

Revista Brasileira de Ciências Sociais Aplicadas

ISSN 3085-8151

vol. 1, n. 3, 2025

••• ARTIGO 15

Data de Aceite: 02/12/2025

OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE A INSEGURANÇA JURÍDICA AOS NOVOS MODELOS DE CONTRATAÇÃO

Carina Deolinda da Silva Artêncio

Advogada, professora no Curso de Direito da Estácio do RS, campus Porto Alegre, Coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica da Estácio do RS; Juíza Leiga pelo Tribunal de Justiça do RS, mediadora de conflitos (AJURIS); Mestre em Direito (URI); Mestre em educação (UFSM); Doutora em Direito (UNIJUI) e pós-doutoranda em Direitos Humanos no PPGD da UNIJUI sob supervisão da professora Pós Drª. Janaina Machado Sturza; Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica e Direitos Humanos (CNPq)

Mariela Bairros de Oliveira

Acadêmica do nono semestre do curso de Direito da Faculdade Estácio de Porto Alegre. Auxiliar de controladoria Jurídica no escritório Zanella Advogados Associados.



Todo o conteúdo desta revista está licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Resumo: Tendo em vista que o contrato de trabalho intermitente, instituído pela Reforma Trabalhista de 2017, vem sendo amplamente adotado em setores com alta rotatividade e sazonalidade, levantando questionamentos sobre a precarização das relações laborais e a insegurança jurídica para trabalhadores e empregadores, o presente estudo trata sobre os efeitos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho intermitente: entre a insegurança jurídica e os novos modelos de contratação, a fim de analisar como essa modalidade contratual impacta a proteção social do trabalhador e os modelos de contratação no Brasil. Para tanto, foi necessário identificar as principais modificações legais introduzidas pela Reforma Trabalhista no que se refere ao trabalho intermitente, avaliar os efeitos da adoção dessa modalidade sobre a precarização das condições laborais e investigar como ela afeta diferentes setores da economia, como comércio, serviços e eventos. Realizou-se, então, uma pesquisa qualitativa, com base em revisão bibliográfica, documental e análise de decisões judiciais. Diante disso, verificou-se que a implementação do trabalho intermitente aumentou a flexibilização das relações de trabalho, mas sem assegurar garantias mínimas durante os períodos de inatividade; gerou instabilidade financeira para os trabalhadores; e contribuiu para o aumento da vulnerabilidade nas relações laborais. Foi possível concluir que, embora o modelo intermitente prometa maior inclusão no mercado formal, sua estrutura atual carece de ajustes normativos e maior proteção jurídica para se adequar aos princípios constitucionais do Direito do Trabalho, sendo necessária uma revisão legislativa que equilibre a flexibilização contratual com a proteção efetiva aos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Contrato intermitente; Direito do trabalho; Precarização; Precarização; Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

A presente temática tem como foco principal abordar os efeitos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho intermitente, analisando os impactos dessa modalidade contratual entre a insegurança jurídica e os novos modelos de contratação. Esse tema se torna relevante devido à sua forte inserção no contexto das transformações recentes nas relações de trabalho no Brasil, promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

A regulamentação do contrato intermitente marcou um novo paradigma contratual ao permitir que a prestação de serviços ocorra de forma descontinuada, por convocação do empregador, mediante remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Embora essa proposta tenha sido apresentada como uma ferramenta para ampliar a formalização de vínculos empregatícios e reduzir os índices de desemprego e informalidade, seus efeitos práticos ainda são controversos e exigem análise crítica.

De acordo com a doutrina especializada e com decisões judiciais, a aplicação do trabalho intermitente tem gerado amplas discussões na área do Direito do Trabalho, especialmente em razão de seus impactos sobre a estabilidade contratual, a previsibilidade da renda e a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador.

Sendo assim, observa-se que, apesar de seu caráter inovador, o modelo intermitente traz consigo sérias implicações para a proteção social, uma vez que não assegura garantias mínimas durante os períodos de

inatividade e pode contribuir para a fragmentação das relações de trabalho.

No entanto, ainda existem desafios jurídicos e práticos consideráveis, como a dificuldade de fiscalização sobre a real aplicação da modalidade, o risco de desvirtuamento contratual e a insegurança quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos empregadores. Esses fatores tornam necessário compreender em que medida essa nova forma de contratação está compatível com os princípios constitucionais do trabalho, notadamente o da dignidade da pessoa humana, o da valorização do trabalho e o da função social da empresa. Além disso, é essencial avaliar se o modelo intermitente de fato atende às necessidades de inclusão produtiva ou se apenas transfere os riscos da atividade econômica ao trabalhador.

Visando abordar a problemática sobre como a introdução do trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista altera os modelos de contratação no Brasil e quais são os seus efeitos sobre a precarização das condições laborais, esse trabalho justifica-se por sua relevância acadêmica, política e social.

No plano acadêmico, contribui de forma significativa para a formação crítica no campo do Direito do Trabalho, ao oferecer subsídios para a compreensão dos impactos das reformas legislativas sobre as garantias sociais. No aspecto social, o estudo busca lançar luz sobre a situação de trabalhadores expostos à instabilidade e à descontinuidade contratual, propondo reflexões sobre a necessidade de políticas públicas e aprimoramentos normativos.

O objetivo deste artigo é analisar os efeitos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho intermitente, investigando se sua implementação ampliou a insegurança jurídica

ou viabilizou novos modelos de contratação adaptados à realidade do mercado de trabalho contemporâneo.

De forma mais específica, buscou-se identificar as principais modificações legais introduzidas pela Reforma no que se refere ao trabalho intermitente; analisar suas implicações nos modelos de contratação no Brasil; avaliar os efeitos da adoção dessa modalidade sobre a precarização das condições laborais, com ênfase na redução de direitos e na instabilidade financeira dos trabalhadores; e investigar como o trabalho intermitente tem sido adotado em diferentes setores da economia, como comércio, serviços e eventos.

Contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato intermitente

Este tópico visa comparar as características e implicações dos contratos de trabalho por tempo indeterminado e intermitente. O contrato por tempo indeterminado representa a forma mais recorrente de vínculo laboral no ordenamento jurídico brasileiro, caracterizando-se por uma relação contínua entre as partes, sem previsão de encerramento e com a garantia de diversos direitos ao trabalhador, promovendo maior estabilidade profissional. Esse modelo consagra a segurança jurídica e a continuidade da relação empregatícia (Delgado, 2018. p. 42), sendo a forma padrão de contratação protegida pelo princípio da proteção ao trabalhador (Pinto, 2018. p. 42).

Considerando as recentes alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, observa-se a necessidade de examinar os efeitos jurídicos e sociais do contrato de trabalho intermitente, modalidade contra-

tual que passou a coexistir com o tradicional contrato por tempo indeterminado. Tal análise se justifica diante do crescente número de vínculos estabelecidos sob essa forma e das discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre sua compatibilidade com os princípios constitucionais do direito do trabalho (Delgado, 2018. p. 673).

Em contraste, o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, apresenta uma lógica distinta, voltada à flexibilização das relações de trabalho e à prestação de serviços de forma não contínua e esporádica. O contrato intermitente, ao permitir que o trabalhador seja ativado e desativado conforme a demanda, gera insegurança financeira e fragilidade na proteção social, promovendo uma forma atípica de subordinação (Delgado, 2018. p. 653).

No contrato por tempo indeterminado, o empregado é contratado para exercer suas funções de maneira regular. O vínculo pressupõe a prestação de serviços com habitualidade, e o trabalhador faz jus a todos os direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, INSS, além de aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS em caso de dispensa sem justa causa. Esse modelo visa garantir ao trabalhador uma relação de trabalho estável e contínua (Delgado, 2018. p. 673), indispensável para o sustento digno e para a efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, o contrato intermitente, previsto no art. 443, §3º, da CLT, deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao piso da categoria. O trabalhador é convocado com antecedência mínima de três dias corridos, podendo aceitar ou recusar a convocação sem prejuízo

contratual. Por exemplo, se um trabalhador é convocado para um evento específico, ele pode optar por não aceitar a convocação se já tiver outro compromisso. Ao final de cada prestação de serviço, recebe o pagamento de todas as verbas proporcionais, como salário, férias com adicional de um terço, 13º salário, FGTS e INSS.

Dessa forma, a principal diferença entre os dois modelos está na continuidade da prestação de serviços e na previsibilidade da renda mensal. Enquanto o contrato por tempo indeterminado assegura estabilidade e proteção jurídica mais consistente, o contrato intermitente, embora introduza maior flexibilidade às relações laborais, tem sido alvo de críticas por possibilitar condições que podem fragilizar o vínculo empregatício e comprometer os direitos sociais do trabalhador (Delgado, 2018. p. 649).

Reforma Trabalhista De 2017

A introdução do contrato intermitente no Brasil (Lei 13.467/2017)

A introdução do contrato de trabalho intermitente foi sancionada em 13 de julho de 2017 pela Lei n. 13.467. A nova modalidade entrou em vigor em 11 de dezembro do mesmo ano, trouxe uma série de medidas voltadas à flexibilização das relações trabalhistas no Brasil. Uma das inovações mais significativas dessa reforma foi a introdução do contrato de trabalho intermitente, que permite a contratação de serviços em períodos alternados de atividade e inatividade, podendo ser estabelecido por horas, dias ou meses (Cardoso, 2024. p. 234).

A previsão legal do contrato intermitente passou a constar expressamente no §

3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da Reforma Trabalhista de 2017:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Já o art. 452-A foi introduzido para regulamentar essa modalidade, estabelecendo formalidades que devem ser seguidas ao celebrá-lo, como a exigência de que o contrato escrito que especifique o valor da hora de trabalho, além de definir os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado (Cardoso, 2024. p. 234.).

Antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho intermitente não possuía qualquer previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A prestação de serviços com alternância de períodos de atividade e inatividade não era regulamentada, o que gerava grande insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Comumente, diante da ausência de norma específica, os tribunais trabalhistas reconheciam vínculos empregatícios contínuos, desconsiderando a intermitência, sobretudo quando presentes os elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, conforme o artigo 3º da CLT.

A partir da promulgação da Reforma, o contrato intermitente passou a ser disciplinado de forma expressa no artigo 452-A da CLT. Essa inovação permitiu a formalização de um vínculo empregatício em que o trabalhador presta serviços de forma esporádica, mediante convocação prévia, com intervalos de inatividade entre uma prestação e outra (Martinez. 2023. p. 195.).

Entre as inovações mais relevantes estão: a exigência de contrato por escrito contendo o valor da hora de trabalho (não inferior ao salário mínimo ou ao valor pago aos demais empregados na mesma função); a convocação obrigatória com antecedência mínima de três dias corridos; e o direito do trabalhador de aceitar ou recusar a convocação sem penalidades. Ao final de cada prestação de serviço, o empregado faz jus ao pagamento imediato do valor referente às horas trabalhadas, acrescido de férias proporcionais com um terço, décimo terceiro proporcional, FGTS e contribuição previdenciária (Martinez. 2023. p. 195.).

Durante os períodos de inatividade, o trabalhador não recebe remuneração e pode firmar contratos com outros empregadores, inclusive na mesma modalidade intermitente. Conforme o autor Luciano Martinez a regulamentação trouxe segurança jurídica a uma prática já existente no mercado de trabalho brasileiro, especialmente em setores de alta rotatividade e demanda sazonal. Além disso, o modelo também despertou críticas quanto à precarização das condições laborais, à instabilidade financeira do trabalhador e à limitação de sua proteção social constitucional (ESPANHA. 2025.).

Para compreender essa modalidade de contrato, é relevante observar experiências internacionais, uma vez que o Brasil adotou legislações de outros países como referên-

cia. Na Espanha, o contrato intermitente é definido no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores como um contrato “fixo-descontínuo”, que, embora tenha suas particularidades, pode oferecer lições sobre a proteção ao trabalhador que o Brasil pode considerar (ALVES, 2018. p. 55.).

No Reino Unido, o modelo que parece ter influenciado a “Reforma Trabalhista” brasileira é o denominado “contrato zero hora”, previsto no artigo 27A do Employment Rights Act de 1996¹. Essa modalidade não garante a prestação de serviços ou o recebimento de salário, sendo amplamente utilizada por jovens com menos de 25 anos e por idosos acima de 65 anos. Para muitos, o trabalho intermitente serve como uma forma de complementar a renda, e não como a única fonte de sustento. Para compreender melhor um exemplo, em setores como a hotelaria e a construção civil, o contrato intermitente é frequentemente utilizado, permitindo que trabalhadores se movimentem entre diferentes empregadores conforme a demanda (ALVES, 2018. p. 54).

Dentro do contexto brasileiro, o parecer da Câmara dos Deputados sobre a reforma trabalhista apresenta o trabalho intermitente como uma forma de “modernização sem precarização”. Segundo o documento, essa medida poderia gerar 14 milhões de empregos ao longo de uma década, reduzindo significativamente o desemprego e promovendo o primeiro emprego, além de contribuir para a diminuição da evasão escolar e o aumento da renda familiar (STURMER; DORNELLES, 2018. p. 120).

No entanto, passados mais de cinco anos da implementação da Lei nº 13.467/2017, estudos empíricos e análises de especialistas demonstram que tais pro-

1. REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. Chapter 27A. London: The Stationery Office, 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/27A>. Acesso em: 5 abr. 2025.

messas não se concretizaram. Os dados oficiais indicam que o número de contratos intermitentes representa uma fração modesta do total de vínculos formais, sendo caracterizado por baixos salários, instabilidade e ausência de garantias mínimas, o que evidencia um cenário de precarização das relações de trabalho (Furtado, 2017. p. 57).

Entretanto, essa retórica otimista levanta preocupações, uma vez que a legislação brasileira incorporou majoritariamente aspectos que ampliam a vulnerabilidade do trabalhador, ao contrário de modelos internacionais que, ao regulamentar formas flexíveis de contratação, também instituíram mecanismos protetivos capazes de mitigar os efeitos da precarização (Furtado, 2017. p. 57).

As intenções por trás da reforma trabalhista são claras e multifacetadas. Primeiramente, há uma motivação política para combater o desemprego, pois a formalização de contratos intermitentes pode reduzir os índices de desemprego, mesmo que os trabalhadores não tenham garantias reais. Em segundo lugar, há uma preocupação prática em proteger os direitos de trabalhadores que, sem a regulamentação adequada, poderiam ser excluídos do mercado de trabalho (Kaled; Schellenberg, 2019. p. 48-50).

O contrato intermitente afeta diretamente categorias de trabalhadores, como os da construção civil, bares, restaurantes e buffets, que podem enfrentar instabilidade salarial e a necessidade de trabalhar em múltiplos locais para garantir uma renda suficiente para sustentar suas famílias (Kaled; Schellenberg, 2019. p. 50).

Após a promulgação da lei, o presidente da república editou uma Medida Provisória para complementar as disposições re-

lativas ao trabalho intermitente, refletindo a urgência de um marco regulatório mais robusto para essa nova forma de contratação (Kaled; Schellenberg, 2019. p. 51).

MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017 E O CONTRATO INTERMITENTE

Em meio a uma das piores crises econômicas da história recente do Brasil, foi editada a Medida Provisória (MP) 808/2017, publicada em 14 de novembro de 2017. O país enfrentava elevadas taxas de desemprego. Além disso, uma recessão severa afetava diretamente a dinâmica do mercado de trabalho. Nesse cenário, o governo federal buscava alternativas para reaquecer a economia e reduzir os índices de informalidade, adotando medidas de flexibilização nas relações laborais.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, foi concebida com o discurso de “modernização” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criando novas formas de contratação, como o trabalho intermitente. Nesse contexto, a MP 808/2017 foi editada como uma tentativa de ajustar e esclarecer pontos controversos da reforma, especialmente para garantir maior segurança jurídica aos contratos firmados sob as novas regras (Oliveira, 2017. p. 16).

Além disso, a MP refletiu pressões do setor produtivo e de parlamentares aliados ao governo que buscavam regulamentar os efeitos da reforma com maior precisão, diante das críticas de parte da doutrina e das entidades sindicais que enxergavam na nova legislação uma tendência à precarização dos direitos sociais historicamente consolidados.

A MP 808/2017 se baseia em esforços recentes para atualizar e modernizar a legislação trabalhista anterior, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Projeto de Lei nº 6.787/2016, que originou a reforma, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, com uma votação significativa. Após sua aprovação, o projeto seguiu para o Senado, onde foi novamente aprovado antes de ser sancionado (Pantaleão, 2025).

A MP tem como objetivo promover a geração de empregos e a formalização das relações trabalhistas, especialmente entre mulheres e jovens em situação de vulnerabilidade. Além disso, o contrato intermitente é visto como uma forma de flexibilizar salários, ajudando a mitigar a perda de empregos durante crises econômicas e a alta das taxas de juros. Enquanto alguns defendem que essa modalidade pode funcionar como uma transição entre desemprego e formas de trabalho mais estáveis, outros a criticam, considerando-a uma precarização das ocupações, o que gera um debate intenso sobre seus efeitos a longo prazo (Oliveira, p. 966-968, 2017).

O principal foco da MP 808/2017, é o contrato de trabalho intermitente, que se caracteriza pela prestação de serviços não contínua, alternando períodos de trabalho e de inatividade, podendo ser estipulado por hora, como já visto acima. Essa modalidade é permitida para qualquer tipo de atividade, exceto para os aeronautas, que são regidos por legislação específica.

Para esclarecer os aspectos do contrato de trabalho intermitente, a MP propôs alterações ao art. 452-A, e a inclusão dos arts. 452-B a 452-H, ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Essas mudanças buscam diferenciar o contrato intermitente de outras modalida-

des, como o contrato por prazo indeterminado e o contrato temporário, permitindo uma maior flexibilidade nas relações laborais (OLIVEIRA, 2017. p. 20).

O art. 452-A, estabelece que o contrato intermitente deve ser formalizado por escrito e registrado na carteira de trabalho do empregado, mesmo que o acordo seja realizado por meio de convenção coletiva. O contrato deve conter informações essenciais, como a identificação das partes, o valor da hora ou do dia trabalhado (que não pode ser inferior ao salário mínimo) e as parcelas a serem pagas imediatamente, que incluem remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e outros adicionais (OLIVEIRA, 2017. p. 200).

Uma das alterações mais controversas da MP foi a revogação do §4º do artigo 452-A, que previa a aplicação de uma multa de 50% da remuneração ao trabalhador que não comparecesse ao trabalho sem justificativa após aceitar uma convocação. Essa regra visa evitar que contratos permaneçam abertos indefinidamente, o que poderia prejudicar tanto o empregado quanto o empregador, garantindo o pagamento de verbas rescisórias.

O art. 452-B, permite que as partes definam, no contrato, os locais de prestação de serviços, os turnos para convocação do trabalhador, as formas de convocação e resposta, e as regras para cancelamento de serviços agendados (OLIVEIRA, 2017. p. 20).

Em relação ao período de inatividade, o art. 452-C, determina que o empregado pode prestar serviços a outros empregadores, sem que esse tempo seja considerado à disposição do primeiro empregador. Importante ressaltar que, se houver remuneração

durante o período de inatividade, o contrato será descaracterizado como intermitente.

Uma inovação significativa da MP é que, conforme o art. 452-D, o contrato de trabalho intermitente será considerado rescindido automaticamente após um ano sem qualquer convocação do empregado. O art. 452-E, estabelece que as rescisões do contrato intermitente, exceto em casos específicos da CLT, ocorrerão por meio de distrato ou demissão negociada, permitindo que o trabalhador receba metade do aviso prévio e uma indenização do FGTS, com acesso a 80% do saldo de sua conta (OLIVEIRA, 2017. p. 21).

Apesar de sua curta vigência, a MP 808/2017 trouxe mudanças significativas à CLT, que não devem ser desconsideradas, pois seus efeitos foram válidos entre 14 de novembro de 2017 até 22 de abril de 2018. Durante esse período, todos os atos praticados com base na MP foram considerados válidos. Essas mudanças, embora temporárias, levantam questões cruciais sobre a necessidade de um marco regulatório claro e eficaz para o trabalho intermitente (OLIVEIRA, 2017. p. 21).

Com a perda de validade da MP 808/2017, surgiram incertezas sobre a aplicabilidade das disposições da Lei 13.467/2017. A definição sobre essas questões caberá à Justiça do Trabalho, caso seja acionada. A caducidade da medida intensificou a insegurança jurídica, afetando diretamente a interpretação e a aplicação do contrato intermitente nos tribunais.

Para preencher o vazio normativo deixado pela declínio da MP, o então Ministério do Trabalho publicou a Portaria n. 349, de 23 de maio de 2018, que repetia, em grande parte, os textos interpretativos da

MP. Atualmente, as diretrizes estão contidas na Portaria/MTP n. 671, de 8 de novembro de 2021, que estabelece regras sobre o contrato de trabalho intermitente.

Os artigos pertinentes da Portaria abordam aspectos como a formalização do contrato, a remuneração, o usufruto de férias, o pagamento de verbas rescisórias, e a regulamentação das obrigações do empregador, destacando a possibilidade de o trabalhador intermitente receber remuneração superior à dos demais trabalhadores da empresa. Essa última questão, embora interessante, levanta debates sobre a justiça salarial e as implicações de um tratamento diferenciado (MARTINEZ, 2023. p. 199).

A Medida Provisória 808/2017, ao buscar corrigir lacunas e atenuar controvérsias da Reforma Trabalhista, revelou tanto os limites da legislação quanto os desafios de adaptar o mercado de trabalho brasileiro a novas formas de contratação, evidenciando a urgente necessidade de um marco regulatório claro e eficaz.

REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho

O contrato de trabalho intermitente, instituído pela Reforma Trabalhista em 2017 através do art. 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é classificado como um contrato especial de trabalho, exigindo, obrigatoriamente, forma escrita e elementos específicos, dada sua natureza atípica e excepcional no ordenamento jurídico brasileiro. A formalização contratual por escrito é uma condição de validade. A ausência dessa

formalidade acarreta o reconhecimento da relação de emprego nos moldes do contrato por prazo indeterminado (CARDOSO, 2024. p. 235).

De acordo com a Portaria nº 349/2018, é obrigatória a anotação do vínculo intermitente na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ainda que o contrato decorra de negociação coletiva, demonstrando o caráter regulatório-protetivo da norma infralegal. A referida Portaria também especifica os elementos essenciais que devem constar no contrato, ampliando os requisitos inicialmente estabelecidos pela CLT (FINCATO, 2020. p.150).

Entre os elementos obrigatórios, destaca-se a necessidade de estipulação expressa do valor da hora de trabalho, o qual não poderá ser inferior ao valor-hora do salário-mínimo nacional, tampouco ao valor pago aos demais empregados da mesma função, ainda que contratados sob outras modalidades (OLIVEIRA, 2017. p. 201).

Na doutrina, o contrato intermitente, por ser uma inovação que rompe com o modelo clássico de subordinação contínua, exige maior rigor formal e proteção ao trabalhador, notadamente em razão da intermitência do labor e da remuneração, o que intensifica a vulnerabilidade do prestador de serviços (DELGADO, 2023. p. 673).

Além disso, essa exigência de forma solene não apenas visa dar segurança jurídica à relação de trabalho, mas também resguarda os direitos do trabalhador frente a possíveis abusos decorrentes da informalidade. A formalização contratual escrita torna-se indispensável em contrato atípico, por conferir previsibilidade e coerência aos deveres recíprocos das partes envolvidas (DELGADO, 2023. p. 673).

Convocação, Resposta e Penalização

O artigo 452-A, crucial para regulamentação do trabalho intermitente, estabelece as diretrizes fundamentais acerca da convocação do trabalhador intermitente, bem como os prazos para resposta e as consequências do descumprimento contratual. Trata-se de um dispositivo que busca adaptar as relações laborais à contemporaneidade, marcada pela instantaneidade das comunicações digitais.

De acordo com os § 1 e § 2 do art. 452-A, a convocação deve ser realizada pelo empregador com antecedência mínima de três dias corridos. O trabalhador, por sua vez, dispõe de um dia útil para manifestar sua aceitação, podendo fazê-lo por meio de mensagem escrita ou aplicativo de comunicação. A recusa é presumida em caso de silêncio, o que não configura ato de insubordinação por parte do trabalhador.

Essa sistemática foi reforçada, ainda que de forma efêmera, pela Medida Provisória nº 808/2017, que reduzia o prazo de resposta para vinte e quatro horas contínuas, mantendo a presunção de recusa no silêncio. Após a perda de eficácia da MP, a Portaria nº 349/2018 passou a permitir que as partes ajustem, contratualmente, os meios e formas de convocação e resposta, ainda que sem força normativa vinculante (FINCATO, 2020. p. 151).

Aceita a convocação, o não comparecimento sem justo motivo enseja a aplicação de multa compensatória, estipulada no §4º do art. 452-A, da CLT. Caso uma das partes não cumpra com a convocação aceita, seja o empregador ou o trabalhador, deverá compensar a outra com uma indenização correspondente à metade do valor que seria pago

pela prestação de serviço naquele período previamente acordado, no prazo de 30 dias, sendo permitida a compensação em igual prazo (FINCATO, 2020. p. 151). Importa observar que a utilização da expressão “parte” no dispositivo legal implica a reciprocidade da penalidade, sendo aplicável tanto ao trabalhador quanto ao empregador. Ao prever a possibilidade de penalidade para ambas as partes, a lei tenta preservar a paridade contratual, ainda que de maneira insuficiente, pois ignora os princípios protetores do trabalho e a hipossuficiência do trabalhador intermitente².

Todavia, a previsão de sanção pecuniária aplicada ao empregado suscita críticas relevantes no plano constitucional, especialmente em razão do princípio da irredutibilidade salarial (CF/88, art. 7º, VI), que veda a diminuição do salário por meios indiretos, como penalidades financeiras. A aplicação da multa pode representar uma forma de transferência indevida do risco da atividade econômica ao trabalhador, o que afronta os arts. 2º e 9º da CLT.

A jurisprudência tem adotado uma postura cautelosa quanto à aplicação automática das penalidades previstas no contrato de trabalho intermitente. Em recente decisão proferida pelo TRT da 4ª Região, firmou-se o entendimento de que a multa por ausência injustificada do trabalhador intermitente, ainda que prevista em lei, deve ser interpretada à luz dos princípios da boa-fé objetiva, da razoabilidade e da própria Constituição Federal, não sendo cabível quando não houver demonstração de dolo ou culpa grave por parte do empregado (TRT, 2025).

2. Princípio da hipossuficiência do trabalhador significa “tratamento jurídico desigual conferido às partes do contrato de trabalho”, (Godinho, 2019. p. 190).

De forma histórica, a única hipótese de previsão de penalidade pecuniária ao trabalhador prevista anteriormente no ordenamento jurídico brasileiro estava contida na Lei nº 6.354/1976, aplicável aos atletas profissionais de futebol (SALES, 2018. p. 82). Fora essa exceção, o Direito do Trabalho tem se posicionado de forma incompatível com penalizações de cunho financeiro ao empregado, salvo nos casos expressamente autorizados em lei e sob critérios rigorosos.

Adicionalmente, o §9º do art. 452-A, da CLT explicita que os períodos de inatividade – isto é, os intervalos entre as convocações – não serão computados como tempo à disposição do empregador, tampouco para fins de tempo de serviço ou cálculo de verbas trabalhistas. Essas questões sobre verbas e penalidades refletem diretamente na estrutura remuneratória do contrato de trabalho intermitente, ressaltando a necessidade de uma regulamentação que proteja adequadamente os direitos dos trabalhadores e promova uma relação de trabalho equilibrada (OLIVEIRA, 2017. p. 96-101).

Verbas Remuneratórias e Reflexos Previdenciários

Com o aumento do trabalho intermitente, é crucial entender a lógica remuneratória que busca equilibrar a flexibilidade e a proteção dos direitos trabalhistas. O contrato de trabalho intermitente apresenta uma lógica remuneratória própria, cujo objetivo é compatibilizar a descontinuidade da prestação de serviços com a proteção mínima dos direitos trabalhistas e previdenciários do empregado. Em nova técnica legislativa, o legislador estabeleceu a necessidade de constância no valor da hora trabalhada, fixando que este não poderá ser inferior ao valor-hora do salário mínimo ou ao valor proporcional

ao piso salarial da categoria ou regional, se houver.

Ainda, recomenda-se, na forma da lei, que se observe a isonomia salarial entre os empregados da mesma função, reforçando a aplicação do princípio da igualdade. A Portaria nº 349/2018, ao regulamentar o contrato intermitente, conferiu maior amplitude a essa previsão ao explicitar que não há qualquer irregularidade na hipótese em que o salário-hora do trabalhador intermitente seja superior ao do empregado contínuo que exerce a mesma função, dada a especialidade dessa modalidade contratual (FINCATO, 2020. p. 153).

No que se refere às verbas devidas, o §6º do art. 452-A, da CLT determina que, ao final de cada período de prestação de serviço, o trabalhador intermitente tem direito ao recebimento de sua remuneração, das férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e das importâncias referentes ao décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado e dos adicionais legais que incidirem sobre a atividade, como os adicionais de insalubridade, periculosidade, trabalho noturno e horas extraordinárias.

A norma exige que sejam discriminados no recibo de pagamento o valor da remuneração, das férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, entre outros valores que sejam devidos, conferindo maior transparência e controle ao empregado. Nesse contexto, os adicionais que têm como base o valor da hora trabalhada, como os de natureza extraordinária ou noturna, são plenamente compatíveis com o regime intermitente, especialmente considerando que não se antevêm conflitos interpretativos relevantes (CARDOSO, 2024. p. 236).

A Medida Provisória nº 808/2017, embora não mais vigente, tentou aperfeiçoar o modelo ao disciplinar com maior precisão o momento de quitação das verbas, evitando atrasos ou períodos longos sem pagamento. Posteriormente, a Portaria nº 349/2018, em seu art. 2º, inciso III, reiterou a importância de que o contrato de trabalho fixe o local e o prazo para o pagamento das parcelas remuneratórias.

Ademais, no caso de prestação de serviços que se estenda por mais de um mês, aplica-se a regra do art. 459, da CLT, segundo a qual o pagamento deve ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao da execução do trabalho. Importante ressaltar que, nesses casos, o mês se conta a partir do primeiro dia de prestação de serviço da convocação específica, respeitando-se a individualidade de cada trabalhador (CARDOSO, 2024. p. 154). Isso significa que, se um trabalhador for convocado no dia 5 de janeiro, o mês de referência para o pagamento começaria a contar a partir desta data (FINCATO, 2020. p. 156).

Quanto à cessação do contrato intermitente, a legislação atual se mostra insuficiente para regulamentar a matéria de forma clara e eficaz, o que é parcialmente suprido pela Portaria nº 349/2018. Essa prevê que o ajuste rescisório observará a motivação da extinção contratual, tendo em vista que certas verbas, como férias e décimo terceiro salário, já foram quitadas proporcionalmente ao longo da relação.

Assim, no termo de rescisão, deverão ser realizados os ajustes e compensações necessários para evitar o pagamento duplicado. O aviso prévio, segundo a interpretação literal da norma infralegal, será indenizado, uma vez que nada é mencionado sobre o aviso prévio trabalhado, considerando que a

Portaria prevê sua forma de cálculo, utilizando-se a média aritmética simples das últimas remunerações percebidas. Essa mesma média servirá de base para o cálculo de demais verbas rescisórias, como as férias vencidas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, bem como o décimo terceiro salário proporcional.

O prazo para quitação das verbas rescisórias segue o disposto no art. 477, §6º, da CLT, sendo de até dez dias corridos a contar do término do contrato. Além disso, admite-se a rescisão por mútuo acordo, nos termos do art. 484-A, da CLT, hipótese em que o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS são pagos pela metade (FINCATO, 2020. p. 157).

No tocante às férias, o §9º do art. 452-A, dispõe que o trabalhador intermitente tem direito ao descanso anual, ainda que os valores relativos às férias e ao terço constitucional tenham sido pagos de maneira parcelada e proporcional ao longo da prestação de serviços. Essa especificidade, referente ao direito ao descanso anual, afasta a aplicação dos critérios do art. 130, da CLT no tocante à perda de dias de férias por faltas injustificadas. Durante a vigência da MP nº 808/2017, permitiu-se o fracionamento das férias em até três períodos, conforme previsão do art. 134, da CLT, exigindo-se, inclusive, o aviso ao trabalhador com antecedência mínima de trinta dias. Com o fim da vigência da MP, a ausência de regulamentação específica foi parcialmente suprida pela Portaria nº 349/2018, que, em seu art. 2º, §1º, admite o fracionamento das férias mediante mútuo acordo entre as partes (FINCATO, 2020. p. 154).

Quanto aos aspectos previdenciários, os recolhimentos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os depósitos do

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) permanecem obrigatórios no contrato intermitente, calculando-se com base nos valores efetivamente pagos ao trabalhador em cada período de prestação de serviço. A legislação proíbe, expressamente, que os valores devidos ao FGTS sejam pagos diretamente ao trabalhador, devendo ser depositados na respectiva conta vinculada.

Em relação às contribuições previdenciárias, o empregador deve recolher os valores de forma semelhante ao que faz em relação ao trabalhador contínuo, inclusive com o recolhimento da cota parte do empregado. A Portaria nº 349/2018 reafirma essa obrigação, mas não consegue suprir completamente a proteção social antes prevista pela MP nº 808/2017 (FINCATO, 2020. p. 157).

Durante a vigência da referida MP, previa-se que o trabalhador poderia complementar sua contribuição caso o valor recolhido fosse inferior ao salário mínimo mensal, o que preservava sua qualidade de segurado e evitava o descarte do período contributivo. Além disso, a MP previa proteção especial à trabalhadora gestante e ao trabalhador em situação de incapacidade, assegurando-lhes o acesso direto ao benefício previdenciário desde o primeiro dia de afastamento, independentemente de carência ou complementação. Com o encerramento da vigência da MP e a ausência de disposição equivalente na legislação ou em norma infralegal, o trabalhador intermitente encontra-se atualmente em situação de incerteza quanto à manutenção de seus direitos previdenciários, o que revela um estado de limbo normativo incompatível com os princípios constitucionais da proteção ao trabalho e da universalidade da seguridade social (FINCATO, 2020. p. 155).

DAS OMISSÕES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE PERANTE A REFORMULAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA (13.467/2017)

A Constituição Federal de 1988 consagrou o Direito do Trabalho como direito social fundamental, inserindo-o no art. 6º, ao lado da educação, saúde, alimentação, moradia, entre outros. Essa centralidade é reforçada pelos artigos 7º a 11º, que elencam um extenso rol de direitos destinados à proteção do trabalhador, como o direito ao salário mínimo, ao lazer e à jornada limitada, evidenciando o compromisso do constituinte originário com a valorização da dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho. Nesse contexto, a introdução do contrato de trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ao inserir o §3º ao art. 443, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representa uma inovação. Embora busque conferir flexibilidade e dinamismo às relações laborais, suscita relevantes controvérsias jurídicas e sociais (STURMER, 2018. p.153).

Do ponto de vista positivo, o trabalho intermitente pode ampliar as oportunidades de ingresso no mercado formal para trabalhadores que, de outro modo, estariam na informalidade, como estudantes, pessoas em transição de carreira ou com disponibilidade parcial de tempo. O modelo permite que o empregador contrate conforme sua demanda, o que pode ser benéfico em setores com variações sazonais ou alta rotatividade, como o comércio e os eventos. Ademais, a exigência de formalização por escrito (art. 452-A, CLT) e a obrigatoriedade de pagamento proporcional de férias, 13º salário,

repouso semanal remunerado e FGTS ao final de cada prestação de serviço representam um avanço em relação ao cenário de informalidade que prevalece em diversas regiões do país (STURMER, 2018. p.153).

Contudo, é importante ressaltar que os aspectos negativos do modelo não podem ser ignorados. Por exemplo, a falta de garantia de jornada mínima pode levar a situações em que o trabalhador não recebe remuneração durante os períodos de inatividade. A ausência de garantia de jornada mínima compromete o direito ao salário digno, conforme previsto no art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, ao permitir a ocorrência do ‘salário zero’, em períodos nos quais o trabalhador não é convocado, violando também o princípio da continuidade da relação de emprego. Tal realidade fragiliza ainda os direitos ao lazer (art. 7º, IX, CF) e ao trabalho (art. 6º, CF), pois não há previsibilidade de renda ou tempo livre real, o trabalhador precisa estar sempre disponível, mas sem certeza de labor (STURMER, 2018. p.162).

O modelo intermitente, ao promover a mercantilização da força de trabalho, subverte a lógica protetiva do Direito do Trabalho. Essa mercantilização se manifesta na forma como os trabalhadores são contratados e dispensados, muitas vezes sem aviso prévio ou compensação adequada. A precariedade trazida pelo contrato intermitente representa a antítese da função social do trabalho, ao permitir que o trabalhador seja remunerado apenas pelo labor eventualmente prestado (STURMER, 2018. p.162).

Do ponto de vista sociológico, a modalidade tende a afetar especialmente os trabalhadores de menor escolaridade e poder de barganha, que acabam aceitando condições precárias por necessidade extrema de subsistência, ao apontar que a base da pirâmide

social é mais vulnerável à aceitação de contratos sem estabilidade e com o mínimo de garantias trabalhistas (SALES, 2018. p. 79).

No plano jurisprudencial, destaca-se a controvérsia envolvendo a rede McDonald's, que, antes mesmo da Reforma Trabalhista, adotava a chamada ‘jornada móvel’, semelhante ao modelo intermitente. Tal prática foi considerada abusiva pela Justiça do Trabalho, resultando na concessão de medida liminar (Processo nº 1040-74.2012.5.06.0011) (TRT, 2025.), na qual foi determinado que a empresa cessasse essa forma de contratação. O acordo judicial homologado nesse processo previu, inclusive, o pagamento de R\$ 7,5 milhões a título de dano moral coletivo, evidenciando o entendimento de que jornadas sem previsibilidade violam direitos fundamentais dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2017. p. 200).

Esse entendimento jurisprudencial revela a fragilidade estrutural da legislação reformada ao não prever mecanismos de fiscalização e limites mais objetivos para evitar o uso fraudulento da contratação intermitente. A constatação de que empregadores utilizam tal modalidade para camuflar vínculos empregatícios tradicionais reforça a necessidade de uma reformulação normativa mais rigorosa e humanizada. A prática, quando desvirtuada, esvazia a proteção social e contraria os princípios fundamentais do Direito do Trabalho consagrados pela Constituição de 1988 (OLIVEIRA, 2017. p. 200).

Adicionalmente, ao contrário de países como a Itália, a Espanha e a Alemanha, que admitem o trabalho intermitente apenas mediante negociações coletivas e garantias mínimas, o Brasil implementou o modelo sem salvaguardas adequadas, que acentua o risco de uso indiscriminado dessa modalidade, inclusive para a substituição de ví-

culos tradicionais de emprego (OLIVEIRA, 2017. p. 200).

Assim, embora o contrato de trabalho intermitente represente uma resposta à demanda por modernização das relações laborais, sua estrutura atual impõe sérios desafios à efetivação dos direitos fundamentais sociais, exigindo uma regulação mais criteriosa e alinhada aos princípios constitucionais do Direito do Trabalho (OLIVEIRA, 2017. p. 202).

A INTERPRETAÇÃO DOS TRIBUNAIS SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE APÓS REFORMA TRABALHISTA

Desde a introdução do contrato de trabalho intermitente pela Lei nº 13.467/2017, o Poder Judiciário tem desempenhado papel essencial na interpretação e aplicação dessa nova modalidade contratual, sobretudo diante das lacunas normativas e das distorções que frequentemente ocorrem em sua execução prática. Nesse cenário, as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho tornam-se fundamentais para delimitar os contornos legais do instituto. Além disso, essas decisões protegem os direitos sociais dos trabalhadores e evitam o uso abusivo dessa forma de contratação (DELGADO, 2023, p. 968).

A decisão do processo nº 0000846-94.2023.5.06.0009 é crucial, pois estabelece um precedente sobre a nulidade do contrato intermitente quando há prestação contínua de serviços, vejamos a jurisprudência:

DIREITO DO
TRABALHO. RECURSO

ORDINÁRIO DA
RÉ. CONTRATO
DE TRABALHO
INTERMITENTE.
AUSÊNCIA DOS
REQUISITOS
LEGAIS. PRESTAÇÃO
CONTÍNUA DE
SERVIÇOS. NULIDADE.
RECONHECIMENTO DE
CONTRATO POR PRAZO
INDETERMINADO.
RECURSO
DESPROVIDO.I. CASO
EM EXAME Recurso
Ordinário interposto contra
sentença que declarou a
invalidade do contrato
intermitente e condenou a
empresa ao pagamento de
diferenças salariais, ante a
constatação de prestação
contínua de serviços em escala
6x1, sem observância dos
requisitos legais do trabalho
intermitente. II. QUESTÃO
EM DISCUSSÃO A questão
em discussão consiste em
determinar a validade
do contrato de trabalho
intermitente quando
evidenciada a prestação
contínua de serviços, sem
alternância entre períodos de
atividade e inatividade, e sem
observância das formalidades
legais previstas nos artigos
443, §3º e 452-A da CLT
(TRT, 2025).

Restando configurada a prestação con-
tinua de serviços em escala 6x1, sem alter-
nância entre períodos de atividade e inativi-
dade e sem a devida convocação formal. O
tribunal entendeu que a ausência desses ele-

mentos essenciais descaracteriza a modalidade intermitente, reconhecendo-se, assim, o vínculo empregatício por prazo indeterminado e condenando-se o empregador ao pagamento das diferenças salariais devidas. A tese firmada nesse julgamento é clara: o contrato intermitente não pode ser utilizado como subterfúgio para fraudar vínculos tradicionais de emprego, sob pena de nulidade contratual.

Essa linha interpretativa foi reafirmada no julgamento do processo nº 0000634-13.2024.5.06.0341, também pelo TRT da 6ª Região:

DIREITO DO TRABALHO
E PROCESSUAL
DO TRABALHO.
RECURSO ORDINÁRIO.
CONTRATO
DE TRABALHO
INTERMITENTE.
INOBSERVÂNCIA
DOS REQUISITOS
LEGAIS. NULIDADE.
RECONHECIMENTO DE
CONTRATO POR PRAZO
INDEFINIDO.
VERBAS RESCISÓRIAS
DEVIDAS.
ATUALIZAÇÃO
DO CRÉDITO
TRABALHISTA.
RECURSOS
PARCIALMENTE
PROVIDO.I. CASO
EM EXAME 1. Recurso
Ordinário interposto pela
reclamada contra sentença
que declarou a invalidade
do contrato intermitente,
condenou-a ao pagamento
de verbas rescisórias e

determinou a atualização
do crédito pelo IPCA-E
acrescido da TRD na fase
pré-judicial (TRT, 2025).

Nesse caso, ficou comprovado, por meio da prova testemunhal, que o trabalhador prestava serviços com jornada fixa, de maneira contínua, sem qualquer convocação prévia ou alternância com períodos de inatividade. Com base no princípio da primazia da realidade, o tribunal novamente declarou a nulidade do contrato intermitente, reconhecendo o vínculo por prazo indeterminado. Além disso, o acórdão estabeleceu critérios objetivos para o cálculo das verbas rescisórias devidas a empregados horistas, com base na média das doze últimas remunerações, bem como os parâmetros atualizados de correção monetária dos créditos trabalhistas (DELGADO, 2023, p.205).

Essa atuação judicial, em todas as suas esferas, possui relevância humanista inegável. A reafirmação da dignidade da pessoa humana como núcleo irradiador dos direitos sociais, especialmente no campo laboral, é perceptível nessas decisões (DELGADO, 2023, p.205).

Quando o Judiciário reconhece que um trabalhador submetido a jornadas contínuas, sem convocações formais e sem previsibilidade de renda não se encontra protegido pelo regime intermitente, ele não apenas corrige uma distorção contratual, ele protege a vida concreta de um cidadão que depende do trabalho para sua sobrevivência. Em um país com profundas desigualdades sociais, decisões como essas revelam um compromisso do sistema de justiça com os princípios de equidade, justiça social e valorização do trabalho humano, pilares funda-

mentais da Constituição de 1988 (FINCATO, 2020, p. 154).

Embora as decisões judiciais sejam importantes, ainda há uma necessidade urgente de revisão das leis que regem o trabalho intermitente para garantir uma proteção mais robusta aos trabalhadores (DELGADO, 2023, p. 969).

CONCLUSÃO

A pesquisa desenvolvida analisou os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o contrato de trabalho intermitente, instituído pela Lei nº 13.467/2017. O estudo abordou os fundamentos legais da nova modalidade contratual, seus impactos sociais e jurídicos e a forma como tem sido interpretada e aplicada na prática, com base em doutrina especializada, legislação vigente e jurisprudência trabalhista. Ao longo do trabalho, buscou-se compreender em que medida o contrato intermitente representa um avanço nas relações laborais contemporâneas ou, ao contrário, um fator de precarização das condições de trabalho.

Os objetivos propostos foram alcançados, uma vez que foi possível identificar as principais alterações legais introduzidas pela Reforma no que se refere ao contrato intermitente, examinar seus reflexos sobre os modelos de contratação no Brasil e avaliar suas consequências para os direitos dos trabalhadores. A análise também permitiu observar a atuação do Poder Judiciário na limitação de abusos e na proteção dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Com isso, constatou-se que, embora o contrato intermitente tenha sido idealizado como uma alternativa para promover maior flexibilidade e formalização, sua aplicação

ainda levanta importantes questionamentos. A ausência de garantias mínimas durante os períodos de inatividade, a imprevisibilidade da renda mensal e a possibilidade de múltiplos vínculos sem amparo adequado demonstram fragilidades significativas. A jurisprudência, especialmente de Tribunais Regionais do Trabalho, tem desempenhado papel essencial na interpretação e correção de distorções contratuais, muitas vezes reconhecendo vínculos contínuos e assegurando os direitos previstos constitucionalmente.

Nesse sentido, observou-se que o contrato intermitente, tal como estruturado atualmente, não assegura plenamente a proteção social do trabalhador, gerando instabilidade e insegurança jurídica. A atuação judicial revela-se como um mecanismo compensatório relevante, mas não suficiente para suprir as lacunas normativas existentes. Essa constatação reforça a importância de reavaliar os marcos legais que regem a modalidade intermitente, de forma a compatibilizá-la com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social.

Assim, conclui-se que este estudo contribui para o debate acadêmico e institucional ao oferecer uma reflexão crítica sobre os limites e possibilidades do contrato intermitente. A pesquisa destaca a necessidade de políticas públicas e reformas legislativas que promovam maior equilíbrio entre os interesses econômicos e a proteção dos trabalhadores, especialmente em contextos de alta informalidade e vulnerabilidade social.

REFERÊNCIAS

ALVES, A.C. *Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica*. Revista Mágister de Direito do Trabalho. Minas Gerais. n.82, p. 54-73, 2018.

BRASIL. *Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 6787/2016*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1520055&filename=PL%206787/2016. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 3º, de 1 de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. *Diário Oficial da União. Portaria/ MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021*. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 09 abr. 2025.

BRASIL. *Normas Legais. Portaria MTB nº 349 de 23 de maio de 2018*. Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamtb349_2018.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. *TRT da 6ª Região. RECURSO ORDINÁRIO: RO 0000846-94.2023.5.06.0009*. Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento, 1ª Turma. Acesso em: 04 abr. 2025.

BRASIL. *TRT da 6ª Região. RECURSO ORDINÁRIO: RO 0000634-13.2024.5.06.0341*. Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento, 1ª Turma; Relata ANA CRISTINA DA SILVA. Acesso em: 04 abr. 2025.

BRASIL. *TRT DA 6ª Região. SENTENÇA: 0001040-74.2012.5.06.0011*. Juiz Gustavo Augusto Pires de Oliveira, 1º grau. Disponível em: <https://asbraf.com/wp-content/uploads/2018/10/senten%C3%A7a-Recife.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

CARDOSO, Breno Lenza. *Direito do trabalho e processo do trabalho facilitado*. 1.e.d, Rio de Janeiro: Editora Forense, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 20.ed. São Paulo: LTr, 2023.

ESPAÑHA. *Estatuto de los Trabajadores. Artículo 16, Contrato fijo-discontinuo*. Disponível em: https://www.aece.es/descargararchivo_docnoticias_2415. Acesso em: 7 abr. 2025.

FINCATO, D.P. *Direitos fundamentais e contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma leitura propositiva*. Revista Ibérica do Direito, v.1, n.1, p , Jan/Jun.2020.

FURTADO, E.T. *A Reforma Trabalhista e o trabalho intermitente: o tiro de misericórdia na classe trabalhadora*. Revista do Tribunal do Trabalho Regional do Trabalho da 7ª Região, Recife, v.40, n.40, p.43-62, dez.2017.

KALED, P.B; SCHELLENBERG, G. *Contrato de Trabalho Intermitente*. Revista Percurso. Curitiba, v.1, n. 28, p.39-55, 2019.

MARTINEZ. Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho*. São Paulo: SaraivaJur, 14.e.d, 2023.

MONTFERRE, Helio. *Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil>. Acesso em 24 abr. 2025.

OLIVEIRA, C.M; GASPAR, D; PINHEIRO, I; MIZIARA, R. *Reforma Trabalhista e os novos Direitos Materiais e Processuais do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017

OLIVEIRA, Uanderson Rebula. *Reforma trabalhista: alterações da nova CLT com a Medida Provisória 808*. 1.e.d, São Paulo: Saraiva, 2017.

PANTALEÃO, Sergio. *Medida provisória 808/2017 perde a validade e muda as regras da reforma trabalhista*. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/mp808-2017-perde-a-validade.htm>. Acesso em: 24 mar. 2025.

REINO UNIDO. *Employment Rights Act 1996. Chapter 27A. London: The Stationery Office, 1996*. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/27A>. Acesso em: 5 abr. 2025.

SALES, A.J.P.; DE OLIVEIRA, D.S. **Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10^a Região, Brasília, v. 22, n. 2, p. 73-84, 2018.

STURMER, G; DORNELLES, L. *Reforma trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

RIO GRANDE DO SUL. **TRT da 4^a Região**. RECURSO ORDINÁRIO: RO 0020282-39.2018.5.04.0002, Relator Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz. Acesso em: 1 abr. 2025.