim.

Aos meus pais e ao meu irmão, que acompanharam de perto essa caminhada, preocupando-se comigo, ajudando-me quando precisei e me levando à faculdade nos momentos em que não tinha como ir. Obrigada por cada gesto de cuidado, por cada carona, por cada palavra de incentivo e por toda a dedicação. Essas atitudes, que muitas vezes podem parecer simples ou pequenas, foram fundamentais para que eu continuasse firme em meu propósito. Amo muito vocês.

Ao meu orientador, por quem tenho grande admiração, pela dedicação, paciência e orientação durante a elaboração deste trabalho, contribuindo significativamente para o meu crescimento acadêmico. Aos professores que fizeram parte da minha formação, pelos ensinamentos compartilhados e pela dedicação ao longo desta caminhada.

Por fim, dedico esta conquista a todos aqueles que acreditaram no meu potencial e estiveram ao meu lado durante essa trajetória. Esta vitória também é de vocês.

Com carinho,

Ana Gabrielle Bento Faria

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ter me concedido a oportunidade de cursar uma graduação. Se não fosse por Ele, eu não estaria aqui hoje. Sou grata por me conceder saúde, força, sabedoria e perseverança ao longo desta trajetória acadêmica, guiando meus passos, me orientando nos momentos de dificuldade e permitindo que eu superasse os desafios para alcançar esta importante conquista.

Aos meus pais, ao meu irmão, aos meus avós e aos meus amigos, por todo o carinho, amor, incentivo, apoio e compreensão durante os anos de graduação. Cada palavra de encorajamento, cada gesto de cuidado e cada demonstração de afeto foram fundamentais para que eu permanecesse firme na busca dos meus objetivos.

Ao meu orientador, Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch, pela dedicação, paciência, orientação e valiosas contribuições para o desenvolvimento deste trabalho. Sua experiência, conhecimento e comprometimento foram essenciais para a concretização desta pesquisa.

Aos professores do Curso de Direito da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT, pelos ensinamentos compartilhados ao longo da graduação, contribuindo não apenas para minha formação profissional, mas também para meu crescimento pessoal.

Aos colegas e amigos que fizeram parte desta caminhada, pelas experiências compartilhadas, pelo apoio mútuo, pela amizade e pelos momentos de aprendizado e companheirismo.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho e para a conclusão desta importante etapa da minha vida.

Muito obrigada!

*Nenhuma lei é suficientemente justa quando se
afasta da razão e da dignidade humana.*
Thomas More

RESUMO

A Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017 introduziu o contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro como mecanismo de flexibilização das relações laborais. Essa modalidade contratual, caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e inatividade, passou a suscitar debates acerca de seus impactos na estabilidade financeira do trabalhador, na proteção social e na possível precarização das relações de emprego. Nesse contexto, a presente pesquisa analisa em que medida o contrato intermitente transfere ao empregado os riscos da atividade econômica e compromete a estabilidade de renda e o acesso aos direitos sociais. O objetivo geral consiste em examinar os impactos dessa modalidade contratual nas relações de trabalho brasileiras, especialmente quanto à precarização laboral e à mitigação da proteção jurídica do trabalhador. Como objetivos específicos, busca-se analisar a origem e o conceito do contrato intermitente, identificar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho, investigar as lacunas jurídicas decorrentes dessa modalidade e verificar seus reflexos na estabilidade de renda e na proteção social. A pesquisa possui natureza qualitativa e método dedutivo, desenvolvendo-se por meio de análise bibliográfica e documental, com base em doutrina especializada, dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, além do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 5.826, 5.829 e 6.154 pelo Supremo Tribunal Federal. Os resultados demonstram que o contrato intermitente apresenta fragilidades normativas que geram insegurança jurídica, remuneração frequentemente inferior ao salário mínimo e maior incidência entre trabalhadores jovens, não brancos e com baixa escolaridade, evidenciando o caráter seletivo da precarização. Conclui-se que o modelo brasileiro, inspirado no zero hour contract inglês, caracteriza-se por elevado grau de flexibilização, sem assegurar mecanismos suficientes de proteção durante os períodos de inatividade, tornando necessário o aperfeiçoamento legislativo para conciliar flexibilidade contratual e efetiva proteção social.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente. Precarização. Reforma Trabalhista. Insegurança jurídica. Proteção social.

ABSTRACT

The Labor Reform instituted by Law No. 13.467/2017 introduced the intermittent work contract into the Brazilian legal system as a mechanism for making labor relations more flexible. This contractual modality, characterized by alternating periods of service and inactivity, has sparked debates about its impacts on the worker's financial stability, social protection, and the potential precariousness of employment relationships. In this context, this research analyzes to what extent the intermittent contract transfers the risks of economic activity to the employee and compromises income stability and access to social rights. The general objective is to examine the impacts of this contractual modality on Brazilian labor relations, especially regarding labor precarization and the mitigation of the worker's legal protection. Specific objectives include analyzing the origin and concept of the intermittent contract, identifying the changes promoted by the Labor Reform in the Consolidation of Labor Laws, investigating the legal gaps arising from this modality, and verifying its effects on income stability and social protection. This research is qualitative in nature and uses a deductive method, developing through bibliographic and documentary analysis, based on specialized doctrine, data from the Institute of Applied Economic Research and the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies, as well as the judgment of Direct Actions of Unconstitutionality No. 5,826, 5,829 and 6,154 by the Supreme Federal Court. The results demonstrate that the intermittent work contract presents normative weaknesses that generate legal uncertainty, remuneration frequently lower than the minimum wage, and a higher incidence among young, non-white workers with low levels of education, highlighting the selective nature of precarious employment. It concludes that the Brazilian model, inspired by the English zero-hour contract, is characterized by a high degree of flexibility, without ensuring sufficient protection mechanisms during periods of inactivity, making legislative improvement necessary to reconcile contractual flexibility and effective social protection.

Keywords: Intermittent employment contract. Precariousness. Labor Reform. Legal uncertainty. Social protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 - O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA.....	14
1.1. ORIGEM E CONCEITO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	15
1.2. A LEI Nº 13.467/2017 E SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT	19
CAPÍTULO 2 - LACUNAS JURÍDICAS E DESAFIOS NA APLICAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE	24
2.1. TRANSFERÊNCIA DO RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA AO TRABALHADOR.....	25
2.2. INSEGURANÇA JURÍDICA E AUSÊNCIA DE PARÂMETROS CLAROS	27
CAPÍTULO 3 - REFLEXOS NA ESTABILIDADE DE RENDA E NA PROTEÇÃO SOCIAL	31
3.1. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A REFORMA DE 2017	33
3.1.1. A dimensão invisível da precarização: dano existencial, saúde mental e violação da dignidade	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, representou um marco significativo nas relações de trabalho brasileiras, promovendo alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as inovações, destaca-se a criação do contrato de trabalho intermitente, modalidade que permite a prestação de serviços de forma não contínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade, determinados pelo empregador (Gaspardo, 2023; Lemos, 2018). Embora apresentada como uma medida destinada à flexibilização do mercado de trabalho e à ampliação das formas de contratação formal, essa nova modalidade contratual passou a ser objeto de intensos debates doutrinários e jurisprudenciais, especialmente no que se refere à sua compatibilidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e à proteção jurídica conferida ao trabalhador (Teixeira, 2024; Teixeira; Rodrigues, 2021).

A implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil ocorreu em um cenário de estagnação econômica, elevado índice de desemprego e intensificação dos debates acerca da flexibilização das relações laborais. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) indicam que a Reforma Trabalhista de 2017 foi apresentada como instrumento apto à ampliação da formalização do trabalho e à geração de empregos, especialmente mediante a criação de modalidades contratuais mais flexíveis (Carvalho; Nogueira, 2025). Nesse contexto, parte da doutrina sustenta que o contrato intermitente representa mecanismo legítimo de flexibilização destinado à ampliação das possibilidades de formalização do trabalho, especialmente em setores marcados pela sazonalidade da demanda e pela necessidade de adequação da mão de obra às oscilações econômicas.

Por outro lado, parcela significativa da doutrina trabalhista passou a questionar os efeitos dessa modalidade contratual sobre a estabilidade das relações de emprego e sobre a efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente aos trabalhadores. Como destaca Teixeira (2024), a crise contemporânea do trabalho não se limita à quantidade de empregos disponíveis, mas também envolve a qualidade das formas de contratação e os níveis de proteção jurídica assegurados ao trabalhador. Nesse sentido, o contrato intermitente passou a ocupar posição central nas discussões acerca da flexibilização das relações laborais e dos limites da autonomia privada nas relações de trabalho.

A introdução dessa modalidade contratual também ocorreu em um contexto marcado pelo avanço de formas atípicas de contratação. O IPEA aponta que, mesmo após a reforma, a taxa de subutilização da força de trabalho permaneceu elevada, evidenciando a permanência de desafios estruturais no mercado de trabalho brasileiro (Carvalho; Nogueira, 2025). Assim, o debate acerca do contrato intermitente exige análise não apenas jurídica, mas também social e econômica, especialmente quanto aos seus reflexos sobre a proteção social, a estabilidade de renda e a organização das relações laborais contemporâneas.

O problema de pesquisa central deste estudo consiste em analisar em que medida o contrato de trabalho intermitente, tal como implementado no Brasil, pode contribuir para processos de precarização das relações de trabalho e para a mitigação da proteção jurídica tradicionalmente assegurada ao trabalhador. Questiona-se se a flexibilização introduzida por essa modalidade contratual transfere, ainda que parcialmente, os riscos da atividade econômica ao empregado, em aparente tensão com os princípios protetivos que historicamente estruturam o Direito do Trabalho (Teixeira; Freitas; Krein, 2024).

Nesse contexto, as hipóteses que norteiam esta pesquisa são: (i) o contrato de trabalho intermitente, ao permitir a descontinuidade da prestação de serviços e a ausência de remuneração fixa, pode ampliar a vulnerabilidade econômica do trabalhador; (ii) a natureza intermitente do vínculo, que confere ao empregador a prerrogativa de convocar o trabalhador conforme sua demanda, pode tensionar o princípio da alteridade, característico do Direito do Trabalho; e (iii) a implementação do contrato intermitente, em um cenário de fragilidade econômica e alta informalidade, relaciona-se ao crescimento de modalidades contratuais marcadas pela instabilidade e pela flexibilização da proteção social.

O objetivo geral consiste em examinar os impactos dessa modalidade contratual nas relações de trabalho brasileiras, especialmente quanto à precarização laboral e à mitigação da proteção jurídica do trabalhador. Como objetivos específicos, busca-se analisar a origem e o conceito do contrato intermitente, identificar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho, investigar as lacunas jurídicas decorrentes dessa modalidade e verificar seus reflexos na estabilidade de renda e na proteção social.

A justificativa para a realização deste estudo reside na relevância social, econômica e jurídica do tema, uma vez que o contrato de trabalho intermitente afeta diretamente a dinâmica das relações laborais contemporâneas e os mecanismos de proteção historicamente desenvolvidos pelo

Direito do Trabalho. A análise crítica dessa modalidade contratual contribui para o debate acadêmico e para a reflexão acerca da efetividade das garantias constitucionais relacionadas ao trabalho digno e à proteção social do trabalhador.

A metodologia empregada será a pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e utilização do método dedutivo. Serão analisadas obras doutrinárias, artigos científicos, dados estatísticos produzidos pelo IPEA e DIEESE, legislação trabalhista e decisões do Supremo Tribunal Federal relacionadas à constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. A pesquisa terá caráter descritivo e analítico, buscando estabelecer conexões entre a teoria jurídica, os dados empíricos e os impactos concretos dessa modalidade contratual nas relações de trabalho brasileiras.

O trabalho encontra-se estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo abordará a origem, o conceito e o contexto de surgimento do contrato de trabalho intermitente, bem como as principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 na Consolidação das Leis do Trabalho. O segundo capítulo examinará as lacunas jurídicas e os desafios decorrentes da aplicação do contrato intermitente, especialmente quanto à transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador e à insegurança jurídica decorrente da ausência de parâmetros claros na legislação. Por fim, o terceiro capítulo analisará os reflexos do contrato intermitente sobre a estabilidade de renda e a proteção social, discutindo os impactos da flexibilização contratual sobre a precarização das relações de trabalho e sobre a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas.

CAPÍTULO 1 - O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A REFORMA TRABALHISTA

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, em um contexto marcado por intensos debates acerca da flexibilização das relações de trabalho e da necessidade de modernização da legislação trabalhista. A nova modalidade contratual passou a permitir a prestação de serviços de forma descontínua, com alternância entre períodos de atividade e inatividade, conforme a necessidade do empregador. Sua criação foi apresentada como mecanismo destinado à ampliação das formas de contratação formal e à adaptação do mercado de trabalho às novas dinâmicas econômicas e produtivas.

A implementação do contrato intermitente ocorreu em meio a um cenário de crise econômica, elevado índice de desemprego e crescimento das formas atípicas de contratação. Nesse contexto, parte da doutrina passou a defender a flexibilização das normas trabalhistas como instrumento apto a estimular a geração de empregos e ampliar a formalização do trabalho, especialmente em setores marcados pela sazonalidade da demanda e pela oscilação das atividades econômicas. A Reforma Trabalhista, portanto, inseriu-se em um movimento mais amplo de reestruturação das relações laborais contemporâneas.

Por outro lado, a introdução dessa modalidade contratual também passou a ser objeto de críticas por parcela significativa da doutrina trabalhista, sobretudo diante das discussões relacionadas à proteção jurídica do trabalhador, à estabilidade de renda e à transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado. O contrato intermitente passou a ocupar posição central nos debates acerca dos limites da flexibilização trabalhista, especialmente diante dos princípios protetivos historicamente consolidados pelo Direito do Trabalho brasileiro.

Diante desse cenário, o presente capítulo tem por objetivo analisar a origem, o conceito e o contexto de surgimento do contrato de trabalho intermitente, bem como examinar as principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 na Consolidação das Leis do Trabalho. Busca-se compreender os fundamentos jurídicos dessa modalidade contratual e os debates doutrinários relacionados à sua implementação no ordenamento jurídico brasileiro.

1.1. ORIGEM E CONCEITO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A origem do contrato de trabalho intermitente, embora formalmente introduzida no Brasil pela Reforma Trabalhista de 2017, remonta a experiências internacionais, notadamente o modelo de "*zero hours contract*" presente em países como o Reino Unido. Essa modalidade contratual, caracterizada pela ausência de garantia de horas mínimas de trabalho e pela convocação do empregado conforme a necessidade do empregador, serviu de inspiração para a legislação brasileira (Gaspardo, 2023). A justificativa para sua implementação, tanto no exterior quanto no Brasil, frequentemente se fundamenta na busca por maior flexibilidade empresarial, redução de custos operacionais e ampliação das formas de contratação em contextos de oscilação econômica (Oliveira; Teixeira, 2019).

Sob uma perspectiva favorável à flexibilização, parte da doutrina compreende que o contrato de trabalho intermitente representa instrumento legítimo de adequação das relações laborais às transformações econômicas e produtivas contemporâneas, sobretudo em setores marcados pela variabilidade da demanda e pela necessidade de maior flexibilidade organizacional. Nessa perspectiva, Martinez (2022) destaca que a flexibilização contratual busca adaptar o Direito do Trabalho às novas formas de prestação laboral decorrentes das mudanças do mercado contemporâneo. Cassar (2020), por sua vez, observa que a Reforma Trabalhista procurou ampliar as possibilidades de contratação formal em atividades econômicas caracterizadas por demanda variável e descontinuidade produtiva.

Em igual sentido, Martins (2021) sustenta que modelos contratuais mais flexíveis podem favorecer a formalização das relações de trabalho e proporcionar maior compatibilidade entre as necessidades empresariais e a dinâmica econômica atual. Mannrich (2018) acrescenta que as transformações tecnológicas e produtivas das últimas décadas exigem mecanismos jurídicos capazes de conferir maior adaptabilidade às relações de emprego, especialmente em setores sujeitos a oscilações sazonais e reorganizações frequentes da força de trabalho. Sob essa ótica, o contrato intermitente seria uma alternativa voltada à ampliação das formas de contratação e à adequação das relações laborais às exigências do mercado contemporâneo.

Em sentido favorável à reforma, o contrato de trabalho intermitente foi concebido como instrumento destinado a ampliar as possibilidades de contratação formal e reduzir os índices de informalidade existentes no mercado de trabalho brasileiro. Os defensores da modalidade

sustentam que a rigidez excessiva da legislação trabalhista dificultava a formalização de atividades marcadas por sazonalidade ou demanda variável, especialmente nos setores de comércio, turismo, eventos e serviços. Nessa perspectiva, a flexibilização contratual possibilitaria a inclusão de trabalhadores que, de outro modo, permaneceriam na informalidade ou em vínculos desprovidos de proteção jurídica mínima.

Além disso, argumenta-se que o contrato intermitente encontra fundamento nos princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica, previstos nos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição Federal. Para essa corrente doutrinária, a ampliação das formas de contratação permite maior adaptação das empresas às oscilações do mercado, favorecendo a geração de oportunidades de trabalho e a preservação da atividade econômica. Martins (2021) sustenta que a flexibilização das relações laborais pode representar importante mecanismo de formalização do emprego, enquanto Cassar (2020) reconhece que a modalidade atende a determinadas necessidades empresariais relacionadas à variabilidade da demanda produtiva.

Contudo, embora os argumentos favoráveis enfatizem a ampliação das possibilidades de contratação e a redução da informalidade, parcela significativa da doutrina questiona se tais objetivos foram efetivamente alcançados na prática. Estudos produzidos pelo IPEA e pelo DIEESE indicam que muitos trabalhadores intermitentes permanecem submetidos à instabilidade de renda, à insuficiência remuneratória e à fragilidade da proteção social. Dessa forma, a discussão ultrapassa a mera análise da liberdade contratual e passa a envolver a compatibilidade da modalidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao trabalhador.

Em sentido crítico, porém, parcela expressiva da doutrina trabalhista passou a questionar os efeitos dessa modalidade contratual sobre a estabilidade das relações de emprego. No contexto brasileiro, o contrato de trabalho intermitente foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio do artigo 443, § 3º, que o define como aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Para a doutrina crítica, essa definição legal, à primeira vista, confere formalidade a práticas anteriormente desenvolvidas de maneira informal, porém sem as garantias mínimas previstas pela legislação trabalhista (Gaspardo, 2023; Lemos, 2018; Martinez, 2022).

A doutrina crítica também aponta que o trabalho intermitente integra um fenômeno mais amplo de flexibilização das relações laborais, intensificado pelas transformações do capitalismo contemporâneo e pela reestruturação produtiva ocorrida nas últimas décadas. Nesse sentido, Graça Druck; Franco (2005) sustentam que a flexibilização e a precarização representam novas formas de dominação social, marcadas pela instabilidade contratual e pela fragilização dos direitos trabalhistas. Alves (2011) acrescenta que as novas formas de contratação flexibilizada decorrem do avanço do modelo toyotista e da lógica de racionalização extrema da força de trabalho, voltada à maximização da produtividade e à redução permanente dos custos empresariais.

No Reino Unido, embora o trabalhador não possua garantia mínima de jornada, há, em muitos casos, a possibilidade de recusa da convocação sem aplicação de sanções disciplinares, situação que difere significativamente da realidade brasileira, marcada pela vulnerabilidade econômica do trabalhador e pela dependência constante das convocações patronais. Segundo Lemos (2018), "a transposição do modelo de zero horas para o Brasil ocorreu sem as salvaguardas sociais presentes em economias centrais, resultando em uma modalidade que flerta com a servidão por disponibilidade" (Lemos, 2018, p. 82). Nessa perspectiva, Delgado e Delgado (2017) afirmam que a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista relativizou princípios históricos de proteção ao trabalhador, especialmente diante de contratos marcados pela imprevisibilidade remuneratória e pela ausência de continuidade laboral.

O conceito jurídico do contrato intermitente também recebe severas críticas da doutrina trabalhista contemporânea. Lemos (2018) argumenta que a descontinuidade da prestação de serviços e a inexistência de jornada previamente assegurada comprometem o próprio direito fundamental ao trabalho digno, transformando o empregado em mero sujeito permanentemente disponível ao empregador. Na mesma linha, Souto Maior (2018) observa que a subordinação permanece presente mesmo durante os períodos de inatividade, uma vez que o trabalhador necessita manter-se constantemente acessível para futuras convocações, ampliando a assimetria estrutural entre capital e trabalho.

Sob a perspectiva sociológica, Antunes (2020) associa o contrato intermitente ao processo de precarização estrutural do trabalho contemporâneo, caracterizado pela fragmentação das jornadas, instabilidade ocupacional e intensificação da insegurança econômica do trabalhador. Robert Castel (1999) também destaca que a flexibilização excessiva das relações de emprego produz novas formas de vulnerabilidade social, enfraquecendo os mecanismos tradicionais de

proteção laboral. De modo semelhante, Harvey (2004) relaciona a flexibilização contratual às transformações impostas pelo regime de acumulação flexível do capitalismo, no qual a estabilidade do emprego passa a ser substituída pela lógica da adaptabilidade permanente da força de trabalho.

Além disso, a experiência internacional demonstra que contratos dessa natureza tendem a concentrar-se em setores de baixa qualificação profissional, especialmente serviços, comércio e varejo, segmentos historicamente marcados pela alta rotatividade e reduzido poder de barganha dos trabalhadores. A doutrina crítica aponta que o conceito de intermitência no Brasil foi estruturado para atender à lógica do trabalho "just-in-time", na qual o trabalhador é acionado apenas quando há demanda imediata de produção ou prestação de serviços. Como assevera Teixeira (2021), "o contrato intermitente rompe com a tradição fordista de jornada estável, inaugurando uma era de fragmentação do tempo de vida que submete o trabalhador a uma espera improdutiva e não remunerada" (Teixeira, 2021, p. 56).

Diferentemente do trabalho parcial, em que existe jornada reduzida, porém contínua e previsível, o trabalho intermitente não assegura qualquer quantidade mínima de horas trabalhadas. Também se distingue do trabalho temporário, que possui finalidade específica e prazo determinado, bem como do teletrabalho, cuja característica central está relacionada ao local da prestação de serviços, e não à descontinuidade contratual. A principal característica distintiva do contrato intermitente consiste justamente na imprevisibilidade da convocação e da remuneração, aspecto que, para a doutrina crítica, aproxima-o das formas contemporâneas de precarização laboral (Teixeira; Freitas; Krein, 2024; Carvalho; Nogueira, 2025; Cassar, 2020).

Essa imprevisibilidade, associada à ausência de remuneração durante os períodos de inatividade, transfere ao trabalhador parcela significativa dos riscos da atividade econômica, princípio que, tradicionalmente, é atribuído ao empregador nos termos do art. 2º da CLT. A doutrina trabalhista crítica entende que tal transferência viola o princípio da alteridade, um dos pilares estruturantes do Direito do Trabalho. Nesse sentido, Valdete Souto Severo (2021) sustenta que o contrato intermitente promove verdadeira inversão da lógica protetiva clássica do Direito do Trabalho ao deslocar para o empregado os ônus decorrentes da oscilação econômica do empreendimento.

Sob o prisma constitucional, Delgado (2019) argumenta que modalidades contratuais marcadas pela ausência de previsibilidade remuneratória fragilizam os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos nos artigos 1º, III e IV, da Constituição

Federal. Tal entendimento aproxima-se da concepção de Konrad Hesse (1991), para quem a força normativa da Constituição exige efetividade concreta dos direitos fundamentais nas relações sociais e econômicas. Assim, parcela significativa da doutrina crítica compreende que a flexibilização excessiva promovida pelo contrato intermitente desvirtua a função protetiva histórica do Direito do Trabalho, ampliando a vulnerabilidade econômica e social do trabalhador contemporâneo.

1.2. A LEI Nº 13.467/2017 E SUAS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro uma ampla série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo apresentada pelo legislador como instrumento de modernização das relações laborais e de estímulo à atividade econômica. O contexto de sua promulgação foi marcado por intensa crise econômica, crescimento das taxas de desemprego e avanço de discursos voltados à flexibilização das normas trabalhistas como estratégia de retomada econômica (Oliveira; Teixeira, 2019; Gaspardo, 2023). Entretanto, parcela significativa da doutrina passou a sustentar que a reforma promoveu significativa redução da proteção jurídica historicamente assegurada ao trabalhador, ampliando mecanismos de precarização laboral sem alcançar os resultados prometidos em termos de geração de empregos estáveis e de qualidade (Teixeira; Rodrigues, 2021; Carvalho; Nogueira, 2025; Delgado; Delgado, 2017).

Sob a perspectiva crítica, a Reforma Trabalhista deve ser compreendida dentro de um processo mais amplo de reestruturação produtiva e flexibilização das relações de trabalho, impulsionado pelas transformações do capitalismo contemporâneo. Druck; Franco (2005 afirmam que a flexibilização laboral constitui uma nova forma de dominação social, marcada pela instabilidade contratual e pela fragilização das garantias históricas do trabalhador. Na mesma linha, Alves (2011) associa as novas modalidades contratuais ao avanço da lógica toyotista e da racionalidade empresarial voltada à maximização da produtividade mediante redução contínua dos custos do trabalho. Antunes (2020), por sua vez, sustenta que as reformas flexibilizadoras integram o fenômeno da precarização estrutural do trabalho contemporâneo, caracterizado pela fragmentação das jornadas, insegurança ocupacional e perda progressiva da estabilidade econômica do trabalhador.

Um dos pontos centrais da Reforma Trabalhista, e de maior relevância para a presente análise, foi a introdução do artigo 452-A da CLT, responsável pela regulamentação do contrato de trabalho intermitente. O referido dispositivo estabelece que o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando a jornada com antecedência mínima de três dias corridos. Recebida a convocação, o empregado possui o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se a recusa em caso de silêncio. A legislação estabelece ainda que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação jurídica inerente ao vínculo empregatício (Gaspardo, 2023; Martinez, 2022).

A regulamentação do contrato intermitente demonstra significativa ruptura com a concepção clássica de continuidade da relação de emprego construída historicamente pelo Direito do Trabalho brasileiro. Segundo Delgado e Delgado (2017), a Reforma Trabalhista introduziu mecanismos de flexibilização que relativizam princípios fundamentais de proteção ao trabalhador, especialmente diante da ausência de previsibilidade remuneratória e da instabilidade contratual. Para Cassar (2020), o contrato intermitente representa uma das modalidades mais controversas criadas pela Lei nº 13.467/2017, justamente por permitir a manutenção formal do vínculo empregatício sem assegurar continuidade mínima de renda ou jornada ao trabalhador.

O período de inatividade, compreendido como o lapso temporal em que o trabalhador permanece sem prestação de serviços e sem remuneração, constitui um dos aspectos mais controvertidos dessa modalidade contratual. Durante esse período, o contrato de trabalho permanece ativo, porém o empregado não percebe salário, situação que, para Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos (2018), configura verdadeiro esvaziamento do direito fundamental ao trabalho digno, na medida em que o trabalhador permanece vinculado ao empregador sem a correspondente garantia de subsistência econômica. A autora destaca que tal sistemática transfere ao trabalhador o ônus da ociosidade econômica, enquanto o empregador usufrui da disponibilidade permanente da força de trabalho sem assumir custos fixos decorrentes da contratação.

O detalhamento do artigo 452-A revela, segundo parte expressiva da doutrina, uma estrutura normativa que privilegia a conveniência empresarial em detrimento da estabilidade econômica e social do trabalhador. A previsão constante do §5º, segundo a qual o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, é apontada como um dos dispositivos de maior tensão com os princípios clássicos do Direito do Trabalho. Maísa Gaspardo (2023) critica essa disposição ao afirmar que “a lei cria uma ficção jurídica de liberdade durante a

inatividade, ignorando que o trabalhador permanece vinculado ao contrato e na expectativa de uma convocação que pode nunca ocorrer” (Gaspardo, 2023, p. 14). Tal entendimento aproxima-se da crítica formulada por Souto Maior (2018), para quem a subordinação jurídica persiste mesmo nos períodos de inatividade, uma vez que o trabalhador necessita manter-se permanentemente disponível para futuras convocações patronais.

Sob a perspectiva sociológica, Robert Castel (1999) sustenta que a flexibilização excessiva das relações laborais contribui para a ampliação das zonas de vulnerabilidade social, enfraquecendo os mecanismos tradicionais de proteção do trabalho. David Harvey (2004), ao analisar o modelo de acumulação flexível do capitalismo contemporâneo, observa que a estabilidade do emprego passa a ser substituída pela lógica da adaptabilidade permanente da força de trabalho, submetida às oscilações constantes do mercado. Nesse contexto, o contrato intermitente aparece como expressão concreta das transformações estruturais do trabalho no cenário neoliberal contemporâneo.

Outro ponto amplamente criticado pela doutrina refere-se à multa de 50% da remuneração prevista em caso de descumprimento da oferta previamente aceita pelo trabalhador, conforme estabelece o §4º do artigo 452-A da CLT. A penalidade é considerada desproporcional diante da própria condição de vulnerabilidade econômica característica do trabalhador intermitente. Conforme destaca Lemos (2018), “a imposição de multa ao trabalhador que não comparece ao chamado aceite ignora as vicissitudes da vida de quem não tem renda fixa, punindo a pobreza com mais expropriação” (Lemos, 2018, p. 105). A crítica estende-se também à sistemática de fragmentação do pagamento de férias e décimo terceiro salário ao final de cada convocação, mecanismo que, segundo a doutrina, esvazia a finalidade social desses direitos fundamentais ao impedir o efetivo usufruto do descanso anual remunerado.

As garantias formais previstas para o contrato intermitente, embora existentes, são consideradas insuficientes para neutralizar os efeitos da precarização decorrente da própria dinâmica contratual. O artigo 452-A, §6º, da CLT estabelece que, ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado deverá receber imediatamente parcelas relativas à remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, além do recolhimento previdenciário e fundiário correspondente (Gaspardo, 2023). Todavia, Teixeira, Freitas e Krein (2024) argumentam que a intermitência e a imprevisibilidade da renda comprometem substancialmente a efetividade material

desses direitos, sobretudo porque os valores percebidos frequentemente se revelam insuficientes para assegurar condições mínimas de subsistência ao trabalhador e sua família.

A doutrina constitucional trabalhista também apresenta severas críticas à compatibilidade do contrato intermitente com os princípios fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. Delgado (2015) sustenta que modalidades contratuais desprovidas de previsibilidade mínima de renda fragilizam os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal. Tal compreensão aproxima-se da concepção desenvolvida por Konrad Hesse (1991), para quem a força normativa da Constituição exige efetividade concreta dos direitos fundamentais nas relações sociais e econômicas.

Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017, ao introduzir e regulamentar o contrato de trabalho intermitente, promoveu significativa alteração paradigmática no Direito do Trabalho brasileiro, afastando-se do modelo tradicional de proteção social do trabalhador e aproximando-se de uma lógica de flexibilização orientada pelas necessidades do mercado. Para parcela significativa da doutrina contemporânea, essa transformação intensificou a vulnerabilidade social e econômica dos trabalhadores, ampliando processos de precarização laboral já observados no contexto da reestruturação produtiva e do neoliberalismo contemporâneo (Lemos, 2018; Oliveira; Teixeira, 2019; Druck; Franco (2005; Antunes, 2020).

Diante do exposto, observa-se que o contrato de trabalho intermitente representa uma das principais inovações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, inserindo no ordenamento jurídico brasileiro uma lógica de flexibilização caracterizada pela descontinuidade da prestação laboral e pela ausência de previsibilidade remuneratória. A análise desenvolvida neste capítulo possibilitou compreender a origem, o conceito e os fundamentos jurídicos dessa modalidade contratual, bem como as principais alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho.

Foram apresentados os principais posicionamentos doutrinários acerca do tema, evidenciando-se, de um lado, os argumentos favoráveis à flexibilização das relações laborais, que enxergam no contrato intermitente um instrumento legítimo de adaptação às novas dinâmicas econômicas e produtivas, especialmente em setores marcados pela sazonalidade e pela variabilidade da demanda. De outro lado, foram expostas as críticas relacionadas à fragilização da proteção trabalhista, à transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador e aos

possíveis impactos sobre a estabilidade das relações de emprego, posição adotada por parcela significativa da doutrina contemporânea.

Nesse cenário, a discussão acerca do contrato intermitente ultrapassa a análise estritamente legal, alcançando debates constitucionais relacionados aos limites da flexibilização trabalhista e à efetividade dos direitos fundamentais sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Assim, superada a análise conceitual e legislativa da modalidade contratual, o próximo capítulo examinará as lacunas jurídicas e os desafios decorrentes da aplicação prática do contrato de trabalho intermitente. Serão abordadas, especificamente, a transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador, a insegurança jurídica decorrente da ausência de parâmetros legais mais objetivos e os debates doutrinários e jurisprudenciais envolvendo a compatibilidade dessa modalidade contratual com os princípios constitucionais de proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana.

CAPÍTULO 2 - LACUNAS JURÍDICAS E DESAFIOS NA APLICAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

Após a análise da origem, do conceito e das principais alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho, passa-se ao exame das lacunas jurídicas e dos desafios decorrentes da aplicação prática do contrato de trabalho intermitente. Embora a referida modalidade contratual tenha sido apresentada pelo legislador como instrumento de flexibilização e ampliação da formalização do trabalho, sua implementação revelou controvérsias significativas, especialmente no que se refere à segurança jurídica das relações laborais e à efetiva proteção do trabalhador.

Nesse contexto, a doutrina especializada tem apontado, de um lado, que as lacunas normativas decorreriam do próprio caráter inovador da figura contratual, demandando seu preenchimento pela via jurisprudencial e negocial coletiva. Sustenta-se, nessa perspectiva, que a ausência de parâmetros excessivamente rígidos permitiria maior adaptação da modalidade às especificidades de cada setor econômico, conferindo fluidez às relações de trabalho contemporâneas.

De outro lado, parcela significativa da doutrina crítica sustenta que as omissões legislativas não seriam meramente circunstanciais, mas estruturais, comprometendo a própria essência do contrato de trabalho ao transferir ao empregado os riscos da atividade econômica e ao submetê-lo a permanente estado de insegurança quanto à convocação, à jornada e à remuneração.

Diante desse cenário, o presente capítulo examinará, especificamente, dois aspectos centrais: (i) a transferência do risco da atividade econômica ao trabalhador, em aparente tensão com o princípio da alteridade que historicamente estrutura o Direito do Trabalho brasileiro; e (ii) a insegurança jurídica decorrente da ausência de parâmetros legais claros, notadamente no que se refere à convocação, aos períodos de inatividade e à efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Serão também considerados os debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da compatibilidade do contrato intermitente com os princípios fundamentais da proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, à luz da Constituição Federal de 1988 e do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 5.826, 5.829 e 6.154 pelo Supremo Tribunal Federal.

2.1. TRANSFERÊNCIA DO RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA AO TRABALHADOR

O princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constitui um dos fundamentos centrais do Direito do Trabalho brasileiro, estabelecendo que os riscos da atividade econômica devem ser integralmente suportados pelo empregador. Tal princípio decorre da própria estrutura da relação empregatícia, na medida em que o empregador, enquanto detentor dos meios de produção e beneficiário dos lucros da atividade empresarial, assume os ônus decorrentes das oscilações do mercado e das incertezas econômicas inerentes ao empreendimento (Delgado, 2019; Cassar, 2020). A finalidade dessa proteção é impedir que o trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral, seja submetido às consequências da instabilidade econômica empresarial.

A introdução do contrato de trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 representa, contudo, significativa ruptura com essa lógica tradicionalmente protetiva. Ao permitir que o empregador convoque o trabalhador apenas nos momentos de necessidade produtiva, sem obrigação de remuneração durante os períodos de inatividade, a nova modalidade contratual acaba deslocando ao empregado parcela substancial dos riscos inerentes à atividade econômica. Na prática, o trabalhador passa a suportar os efeitos da oscilação da demanda de mercado, permanecendo vinculado ao contrato sem garantia mínima de renda ou previsibilidade financeira (Lemos, 2018; Teixeira; Freitas; Krein, 2024).

A crítica doutrinária ao contrato intermitente insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo. Druck; Franco (2005) sustentam que a precarização laboral constitui uma das principais expressões da reestruturação produtiva neoliberal, marcada pela instabilidade contratual, fragmentação das jornadas e enfraquecimento das garantias sociais historicamente asseguradas aos trabalhadores. Alves (2011) acrescenta que a lógica contemporânea do mercado transforma o trabalhador em recurso permanentemente ajustável às necessidades empresariais, ampliando a insegurança ocupacional e a vulnerabilidade econômica.

Sob essa perspectiva, o contrato intermitente aproxima-se daquilo que Standing (2013) denomina de “precariado”, caracterizado pela ausência de estabilidade econômica e pela constante insegurança social. Vejamos:

A transferência dos riscos do negócio e da insegurança para os trabalhadores [...] passou a significar uma agenda para a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores e suas famílias, resultando na criação de um ‘precariado global’, composto por muitos milhões de pessoas ao redor do mundo sem uma âncora de estabilidade. (Standing, 2013, p. 49).

A violação ao princípio da alteridade torna-se ainda mais evidente quando se observa a sistemática prevista no artigo 452-A da CLT, especialmente no que se refere aos períodos de inatividade. Embora o trabalhador permaneça formalmente vinculado ao empregador, esse período não é considerado tempo à disposição, afastando a obrigação remuneratória patronal. Tal mecanismo produz uma situação de disponibilidade permanente sem a correspondente garantia salarial, comprometendo não apenas a estabilidade econômica do trabalhador, mas também sua autonomia existencial e capacidade de planejamento da própria vida (Oliveira; Teixeira, 2019; Lemos, 2018).

Além disso, a precarização decorrente dessas formas flexíveis de contratação manifesta-se concretamente na deterioração das condições materiais e psicológicas de vida do trabalhador. Nesse sentido, Silva e Carelli (2021, p. 9) observam que:

A precarização é sentida claramente através de um fenômeno que tem se apresentado com frequência à Justiça do Trabalho consistente na inadimplência dos créditos trabalhistas [...] bem como o comprometimento da saúde e integridade física dos profissionais [...]. Silva; Carelli (2021, p. 9).

Do mesmo modo, Presas e Marques (2021, p. 80) ressaltam que: “Não se revela como um salvo conduto para que [...] sejam transferidos ao empregado [...] os riscos das atividades desenvolvidas, porque estes devem ser assumidos sempre pelo empregador, que auferir os lucros do empreendimento”. A discussão acerca da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente chegou ao Supremo Tribunal Federal nas ADIs 5.826, 5.829 e 6.154. Embora a maioria da Corte tenha reconhecido a constitucionalidade da modalidade contratual, o voto vencido do Ministro Edson Fachin destacou-se pela forte crítica à precarização promovida pela Reforma Trabalhista. Para o Ministro, a ausência de garantia mínima de renda e a imprevisibilidade da convocação comprometem diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (Brasil, 2020).

Sob a perspectiva constitucional, Delgado (2015) sustenta que modalidades contratuais marcadas pela ausência de previsibilidade remuneratória fragilizam a efetividade dos direitos

fundamentais sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988. Tal compreensão aproxima-se da concepção de Konrad Hesse (1991), segundo a qual a força normativa da Constituição exige concretização efetiva dos direitos fundamentais nas relações econômicas e sociais.

Dessa forma, parcela significativa da doutrina compreende que o contrato de trabalho intermitente promove verdadeira inversão da lógica protetiva historicamente construída pelo Direito do Trabalho, transferindo ao trabalhador os riscos econômicos da atividade empresarial e ampliando processos de precarização social. Mais do que simples mecanismo de flexibilização contratual, a intermitência representa profunda alteração na própria concepção de emprego protegido desenvolvida ao longo da evolução histórica do Direito do trabalho.

2.2. INSEGURANÇA JURÍDICA E AUSÊNCIA DE PARÂMETROS CLAROS

Sob a ótica dos defensores da reforma, a ausência de parâmetros excessivamente rígidos constitui característica inerente ao próprio modelo intermitente, permitindo que as partes adaptem a prestação de serviços às necessidades específicas de cada atividade econômica. Argumenta-se que a flexibilidade contratual amplia a autonomia privada e favorece a dinâmica empresarial contemporânea, marcada por oscilações frequentes de demanda. Nessa perspectiva, a menor intervenção legislativa possibilitaria maior eficiência econômica e adequação das relações de trabalho às necessidades concretas de empregadores e trabalhadores.

Todavia, parcela significativa da doutrina trabalhista entende que essa ampla margem de flexibilidade acabou produzindo insegurança jurídica e fragilização da proteção social do trabalhador, especialmente diante da ausência de garantias mínimas relacionadas à convocação, à jornada e à remuneração.

A regulamentação do contrato de trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 deixou lacunas significativas que comprometem a segurança jurídica das relações laborais. Conforme alertam Silva; Santana, 2022, p. 194, "a nova modalidade de contrato, promulgada com a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade, na verdade, ocasionou a precarização das relações do trabalho, bem como o aumento do trabalho informal diante da flexibilização dos direitos trabalhistas".

A principal lacuna reside na ausência de parâmetros mínimos para a convocação do trabalhador. A lei estabelece apenas que o empregador deve convocar com pelo menos três dias

corridos de antecedência (art. 452-A, §1º, CLT), mas não define frequência mínima de convocações, nem garantia de que o trabalhador será efetivamente chamado durante a vigência do contrato. O estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revela que "um terço do total de intermitentes ativos não trabalhou em 2021", evidenciando que a mera existência do contrato não corresponde à efetiva prestação de serviços (Oliveira; Silva, 2023, p. 2).

Nesse contexto, o Ministro Edson Fachin, em seu voto vencido nas ADIs 5.826, 5.829 e 6.154, destacou que "a criação de uma modalidade de contrato de trabalho, formal e por escrito, que não corresponda a uma real probabilidade de prestação de serviços e pagamento de salário, ao final de um determinado e previsível período, representa a ruptura com um sistema cujas características básicas e elementos constitutivos não mais subsistirão" (Brasil, STF, ADI 5.826, voto Min. Edson Fachin). A crítica do Ministro aponta para a contradição fundamental: formaliza-se um vínculo sem garantia de que ele gere qualquer efeito prático na vida do trabalhador.

Delgado (2019, p. 668) já alertava que o contrato intermitente coloca o trabalhador em situação de "profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração". Essa insegurança decorre diretamente da ausência de parâmetros claros. O empregador tem a faculdade de convocar ou não, sem necessidade de justificativa, deixando o trabalhador em estado de permanente expectativa.

Cassar (2020, p. 509) complementa ao sustentar que a modalidade visa autorizar a imprevisibilidade da prestação de serviços, "ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e da proteção do trabalhador". A autora argumenta que a flexibilização excessiva, ao eliminar a previsibilidade que caracteriza o contrato de trabalho típico, desestrutura o sistema protetivo construído ao longo de décadas.

O período de inatividade, previsto no art. 452-A, §5º da CLT como não sendo "tempo à disposição do empregador", é outro ponto de insegurança jurídica. Santos (2025, p. 47) explica que "a normatização do contrato de trabalho intermitente como uma espécie de regulamentação do bico" evidencia como a lei legitima a precariedade. O trabalhador, formalmente contratado, pode permanecer meses sem convocação, sem remuneração, mas ainda assim vinculado ao empregador.

A ausência de parâmetros claros também afeta o acesso à justiça. O DIEESE (2023, p. 4) aponta que "em dezembro, mês de alta nas vendas, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada", o que demonstra que mesmo em períodos de maior demanda comercial, o trabalhador

não tem garantia de convocação. Essa imprevisibilidade torna praticamente impossível o planejamento financeiro e a organização da vida pessoal e familiar.

Martinez (2022, p. 116) identifica no contrato intermitente o "extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador", conceito central no Direito do Trabalho brasileiro. Ao excluir o período de inatividade do tempo à disposição, a lei cria uma categoria híbrida que mantém a subordinação sem a correspondente contraprestação, gerando uma assimetria injustificada na relação contratual.

A pesquisa de Oliveira e Silva (2023, p. 33) do IPEA reforça essa crítica ao constatar que "os trabalhadores com contratos sob a modalidade intermitente encontram-se sujeitos a uma tripla condição de insegurança: quanto ao período de jornada, quanto à remuneração e quanto à proteção social". Essa tripla insegurança evidencia que as lacunas legislativas não são meros detalhes técnicos, mas comprometem estruturalmente a efetividade dos direitos trabalhistas.

Leite (2023, p. 681) descreve o contrato intermitente como "uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano", equiparando o trabalhador a um mero produto do mercado. A ausência de parâmetros claros de jornada e remuneração, somada à possibilidade de o empregador deixar de convocar por longos períodos, coloca o trabalhador em posição de extrema vulnerabilidade.

Assim, a insegurança jurídica gerada pelo contrato intermitente não decorre apenas do que a lei prevê, mas sobretudo do que ela deixa de prever. A ausência de parâmetros objetivos para convocação, jornada mínima e garantia de renda submete o trabalhador a uma condição de constante expectativa e insegurança da atividade econômica, dependente da vontade unilateral do empregador para exercer seu direito ao trabalho e à remuneração.

Portanto, observa-se que a Lei nº 13.467/2017 promoveu significativa alteração na estrutura tradicional das relações de trabalho ao introduzir o contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro. A regulamentação dessa modalidade contratual representou a incorporação de mecanismos de flexibilização marcados pela descontinuidade da prestação laboral, pela variabilidade remuneratória e pela ampliação da autonomia empresarial na gestão da força de trabalho. A análise desenvolvida neste capítulo permitiu compreender a origem do contrato intermitente, suas influências internacionais e as principais modificações promovidas pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho.

Verificou-se, ainda, que a introdução do artigo 452-A da CLT desencadeou intensos debates doutrinários acerca dos limites da flexibilização das relações laborais, especialmente diante das discussões relacionadas à continuidade do vínculo empregatício, à previsibilidade de renda e à preservação dos princípios protetivos historicamente consolidados pelo Direito do Trabalho. Nesse contexto, de um lado, parte da doutrina sustenta que o contrato intermitente constitui mecanismo legítimo de adaptação das relações de trabalho às novas dinâmicas econômicas e produtivas. De outro lado, parcela significativa dos estudiosos aponta que a ausência de garantias mínimas de jornada e remuneração pode ampliar a vulnerabilidade econômica e social do trabalhador.

Desse modo, superada a análise conceitual e legislativa da modalidade contratual, bem como as principais lacunas jurídicas identificadas, passa-se ao exame dos reflexos concretos dessa modalidade contratual no cenário brasileiro. Assim, o próximo capítulo abordará os efeitos do contrato de trabalho intermitente sobre a estabilidade de renda e a proteção social do trabalhador, com destaque para os impactos da flexibilização contratual na precarização das relações de trabalho, na efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas e nas dimensões subjetivas da precarização, notadamente o dano existencial e a violação da dignidade da pessoa humana.

CAPÍTULO 3 - REFLEXOS NA ESTABILIDADE DE RENDA E NA PROTEÇÃO SOCIAL

O contrato de trabalho intermitente produz impactos que ultrapassam a esfera estritamente contratual, alcançando diretamente a estabilidade de renda e a proteção social do trabalhador. A ausência de garantia mínima de jornada e remuneração, associada à imprevisibilidade das convocações, intensifica a insegurança econômica e dificulta o acesso efetivo aos direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Nesse contexto, a aplicação prática dessa modalidade contratual passou a ser objeto de intensos debates doutrinários, especialmente diante dos seus reflexos sobre a subsistência do trabalhador, a continuidade da proteção previdenciária e a própria efetividade do trabalho digno nas relações laborais contemporâneas.

A principal consequência prática do contrato de trabalho intermitente é a profunda instabilidade de renda imposta ao trabalhador. Diferentemente do contrato tradicional, em que há previsibilidade mensal de remuneração, o intermitente recebe apenas pelos períodos em que efetivamente presta serviços, sem qualquer garantia de frequência ou duração das convocações.

Os dados do DIEESE (2023, p. 2) são elucidativos: "um em cada cinco contratos intermitentes firmados no ano não gerou renda alguma para o trabalhador". Isso significa que, mesmo formalmente empregado, o trabalhador pode passar um ano inteiro sem receber qualquer remuneração. A mesma fonte revela que "a remuneração média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, valor equivalente a 81% de um salário mínimo naquele ano" (DIEESE, 2023, p. 4).

A pesquisa do IPEA (Oliveira; Silva, 2023, p. 21) aprofunda a análise ao constatar que "48% dos vínculos intermitentes apresentaram rendimento médio de até um salário mínimo mensal". Esse dado é particularmente grave porque o salário mínimo no Brasil é fixado constitucionalmente como o piso capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, conforme dispõe o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal.

Resende (2023, p. 245) argumenta que o contrato intermitente "rompe com o modelo tradicional de vínculo contínuo, transferindo ao trabalhador parte dos riscos da atividade econômica". Essa transferência de risco se manifesta de forma concreta na ausência de garantia de renda mínima mensal. Enquanto o empregador pode planejar suas atividades com base na demanda, o trabalhador não pode planejar suas finanças, pois ignora se será convocado e por quantas horas.

A estabilidade de renda também é comprometida pela sazonalidade e pela ausência de proteção contra períodos de baixa demanda. O boletim do DIEESE (2023, p. 3) revela que "46%

dos vínculos intermitentes admitidos no ano e que ainda estavam ativos em dezembro não registraram nenhuma atividade naquele mês", demonstrando que mesmo em meses de maior atividade econômica (dezembro, por conta das festas de fim de ano), parcela significativa dos trabalhadores intermitentes permanece sem trabalho e sem renda.

No que tange à proteção social, as consequências são igualmente preocupantes. O IPEA (Oliveira; Silva, 2023, p. 34) adverte que "a falta de um piso remuneratório pré-estabelecido traz insegurança aos empregados intermitentes quanto à sua cobertura pelo sistema público de seguridade social, uma vez que não há garantia de que a contribuição obrigatória alcance o mínimo mensal exigido pelo INSS".

Teixeira (2024) complementa ao afirmar que a transferência do risco da atividade econômica para o trabalhador manifesta-se na impossibilidade de contribuição previdenciária regular, no acesso dificultado ao crédito e na erosão da saúde mental decorrente da incerteza financeira. A contribuição previdenciária é calculada sobre a remuneração efetivamente recebida; se o trabalhador recebe valores baixos ou fica meses sem receber, sua futura aposentadoria será prejudicada, podendo sequer atingir o valor do salário mínimo.

Outro aspecto relevante é a dificuldade de acesso ao seguro-desemprego. A Medida Provisória nº 808/2017, que caducou sem ser convertida em lei, previa expressamente a vedação ao seguro-desemprego para o trabalhador intermitente em seu art. 452-E, §2º. Embora a MP não mais vigore, a ausência de regulamentação específica gera insegurança sobre o direito do trabalhador intermitente ao benefício, uma vez que os requisitos da Lei nº 7.998/1990 exigem comprovação de recebimento de salários em determinados períodos.

Carvalho (2018, p. 38-39) adverte que "o trabalhador é instrumentalizado por completo, ou aviltado em sua dignidade, se lhe falta autonomia para contratar sua força de trabalho de outro modo". A ausência de renda estável impede o acesso a direitos básicos como moradia, educação, saúde e lazer, comprometendo a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).

A pesquisa do IPEA (Oliveira; Silva, 2023, p. 24) também simula cenários futuros: se o contrato intermitente atingisse 25% dos vínculos formais, "a massa salarial da economia formal cairia consideravelmente, em média, cerca de R\$ 39 bilhões". Isso demonstra que a expansão do trabalho intermitente não apenas afeta os trabalhadores diretamente contratados sob essa

modalidade, mas pode impactar toda a economia, reduzindo o consumo e a arrecadação previdenciária.

Por fim, a proteção social é comprometida também em situações de doença ou acidente. O trabalhador intermitente, ao receber remuneração variável e frequentemente inferior ao salário mínimo, terá dificuldade de comprovar a qualidade de segurado perante a Previdência Social, podendo perder o direito ao auxílio-doença. Como alerta o IPEA (Oliveira; Silva, 2023, p. 35), "o trabalhador passa a estar totalmente à mercê de possíveis convocações pela parte contratante", situação incompatível com a proteção social que a Constituição visa assegurar a todos os trabalhadores.

3.1. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A REFORMA DE 2017

A precarização gerada pelo contrato intermitente não é um efeito colateral accidental da Reforma Trabalhista de 2017, mas sim uma consequência estrutural de um modelo que institucionaliza a disponibilidade sem contrapartida. Diferentemente da flexibilização negociada coletivamente, que pode coexistir com patamares mínimos de proteção, o trabalho intermitente elimina a própria previsibilidade do vínculo, submetendo o trabalhador a uma condição análoga à do "bico" formalizado, como denuncia Santos (2025, p. 47).

O que os dados do DIEESE (2023, p. 2-4) revelam é ainda mais grave: um terço dos contratos intermitentes ativos simplesmente não gerou nenhum rendimento em 2021, e 44% daqueles que trabalharam receberam abaixo do salário mínimo. Não se trata, portanto, de um modelo que eventualmente produza baixos rendimentos. Trata-se de um modelo estruturalmente desenhado para que o empregador possa ter força de trabalho disponível sem custo fixo, enquanto o trabalhador arca sozinho com a insegurança de não saber se será convocado no mês seguinte.

Essa lógica inverte o princípio basilar do Direito do Trabalho, consagrado no art. 2º da CLT, segundo o qual é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica. No contrato intermitente, o risco da demanda variável é integralmente transferido ao trabalhador, que permanece em estado de espera permanente, sem remuneração e sem a possibilidade de planejar minimamente sua vida. Como bem alertou o Ministro Edson Fachin em seu voto vencido no STF, "a criação de uma modalidade de contrato de trabalho que não corresponda a uma real

probabilidade de prestação de serviços representa a ruptura com um sistema cujas características básicas não mais subsistirão" (Brasil, STF, ADI 5.826).

A precarização também se manifesta na exclusão do trabalhador intermitente de mecanismos essenciais de proteção social. A Medida Provisória nº 808/2017, embora caduca, já previa expressamente a vedação ao seguro-desemprego (art. 452-E, §2º). Na prática, a ausência de regulamentação clara mantém o trabalhador intermitente em um limbo: contribui de forma irregular e insuficiente para a Previdência, não acumula tempo de serviço de forma consistente, e em caso de dispensa, não tem garantia de acesso aos benefícios assegurados aos demais trabalhadores formais.

O perfil dos contratados escancara o caráter seletivo da precarização. O estudo do IPEA (Oliveira; Silva, 2023, p. 27-29) demonstra que os trabalhadores intermitentes são majoritariamente jovens (71% têm até 39 anos), não brancos (58,8%) e com escolaridade máxima de ensino médio (70%). Não por acaso: são exatamente aqueles com menor poder de barganha no mercado de trabalho, que aceitam condições precárias por falta de alternativa melhor. A intermitência, nesse sentido, não amplia oportunidades para todos; aprofunda desigualdades pré-existent.

A experiência internacional, invocada pelos defensores da reforma como justificativa para a adoção do modelo, na verdade revela exatamente o oposto quando analisada com cuidado. Em Portugal, o trabalhador intermitente tem direito a 20% da retribuição base durante o período de inatividade. Na Itália, há a *indennità di disponibilità*, uma verba mensal pelo tempo à disposição. O modelo brasileiro, ao contrário, adotou a versão mais radical do *zero hour contract* inglês, sem qualquer das salvaguardas que, mesmo no Reino Unido, já estão sendo revistas diante das evidências de precarização generalizada.

Não se trata, portanto, de uma "modernização" inevitável das relações de trabalho. Trata-se de uma escolha política por um modelo que beneficia exclusivamente o empregador, reduzindo custos trabalhistas às custas da dignidade do trabalhador. Como advertem Silva; Santana (2022, p. 210), "a atuação do legislador reformista, que deveria aumentar a empregabilidade, trouxe, ao revés, um retrocesso nas relações de trabalho, quer do ponto de vista jurídico, quanto econômico e social". O contrato intermitente não apenas precariza quem está nele inserido; rebaixa o patamar de proteção de todo o sistema trabalhista, ao legitimar a ideia de que é aceitável ter trabalhadores formais vivendo em situação de insegurança permanente.

3.1.1. A dimensão invisível da precarização: dano existencial, saúde mental e violação da dignidade

Os impactos do contrato de trabalho intermitente não se restringem à esfera econômica. A ausência de previsibilidade de renda e a condição de disponibilidade permanente submetem o trabalhador a consequências graves em sua vida pessoal, familiar e psicológica. A doutrina trabalhista tem denominado esse fenômeno de dano existencial, conceito central para a análise crítica dessa modalidade contratual.

Lemos (2018) desenvolveu o conceito de dano existencial especificamente aplicado ao trabalho intermitente. A autora sustenta que o dano existencial se manifesta na frustração do projeto de vida e no prejuízo à vida de relações do trabalhador, ambos causados pela disponibilidade ilimitada de seu tempo em favor do empregador. Acrescenta que o contrato intermitente impõe uma verdadeira sujeição pessoal, pois o trabalhador não consegue planejar seu futuro, investir em sua formação, dedicar tempo à família ou descansar sem a angústia de saber que pode ser convocado a qualquer momento.

Arantes (2019), reconhece que o dano existencial no trabalho intermitente representa um grave retrocesso social, sustenta que a Reforma Trabalhista de 2017, embora apresentada sob o discurso da modernização e geração de empregos, integra um conjunto de reformas exigidas pelo mercado cujo objetivo fundamental é a desestruturação do sistema protetivo trabalhista.

Delgado (2019) complementa ao afirmar que o contrato intermitente institucionaliza uma sistemática disruptiva de trabalho, em desrespeito ao complexo de proteções e garantias constitucionais já estruturadas no Brasil. Delgado (2019) destaca que a condição de disponibilidade irrestrita do obreiro em favor do empregador viola o princípio constitucional da limitação da jornada de trabalho.

Mazza (2014) aprofunda a conceituação ao sustentar que o dano existencial atinge os direitos da personalidade, protegidos pela Constituição Federal e intimamente ligados à dignidade da pessoa humana. Para Mazza (2014), a identificação do dano existencial exige a análise de dois aspectos essenciais: o dano à vida de relação e o dano ao projeto de vida, que atingem diretamente a qualidade de vida da vítima.

Pesquisa conduzida por Koomson (2025) revelou impactos negativos significativos no bem-estar subjetivo de trabalhadores que exercem múltiplos empregos (*moonlighting*), realidade comum entre intermitentes, que precisam acumular vários contratos para tentar garantir renda.

Koomson (2025) identificou redução do contato com familiares e amigos e a sensação geral de insuficiência de tempo. O estudo conclui que, mesmo quando a renda aumenta, a vida é sempre uma troca: trabalhar mais significa sacrificar outros aspectos fundamentais da existência.

Assim, a precarização imposta pelo contrato intermitente transcende a dimensão econômica. Ela atinge o núcleo da dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, pois impede o trabalhador de exercer sua autonomia existencial, de construir um projeto de vida e de desfrutar de suas relações afetivas e sociais. O dano existencial, nesse contexto, apresenta-se como consequência estrutural de um modelo contratual marcado pela permanente disponibilidade do trabalhador e pela intensificação da instabilidade econômica e social.¹

¹ A aplicação do conceito de dano existencial ao trabalho intermitente encontra respaldo na jurisprudência trabalhista. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ao reconhecer o dano existencial em caso de jornada excessiva, assentou que as condições do trabalho restringiam as atividades da vida privada, comprometendo a realização de um projeto de vida. Por analogia, o trabalhador intermitente, submetido à espera indeterminada pela convocação, tem igualmente frustrado seu projeto de vida, pois não pode planejar seu futuro, investir em qualificação ou dedicar tempo à família sem a angústia da incerteza.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema de pesquisa que orientou este trabalho indagava em que medida o contrato de trabalho intermitente, instituído pela Lei nº 13.467/2017, gera precarização ao transferir o risco da atividade econômica para o empregado e comprometer sua estabilidade de renda e acesso à proteção social. A análise realizada ao longo dos capítulos permitiu responder afirmativamente à questão, confirmando as três hipóteses formuladas na introdução.

A partir da análise bibliográfica, documental e dos dados empíricos examinados, verificou-se que os objetivos propostos pela pesquisa também foram alcançados, uma vez que foi possível examinar os impactos do contrato de trabalho intermitente nas relações de trabalho brasileiras, especialmente quanto à precarização laboral e à mitigação da proteção jurídica do trabalhador, além de analisar sua origem e conceito, as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 na Consolidação das Leis do Trabalho, as principais lacunas jurídicas decorrentes dessa modalidade contratual e seus reflexos concretos na estabilidade de renda e na proteção social.

Primeiramente, ficou demonstrado que o contrato intermitente apresenta lacunas legais que geram insegurança jurídica. A ausência de parâmetros mínimos para convocação, a exclusão do período de inatividade do tempo à disposição do empregador e a inexistência de garantia de remuneração mínima mensal comprometem a previsibilidade que deve caracterizar toda relação de emprego. O trabalhador não sabe quando será convocado, se será convocado, nem quanto receberá. Essa imprevisibilidade, longe de ser um mero detalhe operacional, desestrutura a própria essência do contrato de trabalho.

Em segundo lugar, os dados empíricos analisados confirmaram que o contrato intermitente não garante estabilidade de renda nem proteção social adequada. A remuneração média do trabalhador intermitente é significativamente inferior ao salário mínimo, e parcela expressiva dos contratos sequer gera renda ao longo do ano. O acesso à seguridade social fica comprometido, pois as contribuições previdenciárias, calculadas sobre remuneração irregular e frequentemente insuficiente, não asseguram a manutenção da qualidade de segurado nem uma aposentadoria digna. O seguro-desemprego, garantido aos demais trabalhadores formais, permanece em zona de incerteza para o intermitente.

Terceiro, a análise jurídica evidenciou que o contrato intermitente desafia princípios basilares do Direito do Trabalho, como o da continuidade da relação de emprego, o da proteção ao trabalhador e o da alteridade. O princípio segundo o qual é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, consagrado no art. 2º da CLT, é frontalmente violado quando o trabalhador intermitente arca sozinho com a incerteza da demanda. A subordinação permanece, mas a contrapartida protetiva que a justifica é esvaziada.

A pesquisa também revelou que o perfil dos trabalhadores intermitentes majoritariamente jovens, não brancos e com escolaridade máxima de ensino médio evidencia o caráter seletivo da precarização. O modelo não atinge todos os trabalhadores de forma igual; recai justamente sobre aqueles com menor poder de barganha no mercado de trabalho, que aceitam condições precárias por falta de alternativa melhor. A intermitência, nesse sentido, aprofunda desigualdades estruturais pré-existentes.

A comparação com as experiências internacionalmente adotadas demonstrou que o modelo brasileiro é um dos mais radicais. Diferentemente de Portugal, onde o período de inatividade é remunerado em pelo menos 20% da retribuição base, ou da Itália, que prevê a *indennità di disponibilità*, o Brasil optou pelo modelo *zero hour* inglês em sua versão mais pura, sem as salvaguardas que, mesmo no Reino Unido, já estão sendo revistas diante das evidências de precarização generalizada.

Diante do exposto, a pesquisa conclui que o contrato de trabalho intermitente, na forma implementada pela Reforma Trabalhista de 2017, representa mais precarização do que flexibilização. A constitucionalidade declarada pelo Supremo Tribunal Federal não resolve os problemas práticos enfrentados pelos trabalhadores. O aperfeiçoamento legislativo é urgente e necessário. Medidas como o estabelecimento de um número mínimo de convocações anuais, a garantia de remuneração mensal não inferior ao salário mínimo para contratos ativos por período superior a determinado lapso, e a previsão de compensação pelo período de inatividade são indispensáveis para que o modelo possa, minimamente, conciliar flexibilidade com proteção social.

Enquanto tais medidas não forem adotadas, o contrato de trabalho intermitente tende a permanecer associado a processos de precarização laboral e fragilização da proteção social do trabalhador. A dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, exige que o Direito do Trabalho continue a cumprir sua função histórica de proteção ao trabalhador, não

podendo afastar-se de seu compromisso constitucional com a promoção da dignidade humana e da proteção social nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; ARRUDA, Kátia Magalhães (org.). **A centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista: homenagem ao ministro João Oreste Dalazen**. São Paulo: LTr, 2018.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.826/DF**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n. 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 28 abr. 2026.

CARVALHO, Augusto César. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Sandro Sacchet De.; NOGUEIRA, Mauro Oddo. **Uma Análise Conceitual da Informalidade e da Precarização do Trabalho**. Dados, v. 68, n. 4, p.e20230215,2025.<https://doi.org/10.1590/dados.2025.68.4.388>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/hHL9PMGh6ZHgxXDZtsFyhmB/> Acesso em: 28 abr. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1999.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

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

DIEESE. **Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo**. Boletim Emprego em Pauta, n. 25, maio 2023.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

GASPARDO, Maísa. **Avaliação legislativa das reformas trabalhistas promovidas por meio de medidas provisórias no Governo Bolsonaro**. Revista de Direito GV, São Paulo, v. 19, n. 1, e2305, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172202305>. Acesso em: 28 abr. 2026.

HARVEY, David. **O novo imperialismo**. Tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2004.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

KOOMSON, Isaac. *From moonlighting to mental health: rethinking misconceptions of personal wellbeing and workforce trends*. Centre for the Business and Economics of Health, University of Queensland, 29 jul. 2025. Disponível em: <https://cbeh.centre.uq.edu.au/article/2025/07/moonlighting-and-workforce-demands>. Acesso em: 28 abr. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

LEMONS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O contrato de trabalho intermitente e o esvaziamento do direito fundamental ao trabalho digno**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%C3%ADliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf. Acesso em: 28 abr. 2026.

LEMONS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2019.

MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: reflexões e críticas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

MAZZA, Felipe Carlos. **Dano existencial no direito do trabalho**. 2014. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/29326> . Acesso em: 28 abr. 2026.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de (org.); TEIXEIRA, Marilane (cap.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. [S. l.]: REMIR / Academia.edu, 2019. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/60617703/LivroREMIR120190916-53195-18q7sib.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2026.

OLIVEIRA, Alanna Santos; SILVA, Sandro Pereira. **Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017**. Brasília, DF: Ipea, jul. 2023. 38 p. (Texto para Discussão, n. 2898). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td9828-port>.

PRESAS, Juliana; MARQUES, Rafael da Silva. Responsabilidade empresarial e alteridade nas relações de trabalho. In: SILVA, Homero Batista Mateus da (org.). **Reforma trabalhista e seus impactos**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

SANTOS, Jose Islan Da Luz Lira. **Precarização Do Trabalho No Brasil: Análise Crítica Do Contrato Intermitente No Contexto Da Reforma Trabalhista**. Portal de Trabalhos Acadêmicos, [S. l.], v. 17, n. 2, 2025. Disponível em: <https://revistas.faculdaeddamas.edu.br/index.php/academico/article/view/3166> . Acesso em: 28 abr. 2026.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. Porto Alegre: Sulina, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da (org.). **Reforma trabalhista e seus impactos**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Precarização das relações laborais contemporâneas**. In: SILVA, Homero Batista Mateus da (org.). **Reforma trabalhista e seus impactos**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. p. 1-15.

SILVA, Laryssa Dias da; SANTANA, José Paes de. **O contrato intermitente à luz da reforma trabalhista: aumento da empregabilidade ou precarização da relação de emprego?** Direito em Revista, Paracatu, v. 7, n. 1, p. 193-212, jan./dez. 2022. ISSN 2178-0390. DOI: 10.5281/zenodo.7497081. Disponível em: https://revistas.icesp.br/index.php/DIR_REV/article/view/3635. Acesso em: 28 abr. 2026.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

TEIXEIRA, Marilane; FREITAS, Paula; KREIN, José Dari. **A distribuição entre trabalho produtivo e reprodutivo em tempo de despadronização da jornada de trabalho**. Caderno CRH, Salvador, v. 37, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.60201>. Acesso em: 28 abr. 2026.

TEIXEIRA, Marilane; RODRIGUES, Hélio (org.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2026.