

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT

Artigo submetido em 01 de junho de 2026

Artigo aprovado em 02 de junho de 2026

Artigo publicado em 02 de junho de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 - Número 10 - 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Paulo Ernandes Borges de Azevedo[1]

Murilo Braz Vieira[2]

RESUMO: O presente artigo analisa as vantagens e desvantagens do contrato de trabalho intermitente introduzido pela Reforma Trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, examinando seus impactos jurídicos, sociais e econômicos nas relações de trabalho brasileiras. A pesquisa parte da discussão acerca da flexibilização das relações laborais e dos desafios relacionados à preservação dos direitos fundamentais do trabalhador diante das novas formas de contratação. O estudo possui como objetivo compreender os efeitos do contrato intermitente para empregadores e empregados, considerando a legislação

trabalhista, a doutrina e a jurisprudência contemporânea. Para isso, foi utilizada metodologia de abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e de decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas. Verificou-se que o contrato intermitente apresenta aspectos positivos, como a ampliação da formalização e maior flexibilidade contratual, especialmente em setores de demanda variável. Contudo, também evidencia riscos relacionados à precarização das relações de trabalho, à insegurança financeira do empregado e à fragilização da proteção social. Conclui-se que a validade dessa modalidade contratual depende de aplicação compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social do Direito do Trabalho, cabendo ao Poder Judiciário exercer papel fundamental na limitação de abusos e na preservação dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Contrato Intermitente; Reforma Trabalhista; Vantagens; Desvantagens; Direito do Trabalho.

ABSTRACT: This article analyzes the advantages and disadvantages of the intermittent work contract introduced by the Labor Reform through Law No. 13.467/2017, examining its legal, social, and economic impacts on Brazilian labor relations. The research begins with a discussion about the flexibilization of labor relations and the challenges related to preserving workers' fundamental rights in the face of new forms of contracting. The study aims to understand the effects of the intermittent contract for employers and employees, considering labor legislation, doctrine, and contemporary jurisprudence. To this end, a qualitative approach methodology was used, through bibliographic, documentary, and jurisprudential research, with analysis of the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, and decisions issued by labor courts. It was found that the intermittent contract presents positive aspects, such as the expansion of formalization and greater contractual flexibility, especially in sectors with variable demand. However, it also reveals risks related to the precariousness of labor relations, the financial insecurity of the employee, and the weakening of social

protection. It is concluded that the validity of this type of contract depends on its application being compatible with the constitutional principles of human dignity, the value of work, and the social function of labor law, with the Judiciary playing a fundamental role in limiting abuses and preserving labor rights.

Keywords: Intermittent Employment Contract; Labor Reform; Advantages; Disadvantages; Labor Law.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho sofreram relevantes modificações ao longo dos últimos anos em razão das mudanças econômicas, do avanço tecnológico e das novas exigências do mercado. Desta forma, o presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema a análise das vantagens e desvantagens do contrato de trabalho intermitente, modalidade introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017.

A escolha do tema se justifica pela relevância social e jurídica da matéria, uma vez que se trata de inovação legislativa que impacta diretamente a renda, a estabilidade e a dignidade do trabalhador. O objetivo geral consiste em examinar criticamente os aspectos positivos e negativos dessa modalidade, enquanto os objetivos específicos incluem contextualizar sua criação, verificar sua conformidade constitucional e legal, identificar benefícios e limitações, e avaliar seus efeitos práticos no mercado de trabalho.

A metodologia adotada é de caráter qualitativo, fundamentada em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com base na legislação trabalhista, em decisões do Supremo Tribunal Federal, em relatórios do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e em literatura especializada. O referencial bibliográfico, portanto, abrange tanto fontes normativas quanto estudos acadêmicos que discutem a Reforma Trabalhista e seus impactos.

As relações de trabalho sofreram relevantes modificações ao longo dos últimos anos em razão das mudanças econômicas, do avanço tecnológico e das novas exigências do mercado. Nesse contexto, surgiu a necessidade de mecanismos mais flexíveis de contratação, capazes de atender às demandas produtivas contemporâneas.

Foi nesse cenário que a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente, modalidade em que a prestação de serviços ocorre de maneira descontínua, conforme a necessidade do empregador.

A criação desse modelo contratual provocou diversas discussões no meio jurídico e social, principalmente por alterar características tradicionalmente associadas à relação de emprego, como continuidade, previsibilidade e estabilidade.

Para alguns estudiosos e setores econômicos, o contrato intermitente representa uma alternativa capaz de ampliar a formalização do trabalho e gerar novas oportunidades de emprego. Em contrapartida, há posicionamentos que apontam possíveis efeitos negativos dessa modalidade, especialmente no que se refere à insegurança financeira do trabalhador, à redução da proteção social e à possível fragilização de direitos historicamente conquistados.

Do ponto de vista jurídico, a modalidade foi alvo de intensos debates. O Supremo Tribunal Federal declarou sua constitucionalidade, reforçando a segurança jurídica e garantindo que, mesmo em sua forma descontínua, o trabalhador tenha direito a benefícios proporcionais, como férias, décimo terceiro salário e FGTS.

A legislação estabelece requisitos formais, como a convocação prévia e o pagamento imediato das parcelas devidas ao término de cada prestação de serviço, o que, em tese, busca equilibrar flexibilidade empresarial com proteção mínima ao trabalhador. Essa decisão do STF consolidou o contrato intermitente como prática legítima, afastando questionamentos

sobre sua compatibilidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Entretanto, a realidade prática revela desafios significativos. Dados do DIEESE apontam que 41% dos vínculos intermitentes não geraram trabalho ou renda em 2023, e que a renda média desses contratos ficou abaixo do salário mínimo. Tais números evidenciam que, embora constitucionalmente válidos, os contratos intermitentes podem resultar em condições de trabalho precárias, sem garantir estabilidade financeira.

Essa discrepância entre a promessa de inclusão e a realidade da precarização demonstra que a modalidade, em muitos casos, transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica, reduzindo sua previsibilidade de renda e dificultando o planejamento de sua vida pessoal e profissional.

Além dos dados estatísticos, a crítica acadêmica reforça esse diagnóstico ao apontar que a promessa de geração de empregos de qualidade não se concretizou plenamente. Estudos indicam que a flexibilização excessiva pode fragilizar direitos historicamente conquistados, colocando em xeque o princípio da proteção ao trabalhador.

Nesse sentido, o contrato intermitente é visto por parte da doutrina como mecanismo que, embora legal e constitucional, intensifica a precarização das relações laborais, ao invés de promover inclusão e segurança.

Diante dessas divergências, torna-se indispensável examinar os impactos do contrato de trabalho intermitente sob diferentes perspectivas, considerando tanto os interesses empresariais relacionados à flexibilidade e à redução de custos quanto as garantias asseguradas ao trabalhador pelo Direito do Trabalho.

Além da análise da legislação vigente, é fundamental observar como a doutrina e os tribunais trabalhistas vêm interpretando essa forma de contratação desde sua introdução no sistema

jurídico brasileiro.

O DIREITO DO TRABALHO E SUA FUNÇÃO SOCIAL

O Direito do Trabalho tem como finalidade principal equilibrar as relações entre capital e trabalho, buscando proteger o empregado como parte mais vulnerável da relação laboral. Essa área jurídica nasceu da necessidade de garantir condições mínimas de dignidade e segurança ao trabalhador, promovendo justiça social e desenvolvimento econômico (Delgado, 2023).

Historicamente, o Direito do Trabalho evoluiu como um instrumento de limitação do poder do empregador e de valorização do trabalho humano, princípios que encontram respaldo na Constituição Federal de 1988, especialmente em seu artigo 7º, que assegura os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho deve ser compreendido como um ramo jurídico de natureza eminentemente tutelar, cujo propósito fundamental é proteger o trabalhador frente à desigualdade estrutural existente na relação de emprego. O vínculo empregatício é marcado pela subordinação e pela dependência econômica do empregado, o que justifica a intervenção estatal para equilibrar as forças contratuais.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume uma função compensatória, limitando o poder diretivo do empregador e garantindo condições mínimas de trabalho digno. A essência desse ramo jurídico repousa na valorização do trabalho humano, princípio consagrado na Constituição Federal de 1988, que reconhece o trabalho como fundamento da ordem social e da dignidade da pessoa humana (Delgado, 2017).

A função social do Direito do Trabalho consiste em preservar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, pilares estruturantes da ordem econômica e social brasileira. Nesse sentido, a intervenção estatal e a normatização das relações de emprego são

mecanismos indispensáveis para equilibrar a liberdade contratual com a proteção do trabalhador, garantindo que o trabalho não seja tratado apenas como mercadoria, mas como fator de realização pessoal e social (Barros, 2017).

O contrato de trabalho intermitente também deve ser analisado sob o prisma dos direitos fundamentais ao trabalho digno e à dignidade da pessoa humana, princípios estruturantes da Constituição Federal de 1988. A dignidade do trabalhador impõe ao Estado o dever de proteger o emprego de forma substancial, assegurando que a flexibilização das relações laborais não resulte em precarização ou insegurança social.

No entanto, o modelo intermitente, ao transferir para o empregado o ônus da inatividade e permitir remuneração variável e incerta, acaba por fragilizar o patamar mínimo de proteção social. Assim, a análise constitucional desse contrato exige ponderar até que ponto ele se harmoniza com o ideal de justiça social e com o valor ético do trabalho que a Carta Magna consagra (Silva; Santana, 2022).

Portanto, o Direito do Trabalho deve ser entendido como um instrumento de equilíbrio entre capital e trabalho, capaz de assegurar condições mínimas de dignidade ao empregado e de limitar o poder diretivo do empregador. Essa função social não pode ser relativizada diante das novas formas de contratação, pois é justamente ela que garante que o trabalho seja visto como valor humano e não apenas como mercadoria.

A partir dessa perspectiva, torna-se essencial analisar como a Reforma Trabalhista de 2017 buscou adaptar o sistema jurídico às novas exigências econômicas, sem perder de vista a proteção constitucional ao trabalhador.

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das maiores

mudanças no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Entre as diversas alterações promovidas, destaca-se a ampliação das formas de contratação, a flexibilização das jornadas e a possibilidade de maior negociação entre empregados e empregadores.

O principal objetivo da reforma foi modernizar as normas trabalhistas, adaptando-as às novas realidades do mercado e à dinâmica das relações produtivas (Martins, 2024).

Entretanto, a flexibilização introduzida pela reforma foi acompanhada de controvérsias. Muitos estudiosos argumentam que, embora as novas regras visem estimular a geração de empregos formais, elas também podem fragilizar direitos historicamente conquistados.

Essa tensão entre modernização e proteção social é um dos pontos centrais para compreender o impacto do contrato intermitente e sua inserção no contexto jurídico brasileiro (Pinto, 2022).

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017 representa um marco na tentativa de modernizar as relações laborais, trazendo maior flexibilidade e novas modalidades de contratação, como o contrato intermitente. No entanto, essa flexibilização precisa ser constantemente avaliada para que não se converta em precarização, mas sim em instrumento de adaptação às novas realidades produtivas.

É nesse contexto que se insere a análise das vantagens e desvantagens do contrato intermitente, permitindo compreender seus impactos práticos tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

O Contrato de Trabalho Intermitente: Conceito e Características

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nos termos do artigo 443, §3º, da CLT:

Considera-se contrato de trabalho intermitente 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 (BRASIL, 2017).

A característica central dessa modalidade é a discontinuidade da prestação de serviços, que se contrapõe ao princípio da continuidade, historicamente considerado um dos pilares do Direito do Trabalho. Enquanto o contrato por prazo indeterminado se fundamenta na prestação contínua e estável de serviços, assegurando ao trabalhador previsibilidade de renda e maior proteção contra despedidas arbitrárias (BEZERRA LEITE, 2023, p. 178), o contrato intermitente rompe com essa lógica ao permitir que o vínculo subsista mesmo sem atividade regular.

Diferencia-se também do contrato por prazo determinado, que, embora tenha termo final previamente fixado, pressupõe execução contínua durante o período pactuado. O contrato de experiência, igualmente, exige prestação ininterrupta de serviços durante o prazo máximo de 90 dias, e o contrato temporário, regulado pela Lei nº 6.019/1974, ainda que voltado a necessidades transitórias, mantém jornada contínua enquanto vigente. O intermitente, por sua vez, introduz a alternância entre períodos de atividade e inatividade, sem garantia de jornada mínima e estabilidade empregatícia, uma vez que o trabalhador permanece subordinado juridicamente, mas apenas é remunerado quando convocado e aceita a oferta de trabalho.

Garcia (2023, p. 211) observa que o contrato intermitente estabelece vínculo formal, mas condiciona a efetiva prestação de serviços à convocação do empregador, remunerando apenas o tempo efetivamente trabalhado. Essa peculiaridade o distingue dos demais contratos, que pressupõem continuidade e previsibilidade.

A criação dessa modalidade contratual ocorreu em meio ao contexto de reformas que buscavam modernizar o mercado de trabalho e ampliar a formalização de vínculos

empregatícios. A intenção do legislador foi oferecer uma alternativa capaz de atender às necessidades de setores com demanda variável, garantindo a legalidade das contratações eventuais.

Contudo, a implementação prática desse modelo ainda gera incertezas quanto à efetividade de sua proteção social. Como destaca Kaled (2019), o trabalhador permanece subordinado e vinculado juridicamente, mas sem a garantia de continuidade na prestação de serviços ou estabilidade na renda.

Essa estrutura contratual rompe com elementos historicamente associados à relação empregatícia tradicional, como a continuidade e a previsibilidade salarial, o que faz surgir questionamentos acerca da efetividade da proteção conferida ao trabalhador.

A doutrina ressalta que essa modalidade representa a flexibilização máxima da relação de emprego. Saraiva e Renzetti (2022, p. 145) afirmam que o contrato intermitente rompe com a tradição protetiva do Direito do Trabalho ao admitir vínculo sem continuidade, em que o trabalhador permanece subordinado, mas sem previsibilidade de renda.

Assim, Delgado (2023, p. 233) complementa que o contrato intermitente transfere ao trabalhador a insegurança da atividade econômica, ao mesmo tempo em que mantém o vínculo formal, configurando inovação que desafia os princípios clássicos da proteção laboral.

Essas críticas evidenciam que o contrato intermitente ocupa uma posição de tensão entre a necessidade de flexibilização das relações de trabalho e a preservação dos direitos fundamentais sociais assegurados pela Constituição Federal.

De modo geral, o contrato intermitente caracteriza-se pela discontinuidade, pela convocação prévia, pela possibilidade de recusa sem penalidade e pela quitação imediata das verbas trabalhistas. Sua introdução no ordenamento jurídico brasileiro reflete a tentativa de adequação do Direito do Trabalho às novas dinâmicas econômicas e produtivas,

especialmente em setores marcados pela oscilação de demanda.

Contudo, ao romper com princípios como a continuidade e a previsibilidade, a modalidade suscita debates intensos sobre sua compatibilidade com a função social do trabalho e com os direitos fundamentais do trabalhador, além de compor mesa de debate sobre suas vantagens, desvantagens, desafios e melhorias.

Vantagens do Contrato de Trabalho Intermitente

Entre as principais vantagens apontadas pelos defensores do contrato intermitente, destaca-se o aumento da formalização de trabalhadores que, anteriormente, atuavam na informalidade.

Garcia (2024, p. 215) destaca que a intermitência possibilita ao empregador ajustar sua necessidade de mão de obra de forma eficiente, sem comprometer a sustentabilidade financeira da atividade. Essa característica é especialmente relevante em setores com forte sazonalidade, como comércio e serviços, nos quais a demanda varia conforme períodos específicos do ano.

Essa forma de contratação possibilita que atividades temporárias ou sazonais sejam reguladas pela legislação trabalhista, garantindo ao empregado direitos como férias proporcionais, 13º salário e contribuição previdenciária (Bosco, 2022).

Do ponto de vista do empregador, o contrato intermitente oferece maleabilidade na gestão da mão de obra, permitindo a redução de custos fixos e a adequação da força de trabalho conforme a demanda. Essa flexibilidade pode ser benéfica em setores como comércio, hotéis e eventos por exemplo, onde há grande variação na necessidade de mão de obra.

Assim, o contrato intermitente é visto como um instrumento de modernização e dinamização do mercado de trabalho, desde que aplicado com equilíbrio e observância aos direitos fundamentais do trabalhador (Oliveira, 2013).

Sob a perspectiva social, a modalidade pode contribuir para a formalização de vínculos que, em outras circunstâncias, permaneceriam na informalidade. Ao estabelecer um contrato formal, ainda que descontínuo, o trabalhador passa a ter acesso a direitos como férias proporcionais, décimo terceiro salário, FGTS e contribuição previdenciária, garantindo-lhe ainda mais benefícios, uma vez que é desnecessária a subordinação diária.

Bezerra Leite (2023, p. 189) ressalta que “o contrato intermitente, ao formalizar vínculos antes informais, amplia a cobertura da legislação trabalhista e da seguridade social, ainda que de forma proporcional”. Assim, trabalhadores que antes atuavam sem qualquer proteção passam a ter acesso a benefícios mínimos, o que representa avanço em termos de inclusão social.

Outra vantagem relevante é a possibilidade de o trabalhador manter múltiplos vínculos intermitentes simultaneamente, ampliando suas oportunidades de inserção no mercado. Saraiva e Renzetti (2022, p. 152) observam que “a intermitência permite ao trabalhador diversificar suas fontes de renda, atuando em diferentes empresas conforme sua disponibilidade e demanda do mercado”. Essa característica, embora não elimine os riscos de precarização, pode ser vista como oportunidade de maior autonomia na gestão da própria força de trabalho.

Embora o contrato intermitente seja frequentemente apontado como mecanismo capaz de ampliar a formalização e oferecer maior flexibilidade ao mercado de trabalho, seus benefícios dependem diretamente da forma como é aplicado na prática. Quando utilizado de maneira equilibrada e em conformidade com os princípios trabalhistas, pode representar alternativa viável para setores econômicos com demanda variável.

Entretanto, a ausência de limites claros e de mecanismos eficazes de proteção pode transformar a flexibilidade contratual em instrumento de fragilização das garantias mínimas do trabalhador, demonstrando que a modernização das relações laborais não pode ocorrer

dissociada da proteção social.

Desvantagens e Desafios do Contrato de Trabalho Intermitente

Por outro lado, diversos autores apontam que o contrato intermitente pode gerar situações de precarização e insegurança social. Apesar de sua constitucionalidade reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, o contrato de trabalho intermitente apresenta desvantagens que se manifestam em diferentes dimensões. A ausência de garantia de jornada mínima compromete a previsibilidade de renda, elemento essencial para a subsistência digna do trabalhador. Segundo o DIEESE (2024):

41% dos vínculos intermitentes não geraram trabalho ou renda em 2023, e a remuneração média desses contratos ficou abaixo do salário mínimo. Esses dados demonstram que, embora formalmente válidos, os contratos intermitentes não asseguram condições mínimas de subsistência, ampliando a vulnerabilidade social.

A imprevisibilidade da renda e a ausência de continuidade na prestação de serviços colocam o trabalhador em uma posição vulnerável, dificultando o planejamento financeiro e a estabilidade profissional.

Do ponto de vista econômico, a instabilidade financeira é a principal crítica. Garcia (2023) ressalta que a ausência de jornada mínima compromete a função social do contrato, pois impede que o trabalhador tenha segurança econômica suficiente para sua subsistência. Essa característica diferencia o intermitente dos contratos tradicionais, que asseguram continuidade e maior previsibilidade.

Na dimensão social, a modalidade pode intensificar a precarização das relações de trabalho. Delgado (2023, p. 235) afirma:

A intermitência transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica, fragilizando a proteção que historicamente justificou a existência do Direito do Trabalho. A promessa de

inclusão, nesse contexto, converte-se em insegurança, pois o trabalhador passa a depender de convocações incertas e de rendimentos descontínuos.

Outros estudiosos, como Bosco (2022), apontam que a intermitência pode ser utilizada como forma de burlar a contratação tradicional, reduzindo custos empresariais às custas da proteção trabalhista. Essa crítica reforça que, em vez de ampliar oportunidades, a modalidade pode intensificar a precarização e comprometer a função social do trabalho.

Do ponto de vista jurídico, há desafios operacionais. A convocação prévia de três dias, exigida pela CLT, pode ser incompatível com setores que demandam resposta imediata. Bezerra Leite (2023) observa que, embora necessária, essa formalidade pode tornar inviável a utilização do contrato em atividades que exigem flexibilidade instantânea. Além disso, a quitação imediata das verbas trabalhistas fragmenta a lógica tradicional de acumulação de benefícios, enfraquecendo a proteção social.

Outro desafio é a compatibilidade da modalidade com princípios constitucionais. Saraiva e Renzetti (2022, p. 148) ressaltam:

A intermitência, ao admitir vínculo sem continuidade, fragiliza a proteção jurídica e pode comprometer a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho.

Krein e Oliveira (2021) reforçam, em análises distintas, que a promessa de geração de empregos de qualidade não se concretizou, ampliando a insegurança laboral e a vulnerabilidade social dos trabalhadores submetidos a esse regime. Barros (2017), por sua vez, alerta que a flexibilização não pode ser confundida com precarização, sob pena de retrocesso social.

Em síntese, o contrato intermitente, embora reconhecido como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, apresenta sérias limitações quando confrontado com os princípios

estruturantes do Direito do Trabalho e da própria Constituição Federal.

A ausência de jornada mínima, prevista no artigo 452-A da CLT, compromete a previsibilidade de renda e transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica, em contrariedade ao princípio da proteção e ao disposto no artigo 7º, caput, da Constituição, que assegura direitos destinados à melhoria da condição social do trabalhador.

Essa instabilidade financeira e a incerteza quanto à continuidade da prestação de serviços revelam incompatibilidades com a função social do trabalho, prevista no artigo 170 da Constituição, e com o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III. Em vez de representar uma solução efetiva para o desemprego e a informalidade, a intermitência tem se mostrado, em muitos casos, um mecanismo de precarização que fragiliza conquistas históricas, como a continuidade da relação de emprego e a proteção contra os riscos da atividade econômica.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível uma leitura crítica que vá além da literalidade da lei e considere seus impactos sociais e constitucionais. A legislação, ao mesmo tempo em que legitima a modalidade, impõe limites que precisam ser interpretados em consonância com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

É nesse ponto que a Discussão Crítica Doutrinária se torna fundamental, pois a doutrina trabalhista oferece interpretações capazes de aprofundar o debate e indicar se o contrato intermitente cumpre sua função de inclusão ou se, ao contrário, intensifica a vulnerabilidade do trabalhador. Essa reflexão teórica complementa os dados empíricos e jurídicos, permitindo compreender de forma mais abrangente os limites e possibilidades dessa modalidade contratual no contexto brasileiro contemporâneo.

DISCUSSÃO CRÍTICA DOUTRINÁRIA

A doutrina trabalhista brasileira revela um intenso debate acerca da legitimidade e dos

efeitos do contrato de trabalho intermitente. Esse embate teórico reflete a tensão entre a necessidade de flexibilização das relações laborais e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

De um lado, encontram-se os defensores da modalidade, que a interpretam como mecanismo de modernização e inclusão social. Garcia (2024, p. 215) observa:

O contrato intermitente possibilita ao empregador ajustar sua necessidade de mão de obra de forma eficiente, sem comprometer a sustentabilidade financeira da atividade. Trata-se de instrumento que, ao mesmo tempo em que garante direitos mínimos ao trabalhador, permite maior dinamismo na gestão empresarial, especialmente em setores de demanda variável.

Essa visão reforça a ideia de que a intermitência amplia a formalização de vínculos antes informais, garantindo ao trabalhador acesso a direitos mínimos como férias proporcionais, décimo terceiro salário e contribuição previdenciária.

Por outro lado, há uma corrente crítica que alerta para os riscos de precarização. Krein e Oliveira (2021, p. 61) destacam:

A promessa de geração de empregos de qualidade não se concretizou. O contrato intermitente, ao contrário, ampliou a insegurança laboral, transferindo para o trabalhador o ônus da inatividade e fragilizando a proteção social que deveria ser assegurada pelo Direito do Trabalho.

Bezerra Leite (2023, p. 189) acrescenta:

O contrato intermitente, ao formalizar vínculos antes informais, amplia a cobertura da legislação trabalhista e da seguridade social, ainda que de forma proporcional. Contudo, essa proporcionalidade fragiliza a proteção social, pois impede que o trabalhador alcance patamar mínimo de segurança econômica, comprometendo a função constitucional do trabalho.

Essa divergência doutrinária demonstra que o contrato intermitente não pode ser analisado apenas sob a ótica econômica. É necessário ponderar seus impactos sociais e constitucionais, especialmente diante dos princípios da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana previstos na Constituição Federal de 1988.

Enquanto a corrente favorável enfatiza a liberdade contratual e a adaptação às novas dinâmicas produtivas, a corrente crítica alerta para o retrocesso social que pode advir da instabilidade e da insegurança laboral.

Portanto, a discussão doutrinária evidencia que o contrato intermitente é um campo de tensão entre modernização e proteção social. Cabe ao intérprete jurídico adotar postura crítica e equilibrada, reconhecendo os benefícios da flexibilização, mas sem ignorar os riscos de precarização. Essa reflexão teórica é indispensável para compreender os limites e possibilidades da modalidade, preparando o terreno para a análise jurisprudencial que se segue.

A INTERPRETAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO CONTRATO INTERMITENTE

A jurisprudência brasileira tem desempenhado papel central na consolidação do contrato intermitente. Após sua introdução pela Reforma Trabalhista de 2017, surgiram questionamentos sobre sua compatibilidade com princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a continuidade da relação de emprego. O Supremo Tribunal Federal reconheceu sua constitucionalidade, conferindo segurança jurídica à modalidade (BRASIL, STF, 2018).

Apesar desse reconhecimento, os tribunais trabalhistas enfrentam desafios práticos na interpretação da modalidade. A Justiça do Trabalho tem buscado limitar abusos, especialmente em situações em que o contrato é firmado sem efetiva convocação ou quando a ausência de trabalho se prolonga por períodos excessivos. Garcia (2023, p. 223) observa que a jurisprudência tende a invalidar contratos intermitentes que não geram trabalho, por

configurarem fraude ao princípio da proteção.

Do ponto de vista jurisprudencial, a aplicação prática do contrato intermitente tem gerado decisões divergentes entre as instâncias trabalhistas. Em casos como o RR0010454-06.2018.5.03.0097 (TST, RR 10454-06.2018.5.03.0097, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, julgado em 07/08/2019), observou-se um embate interpretativo quanto aos limites dessa modalidade contratual.

Enquanto alguns tribunais regionais entendem que o regime intermitente não deve ser utilizado para atividades permanentes, o Tribunal Superior do Trabalho tem validado a sua adoção com base na legalidade formal introduzida pela Lei nº 13.467/2017. Essa divergência demonstra que a discussão ultrapassa o aspecto técnico da lei e alcança a esfera axiológica e constitucional, exigindo do Poder Judiciário um posicionamento que concilie a liberdade econômica com a efetiva proteção da dignidade do trabalhador.

A jurisprudência recente tem buscado equilibrar os interesses econômicos e sociais envolvidos no contrato de trabalho intermitente. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido a validade dessa modalidade contratual, desde que observados os requisitos legais previstos no artigo 452-A da CLT, especialmente quanto à convocação prévia e à remuneração proporcional.

Em decisões mais recentes, o TST destacou que o contrato intermitente não pode ser utilizado como instrumento de fraude, devendo respeitar os princípios da continuidade da relação de emprego e da dignidade do trabalhador (TST, RR-1000557-67.2019.5.02.0464, Rel. Min. Hugo Scheuermann, 1ª Turma, julgado em 2023).

Da mesma forma, diversos Tribunais Regionais do Trabalho vêm alertando que a ausência de convocações regulares ou o uso desse contrato para substituir empregos tradicionais configuram desvio de finalidade e violação à função social do trabalho (TRT da 4ª Região, RO 0020293-18.2018.5.04.0014, julgado em 2022).

Diante da análise realizada, verifica-se que o contrato de trabalho intermitente representa uma das expressões mais marcantes da flexibilização introduzida pela Reforma Trabalhista. Essa modalidade, prevista no artigo 443, §3º, e regulamentada pelo artigo 452-A da CLT, traz consigo tanto oportunidades quanto riscos. De um lado, pode ampliar a formalização de vínculos e adequar a contratação às oscilações do mercado, especialmente em setores com demanda variável. De outro, suscita preocupações quanto à estabilidade financeira e à efetiva proteção jurídica do trabalhador, já que a remuneração depende exclusivamente da convocação e aceitação da oferta de trabalho.

Assim, compreender seus impactos exige uma leitura crítica que considere não apenas a letra da lei, mas também sua aplicação prática e a interpretação dos tribunais trabalhistas, elementos que revelam os desafios da consolidação dessa forma contratual no contexto brasileiro contemporâneo.

Análise Jurisprudencial do Caso RR-10454-06.2018.5.03.0097

O julgamento do processo RR-10454-06.2018.5.03.0097, pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, em 07 de agosto de 2019, constitui um marco interpretativo sobre a validade do contrato de trabalho intermitente. A decisão foi unânime e reconheceu a transcendência jurídica da matéria, por se tratar de questão nova introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017. Esse reconhecimento demonstra a relevância do tema para o sistema jurídico brasileiro e reforça a necessidade de uniformização da jurisprudência diante das controvérsias que emergiram nos tribunais regionais.

O acórdão destacou expressamente:

Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do

país), vivendo de ‘bicos’, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. (TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, julgado em 07/08/2019).

Além disso, a Corte foi categórica ao afirmar que a decisão regional havia extrapolado os limites da lei, criando restrições não previstas pelo legislador:

Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. (TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, julgado em 07/08/2019).

Esses trechos revelam a linha argumentativa do TST: a Corte entende que o contrato intermitente não deve ser visto como precarização, mas como mecanismo de formalização de vínculos antes informais, garantindo direitos mínimos a trabalhadores que viviam de “bicos”. Ao mesmo tempo, reforça que não cabe ao Judiciário restringir a aplicação da lei além do que foi estabelecido pelo legislador, sob pena de violar o princípio da legalidade.

Todavia, a análise crítica mostra que, embora o TST tenha privilegiado a segurança jurídica e a ampliação da formalização, a decisão não enfrenta de forma aprofundada os riscos sociais e econômicos que a doutrina aponta, como a instabilidade financeira e a fragilização da proteção social.

Essa tensão entre legalidade formal e efetividade material dos direitos trabalhistas evidencia

o papel central do Poder Judiciário: garantir que a flexibilização contratual não se converta em retrocesso social.

A relevância desse julgamento, portanto, não se limita à validação da modalidade contratual, mas reside na construção de parâmetros interpretativos que delimitam o alcance da Reforma Trabalhista. Ao reconhecer a transcendência jurídica e afirmar a constitucionalidade do contrato intermitente, o TST sinaliza que a flexibilização não pode ser confundida com precarização automática, mas também deixa claro que o controle jurisdicional é indispensável para evitar abusos e assegurar que a liberdade econômica não se sobreponha à proteção social.

Assim, esse precedente demonstra que o contrato intermitente permanece como um dos temas mais sensíveis da Reforma Trabalhista, exigindo constante vigilância e interpretação crítica. A jurisprudência trabalhista, ao mesmo tempo em que valida a modalidade, deve assegurar que sua aplicação esteja em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

Dessa forma, o julgamento da 4ª Turma do TST não apenas reafirma a legalidade da contratação intermitente, mas também reforça a necessidade de que sua utilização seja acompanhada de mecanismos de proteção que garantam a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada permitiu compreender que o contrato de trabalho intermitente representa um dos principais marcos da flexibilização introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017. Sua criação buscou atender às novas demandas do mercado, oferecendo maior elasticidade na gestão de mão de obra e ampliando possibilidades de formalização.

No entanto, os estudos doutrinários, jurídicos e jurisprudenciais demonstram que essa

modalidade também apresenta riscos relevantes, especialmente no que diz respeito à proteção social do trabalhador, à estabilidade econômica e ao cumprimento da função social do Direito do Trabalho.

Observou-se que o modelo pode ser vantajoso para determinados setores produtivos, mas que sua aplicação ainda exige cautela e interpretação equilibrada por parte dos tribunais, a fim de evitar fraudes, desvirtuamento contratual e situações de precarização.

A análise jurisprudencial, em especial do julgamento do RR-10454-06.2018.5.03.0097 pela 4ª Turma do TST, reforçou que a validade do contrato intermitente não pode ser afastada por interpretações restritivas, mas deve ser aplicada em conformidade com os princípios constitucionais. O acórdão concluiu de forma categórica:

Esse posicionamento evidencia que a modernização das relações de trabalho não pode ser confundida com precarização, mas deve ser acompanhada de mecanismos de proteção que assegurem a efetividade dos direitos fundamentais.

Como pesquisador, concluo que a consolidação do contrato intermitente depende da atuação firme do Poder Judiciário, capaz de impedir desvios de finalidade e garantir que a busca por eficiência econômica não resulte na relativização da dignidade humana e da função social do trabalho.

Portanto, este estudo contribui para o debate acadêmico e jurídico ao demonstrar que o contrato intermitente, embora válido e reconhecido pelo ordenamento, só cumprirá sua finalidade se aplicado com equilíbrio, fiscalização e respeito aos princípios constitucionais.

A relevância da pesquisa está em mostrar que a verdadeira modernização das relações laborais exige não apenas inovação legislativa, mas também compromisso com a preservação dos direitos sociais conquistados historicamente.

REFERÊNCIAS

BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de Trabalho Intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil**. São Paulo: Dialética, 2022. Disponível em: [Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho ... - Leonardo Aliaga Betti - Google Livros](#)

BOSCO, Carlos Alberto. **O Contrato de Trabalho Intermitente: precarização da atividade laborativa ou instrumento propulsor de acréscimo de postos de trabalho**. 358 p. Universidade de Coimbra, 2022. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/retrieve/272225/TESE%20DE%20DOUTORAMENTO%20%28NOVEMBRO-2022%29%20%28ramo%20do%20curso%20alterado%29.pdf>

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. **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

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para 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/l13467.htm

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020293-18.2018.5.04.0014**. Julgado em 10 out. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100055767.2019.5.02.0464**. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma. Julgado em 22

mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Percurso – Anais do Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania (CONBRADEC), Curitiba, v. 1, n. 28, p. 39–55, 2019. Disponível em:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81462970/3ACONTRATODETRABALHOINTERMITENTEPARACONBRADEC3854-libre.pdf?1646057507=&response-contentdisposition=inline%3B+filename%3DContrato_De_Trabalho_Intermitente.pdf&Expires=1761835966&Signature=cGeQHHyKgIi5XFwk67HrwAWg4hG1g8kK6mneARoBMfJ-wBZzy0AJrAvqX6OZWuBsRri0X6

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT/UNICAMP; REMIR Trabalho; Ministério Público do Trabalho, 2021. Disponível em: [1-VOL-1_A-reforma-trabalhista_15.06.21.pdf](https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3154/1/MONOGRAFIA%20%20ROSILENE%20MATEUS%20OLIVEIRA.pdf).

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

OLIVEIRA, Rosilene Mateus. **Flexibilização da Legislação Trabalhista: avanço ou retrocesso social?** 56 p. Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, Brasília, 2013.

Disponível em:

<https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3154/1/MONOGRAFIA%20%20ROSILENE%20MATEUS%20OLIVEIRA.pdf>

PINTO, Luísa Helena Gonçalves. **Flexibilização Laboral: uma análise do contrato de trabalho intermitente e a sua leitura pelo tribunal regional do trabalho da 1ª região.** 75 p. UFRJ, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em:

<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/20632/1/LHGPinto.pdf>

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, v. 7, p. 20, 2022. Disponível em:

<file:///C:/Users/Jo%C3%A3o%20Paulo/Downloads/3635-10617-1-PB.pdf>

[1] Discente do curso de graduação em Direito pela Universidade Estadual do Tocantins – Unitins, campus Paraíso do Tocantins.

[2] Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Doutorando em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (UFT). Professor da Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS). Advogado. E-mail: murilo.bv@unitins.br. CV: <http://lattes.cnpq.br/1453918980235358>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3577-1158>.