

O CONTRATO INTERMITENTE À LUZ DO TRABALHO DECENTE: UMA REFLEXÃO COMPARATIVA DA LEI Nº13.467/17 E DE NORMATIVAS INTERNACIONAIS CORRELATAS

THE INTERMITTENT CONTRACT IN LIGHT OF DECENT WORK: A COMPARATIVE REFLECTION ON LAW NO. 13.467/17 AND RELATED INTERNATIONAL REGULATIONS

Recebido em 06.10.2025

Aprovado em 01.12.2025

Débora Sabatini Fabiano¹**Ana Isabella Bezerra Lau Ribeiro²**

RESUMO

O presente trabalho aborda o contrato de trabalho intermitente, introduzido no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Este modelo foi implementado com o objetivo de flexibilizar as relações laborais e incluir formalmente trabalhadores que atuam em atividades esporádicas. O estudo teve como objetivo analisar a adequação do contrato intermitente à legislação trabalhista brasileira e sua conformidade com os padrões internacionais de trabalho decente, com base nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho. Para tanto, foi utilizado uma metodologia descritiva e comparativa, pois a pesquisa explorou dados nacionais e internacionais sobre essa modalidade contratual, examinando seus impactos nas condições de trabalho e sua aplicação em países como Inglaterra, Portugal e Itália. Ainda, foram analisados os desafios relacionados à constitucionalidade da modalidade de contrato, bem como suas possíveis violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Os resultados alcançados demonstram que, embora o contrato intermitente possa formalizar trabalhadores historicamente excluídos, ele também gera incertezas quanto à estabilidade financeira e à proteção social. A ausência de previsibilidade na renda e o aumento da precarização laboral estão entre os principais desafios. Contudo, para alinhar-se aos princípios de trabalho decente e aos tratados internacionais, a legislação brasileira precisa de

¹ Bacharel em Direito pelo CEULP/ULBRA. Mestranda pelo PROFINIT/UFT. Advogada. E-mail: deborasabatini@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-8145-0007>

² Professora universitária de Direito e Processo do Trabalho. Mestre em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (PPGCJ/UFPB). Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Advogada. E-mail: ana.lau@ulbra.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5441-4183>

ajustes que garantam uma remuneração mínima e uma maior segurança jurídica para os trabalhadores intermitentes, equilibrando a flexibilização da legislação laboral e direitos trabalhistas.

Palavras-Chave: Contrato de trabalho intermitente; Convenções da OIT; Normativas Internacionais; Reforma Trabalhista; Trabalho Decente.

ABSTRACT

The present study examines the intermittent employment contract, introduced in Brazil by Law No. 13.467/2017, known as the Labor Reform. This model was implemented with the aim of making labor relations more flexible and formally including workers engaged in sporadic activities. The study aimed to analyze the adequacy of the intermittent contract within Brazilian labor legislation and its compliance with international decent work standards, based on the guidelines of the International Labour Organization. To achieve this, a descriptive and comparative methodology was employed, as the research explored national and international data on this contractual modality, examining its impacts on working conditions and its application in countries such as England, Portugal, and Italy. Additionally, the study analyzed the challenges related to the constitutionality of this type of contract, as well as its potential violations of fundamental workers' rights. The findings indicate that, while the intermittent contract can formalize historically excluded workers, it also raises uncertainties regarding financial stability and social protection. The lack of income predictability and the increase in labor precarization are among the main challenges. However, to align with decent work principles and international treaties, Brazilian legislation requires adjustments to ensure a minimum income and greater legal security for intermittent workers, balancing labor law flexibility with workers' rights.

Keywords: Decent Work; Intermittent Employment Contract; ILO Conventions; International Regulations; Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente foi formalizado no Brasil por meio da Lei nº 13.467/17, também conhecida como Reforma Trabalhista, esse novo modelo de contratação teve como principal objetivo flexibilizar as relações de trabalho, permitindo que empregadores e empregados formalizem vínculos que não exigem continuidade ou regularidade na jornada diária ou semanal. A modalidade prevê períodos alternados de inatividade e atividade, sendo o trabalhador remunerado apenas pelo tempo efetivamente trabalhado (Fincato, 2020). Em essência, o contrato intermitente visa adaptar as relações de trabalho à realidade de setores que

demandam flexibilidade, mas, ao mesmo tempo, levanta questões sobre a proteção dos direitos laborais dos trabalhadores envolvidos.

No entanto, cinco anos após sua implementação, a constitucionalidade do contrato intermitente continua sendo questionada nos Tribunais do país, uma vez que sua conformidade com os princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, especialmente no que se refere à dignidade do trabalhador e à proteção social, permanece um ponto de controvérsia. A nova modalidade contratual, embora promova a formalização de trabalhadores historicamente excluídos do mercado de trabalho, ainda gera incertezas tanto para empregadores quanto para empregados, especialmente no que diz respeito à previsibilidade de renda e à efetiva proteção dos direitos trabalhistas (Chweih; Silva, 2020).

Este trabalho busca explorar, por meio de uma pesquisa descritiva, os impactos dessa modalidade de contrato na legislação brasileira, sua adequação às normas internacionais de trabalho decente, e realizar uma análise comparativa com o contrato intermitente em outros países, como Itália, Portugal e Inglaterra (Andrade; Gomes, 2019). O conceito de trabalho decente, promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), serve como base para a discussão, uma vez que avalia as condições mínimas necessárias para garantir segurança jurídica, proteção social e condições dignas aos trabalhadores (Fagundes, 2020).

Apesar de seu potencial transformador para a formalização e inclusão de trabalhadores informais, o contrato intermitente enfrenta desafios substanciais. O principal argumento defendido neste estudo é que, embora o modelo intermitente possa ser uma ferramenta útil de flexibilização, ele não atende plenamente aos critérios de trabalho decente conforme preconizados pela OIT. A ausência de continuidade na relação de trabalho, a imprevisibilidade da remuneração e a vulnerabilidade social que ela gera colocam em xeque a efetividade dos direitos trabalhistas fundamentais (Menezes; Almeida, 2018).

Outro ponto de destaque é a análise comparativa com outros ordenamentos jurídicos, países como Inglaterra, com o seu "*zero-hours contact*", e a Itália, com o "*contrato a chiamata*", apresentam abordagens semelhantes de flexibilidade no

trabalho, mas com diferentes níveis de proteção social e regulamentação. Esses modelos internacionais servem como parâmetros para identificar as lacunas existentes no sistema brasileiro e para sugerir possíveis adaptações que assegurem um equilíbrio adequado entre flexibilidade e proteção.

O presente estudo, além de discutir a adequação do contrato intermitente aos princípios constitucionais brasileiros, analisa como outros países enfrentam os desafios da flexibilização do trabalho e como a experiência internacional pode contribuir para aprimorar a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil (Martins; Feres; Beluzzi, 2017). A revisão de literatura que fundamenta esta análise examina estudos recentes, casos de sucesso e opiniões de especialistas, visando fornecer uma visão ampla e crítica sobre as possíveis implicações dessa modalidade contratual para o mercado de trabalho brasileiro.

Dessa forma, este artigo busca contribuir para o debate acadêmico e legislativo ao argumentar que, para o contrato intermitente atingir seu potencial transformador, é fundamental que sua regulamentação seja aprimorada, garantindo um equilíbrio entre a flexibilização necessária para o mercado de trabalho e a proteção social mínima aos trabalhadores, conforme os princípios constitucionais e as diretrizes da OIT.

2 A LEI Nº 13.467/17 E O CONTRATO INTERMITENTE BRASILEIRO

2.1 O contexto econômico-social e a inserção do contrato intermitente na CLT

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada no Governo de Getúlio Vargas em 1943 com a finalidade de unir as normas referentes ao direito do trabalho, visando proteger a relação de emprego e assegurar ao trabalhador instrumentos de discussão e exigir seus direitos trabalhistas e constitucionais, garantindo que estes não fossem suprimidos. Assim sendo, a CLT é um marco importante para a proteção dos trabalhadores, oferecendo segurança jurídica e suporte normativo ao trabalhador. No entanto, ainda que o dispositivo seja amplamente reconhecido no país, é necessário reconhecer que as leis trabalhistas

devem acompanhar a evolução da sociedade e novas entradas. Dessa forma, necessitando ser revisada e adaptada para assegurar que a proteção dos direitos dos trabalhadores se mantenha eficaz e atualizada, proporcionando segurança jurídica e justiça às transformações do mundo do trabalho (Da Cruz; Pinto, 2024).

Após 70 anos da criação da CLT, em 2017, durante o governo do ex-Presidente Michel Temer, o Brasil iniciou uma série de modificações legislativas no campo do direito do trabalho. Dentre essas, destaca-se a Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), promulgada em 13 de julho de 2017, essas mudanças ocorreram em um contexto de instabilidade política e econômica que marcou o país entre os anos de 2016 e 2017. Assim, as alterações legislativas no direito material e processual trabalhista foram defendidas pelos seus apoiadores como uma necessidade de flexibilizar a legislação trabalhista. Esses apoiadores argumentavam que a flexibilização era essencial para modernizar as relações de trabalho e, consequentemente, estimular a geração de empregos (Loureiro, 2020).

Nesse sentido, a adaptação da legislação se justificava como uma tentativa de tornar as normas mais adequadas às novas realidades do mercado de trabalho, buscando também aumentar a competitividade e atratividade do país para os empregadores. Portanto, à medida que as transformações sociais e econômicas impõem novas dinâmicas ao mundo do trabalho, a evolução das leis trabalhistas se mostra fundamental para equilibrar as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, de forma a assegurar os direitos fundamentais sem comprometer a adaptabilidade e a eficiência das relações laborais.

Além disso, no contexto das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, houve a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho com origem no Projeto de Lei 6.363/2005 (Vicentinho, 2005), que ressaltou a importância de modernizar a legislação trabalhista. Tal projeto acabou por fundamentar o contrato intermitente, que foi pensado, sobretudo, para os trabalhadores que não possuíam interesse em um emprego diário, mas desejavam obter uma renda adicional ou se preparar para atuar em outras áreas, como também

visava atender a atividades em que a demanda por mão de obra não justificava a contratação de empregados em tempo integral.

De acordo com Chweih (2020), a proposta legislativa foi inspirada em modelos legais já adotados internacionalmente por países como Inglaterra, Itália e Portugal, que regulamentavam a necessidade de formalizar contratos de trabalho para atividades de caráter descontínuo. Esses modelos foram considerados como referência para garantir que tais tipos de contrato atípicos pudessem ser legalizados e passassem a ter respaldo jurídico adequado.

Portanto, ao adotar o contrato intermitente, o legislador buscou legitimar e organizar juridicamente situações conhecidas como “bicos” (Carvalho; Araújo; Molon, 2021), que já ocorriam na prática, mas que, até então, não estavam devidamente amparadas pela legislação brasileira, proporcionando maior segurança para empregadores e empregados envolvidos em atividades de natureza não contínua. Dessa maneira, o contrato intermitente surge como uma tentativa de alinhar as necessidades de flexibilização do mercado com a garantia dos direitos trabalhistas, dentro dos princípios de proteção e amparo jurídico.

2.2 Conceitos e características do contrato intermitente

Para conceituar o trabalho intermitente e comparar com as demais modalidades de trabalho previstas na CLT, é necessário realizar uma interpretação sistemática dos dispositivos jurídicos contidos nela. Na carta legislativa contém, pelo menos, três modalidades de emprego: o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho temporário e o contrato por tempo determinado, sendo que cada modalidade possui características próprias e finalidades distintas, o que requer um entendimento detalhado para diferenciá-las do contrato intermitente (Freitas, 2019).

Em primeiro lugar, o trabalho em regime de tempo parcial, regulamentado pelo art. 58-A da CLT (Brasil, 2017), caracteriza-se pela necessidade contínua de trabalho, diferenciando do trabalho tradicional apenas pela jornada, que é reduzida até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou de até 26 horas

semanais, com a possibilidade de até seis horas extras semanais. Por outro lado, o trabalho intermitente distingue-se pela sua natureza esporádica, nesse tipo de contrato, o empregador não possui a necessidade de convocar o trabalhador, mas sim em datas específicas, quando há demanda. A convocação para o trabalho intermitente ocorre conforme a conveniência do empregador, o que faz com que não se assemelhe à continuidade observada no regime parcial, como a seguir:

Art. 443 – CLT § 3 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 (BRASIL, 2017).

Em sequência, o trabalho temporário, por sua vez, tem como pressuposto a substituição transitória de pessoal permanente ou o atendimento a uma demanda complementar de serviço, esse tipo de contrato regulamentado pela Lei nº 6.019/74, e pela CLT no art. 443 que faz referência ao contrato por prazo determinado, no qual se enquadra o contrato temporário. É utilizado, por exemplo, para cobrir o afastamento de funcionário em licença médica durante um período específico, com necessidade regular de trabalho, previsão de jornada e direitos trabalhistas garantidos (Brasil, 1974), o que claramente o diferencia do contrato intermitente é que a prestação dos serviços não é contínua e nem pré-determinada.

Por fim, o contrato de trabalho por tempo determinado caracteriza-se pela predeterminação do prazo contratual, que é usualmente pactuado em situações que envolvem atividades empresárias de caráter transitório ou de experiência. Esse tipo de contrato, embora tenha prazo certo, possui uma jornada contínua, semelhante ao contrato tradicional, porém com duração previamente acordada (Brasil, 2017). Traçando esse panorama, pode-se concluir que o trabalho intermitente seja regulamentado pela CLT e compartilhe algumas características com as outras modalidades de trabalho citadas, possuindo particularidades que o tornam único e, portanto, não se confunde com as outras, sendo o intermitente desconsiderando a

continuidade na prestação do serviço, regularidade e previsibilidade no vínculo empregatício, conforme estabelecido na legislação trabalhista brasileira.

O significado de intermitente é aquele “que interrompe e se inicia novamente; que para e recomeça por intervalos: trabalho intermitente com interrupções, intervalos; sem continuidade. Em que acontecem pausas; alternado...” (Dicionário online, 2024). Além do mais, o trabalho intermitente é uma modalidade de trabalho flexível, na qual o empregado exerce suas atividades de forma não contínua, alternando os períodos de trabalho com períodos de inatividade, de acordo com a demanda do empregador.

No Brasil essa modalidade de trabalho foi introduzida formalmente no ordenamento jurídico através da Lei nº13.467/17, no qual alterou aspectos estruturais do Direito do Trabalho. Essa modalidade visa atender as demandas de trabalho que são eventuais ou irregulares, permitindo que o empregador convoque o trabalhador para prestar serviços em períodos específicos, de acordo com a necessidade.

De modo que, antes da reforma trabalhista de 2017, o trabalho intermitente era praticado de forma informal, sendo comum em profissões como garçons, seguranças de eventos e vendedores de lojas (Oliveira, 2023). Essa prática era frequentemente denominada como “jornada móvel e variável” e era alvo de contestação pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que questionava a validade desse tipo de contrato por ser contrário à legislação trabalhista vigente à época.

Em análise sobre a temática, o tribunal negou provimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada, mantendo sua decisão. A decisão considerou ilícito o contrato de trabalho que previa jornada móvel e variável, estipulando que o empregado deveria estar disponível até 44 horas semanais sem a devida garantia de carga horária fixa. O TST entendeu que tal prática configura abuso de direito e desvirtua os preceitos de proteção ao trabalhador, além de transferir os riscos do negócio para o empregado, como evidência a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL - ABUSO DE DIREITO – SÚMULAS NºS 23, 221, II, E 296 DO TST. Conforme notícia a decisão recorrida consta do contrato de trabalho cláusula estipulando jornada móvel e variável, recebendo o empregado apenas por aquelas horas trabalhadas. O respectivo modelo de jornada incorpora benefícios à empresa, atendendo, todavia, apenas às suas necessidades e preterindo, os interesses dos empregados. A possibilidade de contratação **para jornada inferior ao limite legal com salário proporcional obviamente resta autorizada, mas não se admite a ausência da prefixação daquela jornada, ainda que reduzida, porquanto é direito do empregado ter a efetiva ciência prévia de sua jornada diária de trabalho e, conseqüentemente, do seu salário mensal.** Na hipótese dos autos a contratação previa a possibilidade de jornada diária de até oito horas, razão pela qual ficava o empregado vinculado a todo aquele período, não lhe cabendo ativar-se em outra atividade. No mesmo diapasão, não tinha conhecimento prévio do valor de seu salário mensal, pois percebia pelas horas efetivamente trabalhadas, apenas com a garantia mínima de duas horas diárias. Dessume-se desse contexto que o benefício do referido regime de contratação dirigia-se única e exclusivamente ao interesse do empregador, sabedor de que contaria com o empregado pela jornada integral de oito horas diárias conforme lhe aproovesse e, ainda, podendo estender as jornadas com o pagamento de horas extraordinárias. Assim, a empregadora geria um regime de otimização das horas de trabalho de seus empregados e de escalas conforme a movimentação e a necessidade dos serviços em seu estabelecimento. Nos períodos de pequena frequência de clientes o empregado trabalharia por poucas horas, e a reclamada não necessitaria pagar pelo tempo no qual o trabalhador, embora não se ativasse na função, fosse obrigado a reservar o seu dia para atender à possível convocação para a jornada de oito horas. **Dessa fixação da jornada, ainda que proporcional e inferior ao limite legal, deve atender às exigências de ambas as partes, com método fixo e não aleatório, como fez a empresa, focada que estava tão somente na diminuição de seus custos operacionais, infringindo, inequivocamente, os princípios basilares de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, e sujeitando o empregado tão somente ao livre arbítrio patronal, sem a menor segurança quanto aos aspectos mínimos e formais da relação contratual, com execrável transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado.** (BRASIL, TST, 7ª Turma, AIRR-137000-70.2008.5.01.0014, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, 2014) (grifos nossos).

A decisão reforça a necessidade de prévia estipulação da jornada de trabalho e do salário-mínimo garantindo maior segurança ao trabalhador, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao empregado em observância dos preceitos legais que asseguram a proteção dos direitos trabalhistas.

A CLT no rol do Contrato Individual do Trabalho, artigo 452-A estabelece as regras desse tipo de contrato. De acordo com esse dispositivo, o empregador tem a

prerrogativa de convocar o trabalhador para prestar serviços de acordo com a demanda de sua empresa, sendo a remuneração devida apenas pelas horas efetivamente trabalhadas (Brasil, 2017).

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais”.

Ou seja, essa modalidade de contrato, portanto, desonera o empregador da obrigação de manter uma jornada de trabalho fixa, assim como garantir um pagamento salarial contínuo, uma vez que o trabalhador somente é remunerado pelo período em que sua atividade foi requerida, permitindo que o trabalhador fique à disposição da empresa em períodos alternados. Deste modo, o contrato de trabalho intermitente intensificou ainda mais a precarização do labor ao eliminar direitos conquistados, proporcionando um menor custo aos empregadores, assim gerando um rebaixamento nas condições para o exercício do trabalho (Freitas, 2019).

Outrossim, cinco anos após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a constitucionalidade dessa modalidade de contrato, as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154, suspensas em 2023 após pedido de vista,

retornaram para continuidade de julgamento (STF, 2024). Pois, o modelo de contratação continua gerando incertezas para os trabalhadores e sindicatos das categorias, apesar dessas dúvidas a adoção dos contratos intermitentes tem crescido, embora representem apenas 0,50% do total de vínculos formais no país (Machado; Thomé Neto, 2019).

Estudos e dados recentes mostram que, na prática, o trabalho intermitente tem se traduzido em pouco tempo de serviço efetivo e em baixos níveis de renda. Em 2021, um em cada cinco contratos dessa modalidade sequer foi formalmente ativado mesmo durante dezembro, período caracterizado por um aumento nas oportunidades de emprego, quase metade dos trabalhadores com vínculos intermitentes não obteve renda. Além disso, 44% dos contratos resultaram em ganhos abaixo de um salário-mínimo, com a remuneração média mensal dos trabalhadores intermitentes girando em torno de R\$ 888,00. Os números revelam um cenário de ineficiência desse tipo de vínculo para proporcionar estabilidade e renda adequada aos trabalhadores brasileiros (DIEESE, 2023).

3 O TRABALHO INTERMITENTE E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO DECENTE

Desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, os dados relativos ao contrato intermitente no Brasil têm se mostrado expressivos, dados do Cadastro Geral de Empregados (CAGED), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (DIEESE), indicam um crescimento considerável dessa modalidade, principalmente em setores como comércio e serviços. Nesse sentido, a análise do texto legal evidencia uma série de problemáticas relacionadas a possíveis violações de direitos humanos (Machado; Thomé Neto, 2019). Embora a flexibilização das relações laborais tenha sido promovida como uma solução para formalizar trabalhadores anteriormente em atividades sem registro na CTPS, surgem questionamentos sobre a adequação dessa modalidade contratual aos princípios fundamentais de proteção ao trabalhador. Nesse contexto, surge a necessidade de discutir a compatibilidade entre

o contrato intermitente e os parâmetros de trabalho decente estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), considerando que o Brasil é signatário de várias convenções internacionais que regulamentam os direitos trabalhistas (Santos, 2018).

A OIT é uma Agência vinculada a Organização das Nações Unidas (ONU), que promove normas internacionais do trabalho e direitos trabalhistas. A Agência elabora convenções sobre a temática do trabalho através de reuniões anuais, nas quais representantes de governos, de trabalhadores e empregadores a compõem. As convenções criadas são recebidas pelos Governos como tratados multilaterais abertos e com natureza normativa, suas convenções estabelecem princípios fundamentais que devem ser respeitados, como a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva, a eliminação do trabalho escravo e infantil, e a não discriminação no emprego, contudo toda norma trabalhista deve observar esses princípios (Carneiro; Rosa, 2022).

No contexto trabalhista, as Convenções Internacionais, empregadas pela OIT, também são entendidas como tratados de Direitos Humanos multilaterais abertos, que proporcionam a regulamentação e a padronização das relações de trabalho e emprego, com o objetivo de proteção e da dignidade do trabalho e do trabalhador (Sousa, 2012). Salienta-se ainda que, paralelamente a isso tem-se o dispositivo jurídico do Controle de Convencionalidade que é um princípio legal que requer que as normas brasileiras estejam em conformidade com os tratados internacionais assumidos pelo país. Para tanto, o legislativo e o judiciário em todos os âmbitos, devem garantir que suas leis trabalhistas, incluindo o contrato intermitente, estejam de acordo com as convenções da OIT que o Brasil ratificou (Amorim, 2021).

A OIT define o trabalho decente como aquele que assegura condições adequadas de liberdade, equidade, segurança e dignidade para o trabalhador (Amorim; Félix, 2019). Paralelamente, o Governo brasileiro (Ministério do trabalho e emprego, 2010), percebe como uma condição fundamental não apenas para a superação da pobreza, mas também para a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o fomento do desenvolvimento

sustentável. Além disso, em diversas publicações, o trabalho decente é amplamente definido como sendo o trabalho produtivo, devidamente remunerado e realizado em condições que asseguram a liberdade, equidade social e segurança. A OIT propõe o conceito de trabalho decente no qual está inserido no Brasil pelo Plano Nacional do Trabalho Decente como meio de promoção social, combate à pobreza e desigualdades sociais, definido da seguinte forma:

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010).

A proclamação da Lei 13.467/2017, a alteração na legislação trabalhista incorporou ao ordenamento jurídico brasileiro diversas modalidades atípicas de emprego, dentre as quais se destaca o trabalho intermitente. Essa mudança, refletiu, de certa forma, na tendência global de precarização das relações de trabalho. Nesse sentido, OIT emitiu um parecer no qual argumenta que a Reforma Trabalhista de 2017 infringiu os direitos dos trabalhadores que até então estavam protegidos pela Constituição Federal e pela CLT. Além disso, a Agência na ONU ressaltou que a referida reforma também contraria parcialmente as 80 Convenções nas quais o Brasil é signatário (Conjur, 2018).

Nesse contexto, em (Rafagnin; Nogueira, 2021) o trabalho intermitente gera questionamentos sobre sua adequação a esse conceito, uma vez que a intermitência do vínculo empregatício, proposta pela modalidade de trabalho em tela, pode comprometer a estabilidade financeira do trabalhador e sua inclusão em políticas públicas de seguridade social. Essa modalidade de contrato de trabalho,

intensificou ainda mais a precarização do labor ao eliminar direitos conquistados, proporcionando um menor custo aos empregadores, assim gerando um rebaixamento nas condições para o exercício do trabalho. Desde então, o assunto tem gerado debates no meio acadêmico e jurídico em relação à sua conformidade com as convenções da OIT frente as convenções ratificadas pelo país e o trabalho decente.

Apesar de sua recente introdução na legislação brasileira, essa modalidade contratual já se encontra em debate nas instâncias superiores do Poder Judiciário, que discute sua convencionalidade e conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos, os quais o Brasil é signatário (Fagundes, 2020). Ao analisar o contrato intermitente, surgem preocupações quanto ao cumprimento das diretrizes do trabalho decente. A característica intrínseca do trabalho intermitente – a ausência de regularidade na jornada e, conseqüentemente, na remuneração – coloca em xeque a efetividade de direitos como o salário-mínimo e a capacidade do trabalhador de prever e planejar sua vida financeira. Além disso, períodos de inatividade não remunerada, mesmo estando o trabalhador formalmente vinculado ao empregador, podem criar uma situação de vulnerabilidade econômica, contrariando o princípio de dignidade da pessoa humana previsto na CF.

Um dos principais pontos de crítica reside no fato de que, apesar de o contrato intermitente estar regulamentado pelo legislativo, ele pode não garantir plenamente os direitos fundamentais estabelecidos nas Convenções da OIT, especialmente aquelas que tratam de igualdade de tratamento e proteção contra formas precárias de trabalho. A Convenção nº 95 (Brasil, 2019), que trata da proteção ao salário, e a Convenção nº 131 (Brasil, 2019), que aborda a fixação de salários-mínimos, exigem que os trabalhadores tenham uma remuneração que assegure condições de vida dignas. Na modalidade de emprego com intermitência, a imprevisibilidade da remuneração, associada à ausência de um volume garantido de trabalho, compromete a realização desses princípios. O trabalhador pode, em muitos casos, não atingir sequer o equivalente a um salário-mínimo mensal, o que gera

discussões sobre a insuficiência das normas nacionais para proteger adequadamente esses trabalhadores.

Outro aspecto relevante a ser considerado é a Convenção nº 122 (Brasil, 2019), que trata da política de emprego e busca promover pleno emprego e trabalho produtivo para todos. A flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista, ao permitir contratos intermitentes, visa a atender esse objetivo de aumento da formalização e da inclusão no mercado de trabalho. Contudo, o que se observa é que a modalidade intermitente, ao invés de assegurar emprego produtivo e duradouro, muitas vezes expõe o trabalhador a uma condição de precariedade, onde a falta de continuidade no trabalho impede que ele tenha acesso a benefícios previdenciários adequados, como o seguro-desemprego, 13º salário proporcional e férias remuneradas integrais. Essas questões levantam sérias dúvidas sobre a compatibilidade entre o contrato intermitente e o conceito de trabalho decente, conforme preconizado pela OIT (Amorim; Félix, 2019).

O exame dessas convenções deixa claro que o contrato intermitente, em sua configuração atual, apresenta desafios significativos para alinhar-se aos padrões internacionais de trabalho decente, sua flexibilidade concedida pela legislação brasileira, embora possa ser considerada uma inovação no mercado de trabalho, revela-se insuficiente para garantir os direitos previstos tanto na CF quanto nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Essa constatação exige uma reflexão sobre a necessidade de ajustes normativos que possam garantir maior segurança jurídica e social para os trabalhadores intermitentes.

Diante da discussão sobre a possibilidade de violação dos princípios que configuram o trabalho decente, algumas evidências que parcialmente confirmam o impacto da modalidade contratual sobre essa noção de trabalho decente, à luz das normativas da OIT. Segundo relatório do (Diesee, 2020), em 2018, 11% dos contratos intermitentes não resultaram em nenhuma renda, ou seja, aproximadamente um em cada 10 trabalhadores não recebeu qualquer remuneração e os vínculos de trabalho intermitente ativos no final do mesmo ano tiveram, em

média, uma duração de cerca de 5 meses, sendo dois meses de inatividade e três meses de trabalho efetivo.

Essa situação reflete um debate mais amplo sobre os impactos da flexibilização das leis trabalhistas e as consequências para a dignidade do trabalho, conforme estabelecido em convenções internacionais, como as da OIT, o texto legal, emerge em problemáticas relacionadas à potencial violação de direitos humanos. Nesse contexto, para (Freitas, 2019), a compatibilidade entre os dispositivos que regulamentam essa modalidade contratual e os tratados internacionais que tratam dos direitos dos trabalhadores, especialmente as Convenções da OIT, demonstram que há um desalinhamento e contradição com a norma brasileira sobre Lei nº 13.467/17 § 3º do artigo 443 e 452-A e seguintes.

4 O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E SUA COMPARAÇÃO NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

No âmbito internacional, o trabalho intermitente é praticado em diversos países, como Inglaterra, Itália e Portugal, apresentando variações em sua aplicação. Geralmente utilizado como uma medida em períodos de crise econômica, ele se tornou uma estratégia para reduzir os custos associados à contratação de funcionários. No Brasil, a adoção desse modelo foi inspirada por essas práticas internacionais, no entanto a principal consequência jurídica dessa mudança está na flexibilização de direitos trabalhistas, o que resulta em uma ruptura nas condições e garantias que caracterizam o contrato de trabalho tradicional (Miranda; De Souza Almeida Santos, 2020).

O contrato de trabalho intermitente tem origem na Inglaterra, sendo representado pelo chamado “Zero Hour Contract”, o qual surgiu como uma estratégia de flexibilização das relações de trabalho, especialmente em momentos de instabilidade econômica. Essa modalidade permite que o empregador convoque o trabalhador de acordo com a demanda, sem a obrigatoriedade de oferecer uma carga horária mínima, tal flexibilidade é vista como uma forma de adaptar-se às

flutuações do mercado de trabalho e às necessidades das empresas (Andrade; Gomes, 2019).

No contexto britânico, a modalidade de trabalho não estabelece para o empregador o dever de garantir um número mínimo de horas de trabalho ao empregado, conseqüentemente, o empregador pode ou não ofertar trabalho conforme suas necessidades empresariais, sem compromissos fixos. Em contraponto com o lado do trabalhador, há a liberdade de aceitar ou recusar as ofertas de trabalho, o que proporciona certa flexibilidade para ambas as partes. No entanto, essa flexibilidade tem gerado críticas da opinião pública e de parlamentares britânicos, especialmente no que se refere à precarização das condições laborais e à falta de segurança financeira para os empregados. O Reino Unido têm buscado com propostas recentes de reforma da legislação trabalhista assegurar maior estabilidade e segurança financeira a esses trabalhadores, tentando equilibrar a flexibilidade com a proteção social (Vieira, 2020).

Por fim, esse cenário é abordado no Brasil, onde o contrato intermitente apresenta as mesmas características de imprevisibilidade e incerteza quanto à oferta de trabalho, o que reforça a comparação entre as duas modalidades. Em ambos os modelos de contrato, há pouca previsibilidade quanto à duração das atividades, à jornada de trabalho e aos horários de início e término. Além disso, não há exigência de um período mínimo em que o trabalho deva ser prestado, o que difere das normas de outros países europeus, como Portugal e Itália, que será demonstrado adiante, no qual há garantias de compensação mínima durante os períodos de inatividade.

Em Portugal, o trabalho intermitente é regulamentado pelo Código do Trabalho Português (CT), Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009, regulado pelos seus artigos 157 a 160, e se apresenta como uma solução para reduzir o desemprego e incentivar o desenvolvimento econômico (Portugal, 2009). No contrato de trabalho intermitente português, o instituto da intermitência é definido com base na premissa de que a atividade empresarial deve ser realizada “com descontinuidade ou intensidade variável”. No Direito português, o trabalho intermitente ocorre sempre

que a atividade econômica apresentar oscilações temporais ou de intensidade, permitindo que os períodos de inatividade sejam prolongados ou reduzidos, conforme as necessidades do empregador. Dessa forma, destina-se a atividades que, por sua própria natureza, são sazonais ou que apresentam sazonalidade em função da variação na intensidade, seja por questões de mercado ou disponibilidade de matérias-primas (Vieira, 2020).

Um aspecto relevante da legislação portuguesa prevista no artigo 160 da referida lei é a garantia de uma compensação mínima durante os períodos de inatividade, a qual deve ser paga com a mesma regularidade da remuneração dos períodos de atividade. A legislação estabelece que essa compensação seja acordada coletivamente, mas, na ausência de acordo, assegura ao trabalhador 20% do valor recebido durante o período de atividade. O CT português também exige que a prestação de serviços seja de no mínimo cinco meses de jornada integral ao ano, incluindo pelo menos três meses consecutivos de trabalho, a estipulação de um período mínimo anual de trabalho evita que o empregado passe longos períodos sem ser convocado, o que resultaria em ausência de remuneração. Já na forma de convocação o empregador deve notificar o empregado com no mínimo 30 dias de antecedência para atividade consecutivas e 20 dias para atividades intercaladas sobre a necessidade de seus serviços (Portugal, 2009).

A regulamentação portuguesa para o trabalho intermitente é mais detalhada em comparação à Lei nº 13.467/2017 do Brasil. A compensação mínima para os períodos de inatividade está em consonância com a natureza retributiva do salário, uma vez que o contrato de trabalho estabelece obrigações conjuntas, ou seja, deve ser considerado em seu todo e não em partes isoladas. Isso justifica a possibilidade de o trabalhador ser remunerado mesmo sem a prestação efetiva de serviços, como ocorre em casos de férias e repouso semanal remunerado, essa compensação também serve para mitigar a previsibilidade em relação à renda e aos horários de trabalho (Misailidis; Castiglioni, 2022).

Por fim, a legislação portuguesa busca proporcionar maior previsibilidade tanto na prestação dos serviços quanto na remuneração estipulando um prazo

razoável para a convocação e especificando a quantidade anual de horas de trabalho, e remunerando o trabalhador no período de inatividade. Sendo bem mais coerente do que os três dias previstos pela Lei nº 13.467/2017 e não ofertando remuneração mínima no período de inatividade.

Ainda assim, o trabalho intermitente no modelo Italiano atualmente encontrado no Decreto Legislativo 81/2015, regulado pelos artigos 13 ao 18 (Italia, 2015). O referido decreto traz uma regulamentação minuciosa para o trabalho intermitente, suas diretrizes que guiam essa modalidade contratual, o legislador estabeleceu que o trabalhador prestará serviços de maneira descontínua ou intermitente, com períodos previamente definidos conforme normas coletivas, mas garantindo que esses trabalhadores gozem dos mesmos direitos assegurados aos empregados com contratos tradicionais.

Entretanto, para evitar abusos, o legislador italiano determinou que a vinculação ao mesmo empregador fosse limitada a 400 dias a cada três anos civis, caso esse limite seja excedido, o contrato intermitente é automaticamente convertido em um contrato de tempo integral. Essa limitação visa impedir que empresas utilizem o contrato intermitente para atividades que, na prática, configuram-se como contínuas, mas que apresentam variações naturais de demanda. Além disso, a utilização dessa modalidade de contrato é proibida em certas circunstâncias, como na substituição de empregados em greve ou em empresas que tenham realizado demissões em massa nos últimos seis meses, salvo se houver negociação coletiva em sentido contrário (Nogueira, 2017).

Em sequência, a negociação coletiva obrigatória é dispensada para trabalhadores com idade inferior a 24 anos e superior a 55 anos, desde que esses indivíduos estejam fora do ciclo produtivo, sejam pensionistas, ou constem nos cadastros de realocação de trabalhadores desempregados. A contratação intermitente, no entanto, deve seguir um rigor formal, a legislação exige que o contrato seja celebrado por escrito, contendo informações essenciais, como a duração do trabalho, as condições que justificam o contrato intermitente, o local da prestação dos serviços, além da forma de convocação do empregado (Itália, 2015).

Para a convocação do trabalhador, a legislação italiana estabelece um prazo mínimo de um dia de antecedência e caso não aconteça por mais de 12 meses consecutivos é reincidido automaticamente. Quando o trabalhador tem a obrigação de atender ao chamado do empregador, o contrato deve prever uma indenização por disponibilidade, que é determinada por norma coletiva e garante uma compensação ao trabalhador pelo período em que permanece à disposição do empregador, mesmo sem ser efetivamente convocado. A regulamentação de intermitência italiana difere da brasileira, uma vez que, na Itália, essa indenização de disponibilidade só é aplicável nos contratos em que o trabalhador é obrigado a responder ao chamado. Em contraste, no Direito português, a indenização por disponibilidade é mais abrangente e não se limita apenas aos casos de obrigatoriedade de atendimento à convocação (Fincato, 2020).

Assim também, o modelo de contrato prevê que, caso a jornada estipulada seja ultrapassada, a carga horária poderá ser excedida até um terço do tempo, sempre com a concordância do trabalhador e qualquer hora trabalhada além do estipulado deve ser remunerada como hora extra.

O paralelo entre o contrato intermitente no Brasil e em países como Inglaterra, Portugal e Itália evidencia abordagens distintas no que diz respeito à proteção ao trabalhador e à flexibilidade oferecida ao empregador. O modelo brasileiro busca equilibrar flexibilidade com garantias trabalhistas, enquanto o contrato de zero hora inglês privilegia a liberdade contratual, oferecendo grande flexibilidade ao empregador, mas resultando em maior precariedade para o trabalhador. O sistema português, por outro lado, adota uma abordagem mais balanceada, assegurando períodos mínimos de trabalho e compensação financeira nos períodos de inatividade. Já a legislação italiana, além de formalizar contratos informais amplamente utilizados, proíbe que o trabalho intermitente substitua a mão de obra permanente, limitando o número de jornadas e restringindo seu uso em empresas que realizaram dispensas coletivas recentemente (Nogueira, 2017).

Quadro 1: Comparativo entre o contrato intermitente brasileiro e o internacional (autoria própria).

Aspectos	Brasil (Lei nº 13.467/2017)	Inglaterra (Zero-Hours Contracts)	Portugal (Lei nº 7/2009)	Itália (Decreto Legislativo nº 81/2015)
Definição	Trabalho de forma descontínua, alternando períodos de atividade e inatividade. O trabalhador fica à disposição da convocação empregador.	O trabalhador intermitente é contratado sem garantia de horários de trabalho fixos.	Ocorre em atividades sazonais ou variáveis, com períodos de inatividade conforme a necessidade.	Trabalho descontínuo ou intermitente, realizado conforme as necessidades do empregador.
Formato do Contrato	Deve ser escrito, incluindo detalhes sobre a prestação de serviços, como local, jornada e condições de convocação.	O contrato deve ser por escrito, especificando a ausência de obrigação de trabalho e de aceitação de convocações.	Escrito, incluindo a duração dos períodos de atividade e inatividade, além das condições de convocação.	O contrato deve ser por escrito, incluindo detalhes como duração, convocação e indenização por disponibilidade.
Condições para Contratação	Aplicável a atividades intermitentes, em setores com demanda flutuante.	Usado em setores com demanda incerta ou irregular.	Aplicável a atividades sazonais ou com demanda variável.	Usado em setores com variação de demanda, limitado a 400 dias a cada 3 anos.
Indenização por Disponibilidade	Não é obrigatória.	Não há pagamento garantido por disponibilidade.	Prevista, com valor de 20% da remuneração recebida no período de atividade, caso não haja acordo coletivo.	Prevista para trabalhadores que devem responder à convocação, com valor fixado por norma coletiva.
Convocação do Trabalhador	Convocação com 3 dias de antecedência, e o trabalhador tem 1 dia útil para responder.	Não há prazo mínimo, e o trabalhador pode recusar a convocação.	Convocação com 20 dias de antecedência, acordada previamente.	1 dia de antecedência mínima, salvo acordo diferente em normas coletivas.
Limites Temporais de Convocação	Se não houver convocação em 12 meses, o contrato é encerrado automaticamente.	Não há limite de convocação temporal, podendo o contrato durar indefinidamente.	Deve haver no mínimo 6 meses de atividade por ano, com ao menos 4 meses consecutivos de trabalho.	O contrato é limitado a 400 dias de trabalho em 3 anos civis. Após esse limite, o contrato é convertido para tempo integral.
Direitos Trabalhistas	O trabalhador tem direito a férias proporcionais, 13º salário, FGTS e repouso semanal remunerado.	Direitos proporcionais dependendo das horas trabalhadas, como salário mínimo e férias.	Direitos iguais aos dos trabalhadores regulares, com compensação mínima nos períodos de inatividade.	Mesmos direitos que os trabalhadores regulares, como férias e previdência social.
Limitações	Não pode substituir trabalhadores em greve, limitação para empresas que realizaram demissões coletivas.	Sem grandes limitações legais, pode ser usado em vários setores.	Não pode ser usado para substituir trabalhadores em greve ou em atividades contínuas.	Não pode substituir trabalhadores em greve, e não pode ser usado em empresas com demissões coletivas recentes.
Extinção do Contrato	O contrato é encerrado automaticamente após 12 meses sem convocação.	Encerramento conforme acordo entre as partes ou falta de trabalho.	O contrato é encerrado automaticamente após 12 meses sem convocação.	O contrato é extinto após 12 meses sem convocação ou se ultrapassar o limite de dias em 3 anos.

A análise dessas legislações internacionais mostra que, embora o Brasil tenha introduzido alguns direitos proporcionais ao tempo de trabalho no regime intermitente, a implementação dessa modalidade continua a gerar debates sobre sua compatibilidade com os direitos sociais e previdenciários já estabelecidos, bem como com os princípios que regem o trabalho decente. Portanto, o legislador brasileiro almejou atender às necessidades do mercado, promovendo uma alternativa ao emprego formal tradicional, que frequentemente não atende a demandas esporádicas ou sazonais. No entanto, o desafio reside em garantir que essa flexibilidade não resulte em precarização dos direitos dos trabalhadores, como ocorre em parte dos contratos de "zero horas" no Reino Unido. Para isso, é fundamental monitorar a aplicação dessa modalidade no Brasil e ajustar as normas sempre que necessário, a fim de assegurar um equilíbrio entre as necessidades do mercado e a proteção social do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 no Brasil, revela uma profunda transformação nas relações trabalhistas no Brasil, marcada pela flexibilização de direitos e pela tentativa de modernizar a legislação trabalhista. Contudo, a análise conduzida aponta que essa modalidade contratual, embora tenha sido apresentada como uma inovação para atender às demandas de um mercado de trabalho mais dinâmico e esporádico, carece de garantias suficientes para assegurar aos trabalhadores uma remuneração digna e estabilidade laboral.

O estudo corroborou a hipótese de que o contrato intermitente, ao ser inspirado em modelos internacionais, como o "*Zero Hour Contract*" da Inglaterra, adotou características que flexibilizam a relação de trabalho de maneira significativa. No entanto, os resultados obtidos indicam que, no contexto brasileiro, essa flexibilidade tem se traduzido em precarização para muitos trabalhadores, que enfrentam longos períodos de inatividade não remunerada e baixos níveis de renda, conforme demonstrado pelos dados do DIEESE. Esse contexto contraria os princípios de dignidade do trabalho e proteção ao trabalhador, amplamente defendidos pela OIT e consagrados nas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário.

Além disso, a pesquisa comparativa com outros países, como Portugal e Itália, revelou que, embora o contrato intermitente exista em diversas jurisdições, há uma proteção maior aos trabalhadores em outras legislações. Esses países oferecem garantias de compensação durante períodos de inatividade e exigem previsibilidade na convocação, elementos que faltam na regulamentação brasileira. Esse descompasso entre a legislação nacional e as normas internacionais, especialmente as convenções da OIT citadas na pesquisa, expõe a necessidade de ajustes legislativos para assegurar que o contrato intermitente no Brasil possa, de fato, cumprir sua função de inclusão no mercado formal de trabalho sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A pesquisa também indicou que, embora a adoção do contrato intermitente tenha sido uma resposta às demandas empresariais por maior flexibilidade, ela não tem alcançado plenamente o objetivo de gerar emprego de qualidade e segurança para os trabalhadores. Pelo contrário, os resultados demonstram que essa modalidade, ao longo dos primeiros anos de sua implementação, tem contribuído para a fragilização das condições de trabalho e para a exclusão de muitos trabalhadores de benefícios sociais e previdenciários.

Diante desse cenário, é imprescindível que o legislador brasileiro reveja os dispositivos que regulamentam o contrato intermitente, considerando a adoção de mecanismos que proporcionem maior segurança financeira e previsibilidade para os trabalhadores, como a fixação de uma remuneração mínima mensal ou a exigência de uma carga horária mínima anual. Ademais, é necessário reforçar a fiscalização e garantir a aplicação das normas de forma eficaz, de modo a impedir que os trabalhadores sejam expostos a condições precárias.

Por fim, a pesquisa conclui que, para que o contrato intermitente no Brasil se alinhe aos princípios do trabalho decente, preconizados pela OIT, são necessários ajustes que garantam uma proteção mais robusta aos direitos dos trabalhadores, equilibrando a flexibilidade necessária ao mercado de trabalho com a dignidade e segurança que todo trabalhador merece.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, A. L.; FÉLIX, Y. DA S. FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHO DECENTE. **Revista de Direito Brasileira**, v. 24, n. 9, p. 183–196, 1 dez. 2019.

AMORIM, É. R. G. O controle de convencionalidade da Reforma Trabalhista de 2017. **Revista de Informação Legislativa**, v. 58, n. 231, p. 133–150, 2021.

ANDRADE, I. S. DO N. DE; GOMES, P. M. DE C. O trabalho intermitente regulamentado pela Lei n. 13.467/2017: Intermittent work regulated by Law n. 13.467/2017. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 19, n. 37, p. 35–69, 2019.

BRASIL. **LEI Nº6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 7 out. 2024.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho-CLT e normas correlatas. dez. 2017.** [s.l.] Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

_____. **DECRETO No 10.088, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2019.Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 13 out. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho.*Agravo de Instrumento em Recurso de Revista* **AIRR-137000-70.2008.5.01.0014.** 7ª Turma. Rel. Min. Vieira de Mello Filho. Publicado em:DEJT, 4 jun. 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/validador>. Acesso em: 7 out. 2024.

CARNEIRO, R. J. DAS M.; ROSA, G. M. O. DA. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista: análise da Convenção n. 155 OIT e artigo 611-A da CLT. **Controle de convencionalidade da reforma trabalhista: análise da Convenção n. 155 OIT e artigo 611-A da CLT**, set. 2022.

CARVALHAL, M. D.; ARAÚJO, M. O.; MOLON, A. H. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO DO CONTRATO INTERMITENTE: A RÁPIDA DIFUSÃO DO PRECARIADO FORMAL. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 3–20, 26 out. 2021.

CHWEIH, S. Z.; SILVA, L. W. D. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 3, n. 24, p. 521–545, 28 abr. 2020.

CONJUR, R. **OIT classifica reforma trabalhista como violadora de direitos.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 6 out. 2024.

DA CRUZ, G. P.; PINTO, R. M. C. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. e3771–e3771, 2024.

DICIONÁRIO ONLINE. **Intermitente**. Disponível em:
<<https://www.dicio.com.br/intermitente/>>. Acesso em: 7 out. 2024.

DIEESE. **Contratos intermitentes na gaveta**. Disponível em:
<<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta14.html>>. Acesso em: 12 out. 2024.

_____. **DIEESE - boletim emprego em pauta - No 25 - Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo - maio/2023**. Disponível em:<<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoEmpauta25.html>>. Acesso em: 12 out. 2024.

FAGUNDES, B. Controle de convencionalidade e normas da OIT : o caso da Convenção 132 da OIT no Brasil. 2020.

FINCATO, D. P. Direitos Fundamentais e Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil: Uma Leitura Propositiva. **Direitos Fundamentais e Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil: Uma Leitura Propositiva**, v. 1, p. 146–158, 2020.

FREITAS, J. M. F. DE. **A reforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho: análise da (in)convencionalidade do contrato de trabalho intermitente na Lei 13.467/2017**. bachelorThesis—[s.l.] Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 29 nov. 2019.

MISAILIDIS, M. G. L.M. de ; CASTIGLIONI, T. G. da S. Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e sua adoção no Ordenamento Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 49, n. 2, p. 290–308, 17 maio 2022.

ITALIA. **DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 - Normattiva**. Disponível em:
<<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81~art25-com3>>. Acesso em: 12 out. 2024.

LOUREIRO, F. Reforma Trabalhista : Os limites impostos ao Tribunal Superior do Trabalho na interpretação do direito. **Revista Mosaico**, v. 11, n. 2, p. 146–153, 2 dez. 2020.

MACHADO, L. A.; THOMÉ NETO, R. ECONOMIC GLOBALIZATION: ANALYSIS OF THE LEGAL AND ECONOMIC EFFECTS ON THE MARKET AFTER LABOR REFORM. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 2, n. 23, p. 218–223, 2019.

MARTINS, A. P. A.; FERES, L. P.; BELUZZI, T. P. REFORMA TRABALHISTA E ARGUMENTOS ECONÔMICOS: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, v. 51, p. 149–166, 2017.

MENEZES, C. P. DE; ALMEIDA, A. E. DE. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Justiça & Sociedade**, v. 3, n. 1, p. 467–513, 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, M. DO TRABALHO E E. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2023

MIRANDA, R. J. S.; DE SOUZA ALMEIDA SANTOS, R. Considerations on the ethics of the lawyer and good faith in the labor process, from the perspective of Law no 13.467/17. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, v. 7, n. 1, 2020.

NOGUEIRA, E. DOS S. A. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, v. 51, p. 127–148, 2017.

OLIVEIRA, L. F. B. D. **A Qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho**. [s.l.] Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2023.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - CT | DR**. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 12 out. 2024.

RAFAGNIN, M. S. S.; NOGUEIRA, V. M. R. **Reforma trabalhista e trabalho digno: uma combinação possível?** **Argumentum**, v. 13, n. 1, p. 153–166, 30 abr. 2021.

SANTOS, P. L. **TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE À LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**. Graduação—Brasília-DF: Universidade de Brasília, 4 dez. 2018.

SOUSA, J. E. A. DE. **A importância da convenção no 189 e da recomendação no 201 da “OIT” no processo de ampliação dos direitos sociais dos trabalhadores domésticos no ordenamento jurídico brasileiro**. Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 7 out. 2012. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/5293>>. Acesso em: 4 out. 2024.

STF. Trabalho intermitente Também estão na pauta para continuidade de julgamento três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5826, 5829 e 6154) que tratam dos contratos intermitentes de trabalho. Essa modalidade permite o trabalho em dias alternados, com remuneração de acordo com o tempo trabalhado. desta quarta-feira (21). Disponível em:

<<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/confira-a-pauta-de-julgamentos-do-stf-desta-quarta-feira-21-3/>>. Acesso em: 13 out. 2024.

VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 106-127, jul./dez. 2020.

VICENTINHO. PL 6.363/2005 - Altera a redação do caput do art. 12 da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a fim de assegurar aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços tratamento isonômico em relação aos direitos concedidos aos empregados das empresas contratantes. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=364390&filename=Ultimo%20Despacho%20-%20PL%206363/2005>. Acesso em: 7 out. 2024.