

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE IPORÁ (UNIPORÁ)
CURSO DE DIREITO**

VICTOR GABRIEL GONÇALVES SERAFIM

**UMA ABORDAGEM CRÍTICA AO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE NA
ÁREA DA SAÚDE BRASILEIRA PÓS-REFORMA TRABALHISTA**

**IPORÁ, GO
2025**

VICTOR GABRIEL GONÇALVES SERAFIM

**UMA ABORDAGEM CRÍTICA AO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE NA
ÁREA DA SAÚDE BRASILEIRA PÓS-REFORMA TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado ao curso de Direito
Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ) como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Helmer Marra

Coorientadora: Profa. Esp. Camila José de Souza

BANCA EXAMINADORA

Ms. Helmer Marra
Presidente da Banca e Orientador

Esp. Camila José de Souza
Avaliadora 1 e Coorientadora

Esp. Camila C. Pereira de Paula
Avaliadora 2

**IPORÁ, GO
2025**

UMA ABORDAGEM CRÍTICA AO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE NA ÁREA DA SAÚDE BRASILEIRA PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A CRITICAL APPROACH TO THE INTERMITTENT WORK REGIME IN THE BRAZILIAN HEALTHCARE SECTOR POST-LABOR REFORM

Victor Gabriel Gonçalves Serafim¹

Helmer Marra²

Camila José de Souza³

RESUMO

A instituição do contrato de trabalho intermitente pela Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou profundamente a estrutura das relações de trabalho no Brasil. Ela possibilitou que o empregado fosse convocado somente quando necessário, recebendo exclusivamente pelas horas efetivamente trabalhadas e permanecendo em inatividade nos intervalos entre as chamadas. A relevância de pesquisa desta temática surge da necessidade de análise crítica dessa modalidade contratual, especialmente devido à sua crescente utilização no setor da saúde, onde a continuidade assistencial e a proteção do trabalhador são elementos essenciais. Assim, busca-se examinar de que maneira o trabalho intermitente impacta a organização do trabalho, a qualidade da assistência e as condições sociais dos profissionais da área da saúde. Para tanto, utilizou-se de revisão bibliográfica e análise normativa, avaliando se o modelo intermitente atende às exigências de segurança jurídica, proteção social e dignidade que devem orientar as relações laborais em um setor tão sensível quanto o da saúde. De modo geral, concluiu-se que o trabalho intermitente representou uma deflagração em direitos fundamentais, principalmente por precarizar o trabalho no ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Relações de Trabalho; Trabalho Intermitente; Saúde.

ABSTRACT

The establishment of the intermittent work contract by Law n.º 13.467/2017, known as the Labor Reform, profoundly altered the structure of labor relations in Brazil. It allowed the employees to be called upon only when necessary, receiving payment exclusively for hours worked and remaining inactive during transfers between labour calls. The relevance of this article arises from the need to critically analyze this contractual modality, especially due to its growth in the health sector, where

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ), GO. E-mail: vg5941650@gmail.com.

² Orientador, Docente (2025-Atual) e Coordenador-adjunto (2025-Atual) no curso de Direito do Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ). Mestre em Ciência Política e Relações Internacionais (Concentração: Política Internacional) pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Pesquisador associado ao Grupo de Pesquisa em Mídia e Cultura Asiática Contemporânea (MidiÁsia) da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: helmer.marra@gmail.com.

³ Coorientadora, Docente (2025) no curso de Direito do Centro Universitário de Iporá (UNIPORÁ). Especialista em Direito Econômico e Financeiro (2025) pela Faculdade do Leste Mineiro (FACULESTE) e em Direito das Pessoas Vulneráveis (2025-Atual) pela Faculdade I9 Educação (I9 EDUCAÇÃO). Advogada atuante (OAB/GO 74.912). E-mail: adv.camilajsouza@outlook.com.

continuity of care and worker protection are essential elements. Thus, this study seeks to examine how intermittent work impacts, work organization, the quality of care, and the social conditions of health professionals. To this end, a literature review and normative analysis were used, evaluating whether the intermittent model meets the requirements of legal security, social protection, and dignity that should guide labour relations in a sector as sensitive as health. In general, it was achieved that intermittent work represented a breach of fundamental rights, mainly because it made work more precarious within the legal system.

Keywords: Health; Intermittent work; Labor reform; Labor relations.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o Brasil vivenciou um conjunto de crises econômicas, políticas e sociais que repercutiram diretamente no mercado de trabalho, agravando índices de desemprego, ampliando a informalidade e fragilizando a já instável relação entre capital e trabalho. Em meio a esse cenário de incertezas e à pressão social por respostas rápidas, o Poder Público impulsionou uma profunda reestruturação normativa por meio da Lei n.º 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. Apresentada como solução pragmática para a do emprego formal. Contudo, seu caráter emergencial e a intensidade das mudanças introduzidas suscitaram questionamentos sobre os reais efeitos dessa reforma, especialmente para as camadas mais vulneráveis da classe trabalhadora.

Entre as novidades incorporadas, o contrato de trabalho intermitente despontou como um dos dispositivos mais controversos. Criado sob o argumento de modernizar as relações laborais, atender às necessidades sazonais de diversos setores produtivos e formalizar atividades tradicionais da economia informal, o instituto foi celebrado por seus defensores como mecanismo inovador de geração de empregos. Porém, sob outro ângulo, especialmente o da sociologia do trabalho, esse modelo passou a ser associado ao fenômeno contemporâneo do “precariado”. Expresso desenvolvida por Guy Standing para designar uma nova classe marcada pela instabilidade, pela falta de garantias e pela crescente insegurança socioeconômica.

A legislação trabalhista anterior à reforma não previa. Com isso, as críticas severas afirmam que o instituto, longe de representar modernização, pode ter se convertido em ferramenta de precarização, estimulando práticas fraudulentas, ampliando a informalidade encoberta e enfraquecendo a proteção jurídica que historicamente orienta o Direito do Trabalho.

O regime de trabalho intermitente, introduzido pela Lei n.º 13.467/2017, atua predominantemente como um mecanismo de precarização das relações laborais, especialmente na área da saúde, ao comprometer a segurança jurídica, a estabilidade financeira e a dignidade do trabalhador, em detrimento das garantias fundamentais asseguradas pela Constituição Federal de 1988. Até que ponto a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, instituído pela Reforma Trabalhista de 2017, contribui para flexibilizar de maneira legítima a relação de emprego, ou, ao contrário, opera como mecanismo de precarização capaz de corroer garantias fundamentais asseguradas pela Constituição de 1988? A análise demanda compreender não somente a eficácia do contrato intermitente na geração de empregos formais, mas também seus impactos sobre a dignidade, a estabilidade e a segurança jurídica do trabalhador, com foco especial na área da saúde.

Na área da saúde, a adoção do trabalho intermitente apresenta desafios ainda mais acentuados, tratando-se de um setor que exige continuidade assistencial, equipes estáveis e profissionais disponíveis para responder a situações de urgência, contrastando diretamente com a lógica fragmentada e eventual desse modelo contratual. A necessidade de convocação somente quando há demanda pode gerar desorganização das escalas, aumento da rotatividade e dificuldade na construção de vínculos profissionais, elementos indispensáveis à qualidade do cuidado e à segurança do paciente.

Além disso, a imprevisibilidade típica do trabalho intermitente expõe trabalhadores da saúde, já submetidos a ambientes de elevada pressão física e emocional, a riscos ampliados de insegurança econômica e desgaste psicológico. Sem garantia de renda ou de jornadas mínimas, esses profissionais enfrentam desafios que transcendem o campo jurídico e atingem sua dignidade, estabilidade e bem-estar.

A relevância do tema se intensifica diante do aumento expressivo dessa modalidade contratual desde 2017, acompanhado por inúmeros litígios judiciais que discutem seus limites e sua constitucionalidade. Examinar o contrato intermitente implica ultrapassar os números da empregabilidade e adentrar o debate sobre o preço humano da flexibilização: como vive o trabalhador que não sabe se será chamado amanhã? Como planejar vida familiar, estudos, sustento e aposentadoria quando a renda se torna incerta e fragmentada?

Para responder a essas questões, a pesquisa adota abordagem qualitativa, com base bibliográfica e documental, analisando a CLT reformada, a Lei n.º 13.467/2017, decisões de tribunais, estudos críticos sobre a precarização do trabalho e documentos internacionais relativos ao conceito de Trabalho Decente.

Assim, a presente investigação busca oferecer uma compreensão rigorosa sobre os impactos do contrato de trabalho intermitente no pós-Reforma Trabalhista, discutindo se tal modalidade representa inovação funcional ou instrumento de precarização das relações laborais no Brasil contemporâneo, especialmente na área da saúde.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Conceitos fundamentais sobre o Trabalho Intermitente

2.1.1. Definição da CLT

A Reforma Trabalhista de 2017 inseriu, nos artigos 443 e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a modalidade de contrato de trabalho intermitente, caracterizada pela prestação de serviços de forma descontínua, com alternância entre períodos de atividade e inatividade. Assim, diferentemente do trabalho eventual, esse modelo configura vínculo empregatício formal, admitindo a convocação do trabalhador por horas, dias ou meses, conforme a demanda variável do empregador.

O contrato de trabalho pode ser firmado para trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. Esta espécie de contrato não se aplica aos aeronautas, mas deveriam ser excluídos todos que têm legislação própria, específica (Cassar, 2017, p. 507).

Ocorre quando a própria dinâmica da empresa apresenta variações de intensidade ou irregularidades temporais (Martinez, 2013, p. 250). Nesses casos, é possível estabelecer que a prestação de serviços seja alternada com períodos de inatividade, substituindo o modelo tradicional de jornada contínua de cinco dias por semana e oito horas diárias. Silva (2017) interpreta o contrato de trabalho intermitente como uma espécie de registro prévio de trabalhadores. No qual o empregador reúne informações do empregado para acioná-lo somente quando houver necessidade, sem qualquer garantia de convocação nem obrigação de

aceitação por parte do trabalhador, a qual evidencia o caráter precário do modelo, pois não assegura nem continuidade laboral, nem remuneração mínima.

Para Norbim (2017), a intermitência caracteriza-se pelo fato do empregado permanecer disponível para o empregador, prestando serviços somente quando solicitado, resultando em uma atividade marcada pela descontinuidade. Já Delgado e Delgado (2017), a partir de uma leitura lógico-racional e sistemática dos dispositivos da CLT relacionados ao tema, entendem que o trabalho intermitente não constitui propriamente uma nova modalidade de contrato trabalhista. Ao contrário, tratam-no como uma forma distinta de remuneração baseada na unidade de obra ou tarefa, interpretação que se contrapõe ao sentido literal da norma e que, por essa razão, será examinada em sessão própria.

A distinção entre jornada intermitente e contrato de trabalho intermitente exige, inicialmente, a compreensão da própria ideia de jornada. Conforme ensina Nascimento (2011), a jornada abrange o período de labor efetivo e o tempo em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, incluindo deslocamentos, intervalos e momentos de descanso. Isso amplia o campo temporal protegido pelo Direito do Trabalho, valorizando o tempo submetido ao poder de direção do patrão, para além do esforço produtivo. Nascimento (2011) identifica diferentes critérios para definir a jornada: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador em sentido estrito, baseado na subordinação contratual e o tempo à disposição em sentido amplo, que inclui também o período '*in itinere*' (entre itinerários).

As divergências doutrinárias mostram a diversidade de interpretações possíveis e, simultaneamente, evidenciam como a Reforma Trabalhista utilizou o termo "intermitente" imprecisamente, aplicando-o a realidades distintas dentro do mesmo texto legal. Contudo, a mera transcrição das diferentes posições doutrinárias não esgota a análise crítica. É imperativo que se posicione o olhar para além da literalidade da lei e das divergências conceituais, questionando a própria legitimidade e constitucionalidade do instituto.

A análise jurídica específica se concentra em verificar se a intermitência, ao dissociar a remuneração da disponibilidade do empregado e enfraquecer a garantia de renda, não configura um retrocesso social incompatível com o princípio da proibição de retrocessos e a dignidade humana, fundamentos do Direito do Trabalho no Brasil. A ausência de um mínimo de horas garantidas ou de uma compensação

efetiva pelo tempo de inatividade coloca o trabalhador em um estado de vulnerabilidade econômica crônica, transformando o contrato de trabalho em um mero contrato de disponibilidade, merecendo um posicionamento mais incisivo. Destaca-se que a própria jurisprudência, a exemplo de decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem sido necessárias para intervir, de maneira a mitigar os efeitos mais profundos dessa precarização, buscando estabelecer limites e exigir a observância da boa-fé contratual, tema que será aprofundado adiante.

Essa imprecisão legislativa dificulta a hermenêutica do instituto, mas é possível afirmar que a jornada intermitente corresponde à oscilação irregular de períodos de trabalho e inatividade, substituindo escalas fixas por convocações conforme a necessidade empresarial. Embora o trabalhador execute atividades somente quando convocado, o contrato permanece vigente nos intervalos de inatividade, preservando formalmente o vínculo empregatício.

O art. 452-A da CLT reforça essa natureza híbrida ao exigir contrato escrito com especificação do valor da hora trabalhada, ainda que não define expressamente a jornada intermitente. A referência ao 'valor da hora' evidencia que o legislador pretendeu relacionar o contrato à forma de mensuração do tempo de trabalho. Semelhantemente, o art. 443, §3º, ao prever prestações de serviços por horas, dias ou meses, indica que tanto a lógica contratual quanto a dinâmica temporal foram concebidas de maneira conjunta.

Como observa Lima (2021), mesmo com falhas técnicas, a intenção do legislador foi normatizar simultaneamente contrato e jornada intermitentes. Já se encontrava presente no relatório do Senador Armando Monteiro sobre o Projeto de Lei n.º 218/2016, que buscava inserir a intermitência para regular atividades marcadas pela sazonalidade e variação da demanda produtiva.

Enquanto o art. 443 da CLT sugere um modelo de alternância previamente estabelecida entre períodos de atividade e inatividade, o art. 452-A descreve um regime baseado em convocações eventuais conforme a demanda, típico do trabalho *no call* (sem chamada). Assim, a lei reúne duas submodalidades distintas sem as diferenciar ou indicar sua aplicação prática.

2.1.2 Requisitos do contrato

Para sua validade, o contrato deve ser obrigatoriamente firmado por escrito, em meio físico ou eletrônico, contendo a indicação expressa do valor da hora trabalhada e sendo devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)⁴, a qual evita ambiguidades e visa assegurar maior transparência nas condições pactuadas. A dinâmica da prestação de serviços também é regulada, sendo que o empregador deve convocar o trabalhador com, no mínimo, três dias úteis de antecedência, garantindo-se ao empregado o prazo de um dia útil para responder à oferta de trabalho.

O silêncio é interpretado como recusa, e esta, por sua vez, não pode acarretar penalidades. No entanto, críticas doutrinárias apontam que, na prática, recusas reiteradas podem resultar em uma espécie de “esquecimento” do trabalhador, que deixa de ser chamado sem que isso gere direito a qualquer garantia compensatória.

Concluído cada período de trabalho, o pagamento é realizado imediatamente, abrangendo para além da remuneração pelas horas trabalhadas, mas também os valores proporcionais referentes a férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e eventuais adicionais, como noturno ou insalubridade. Embora essa exigência busque preservar direitos típicos do contrato contínuo, a ausência de garantia de convocações regulares pode resultar em uma renda extremamente variável e, muitas vezes, insuficiente, dificultando o planejamento financeiro do trabalhador.

Sobre às férias, a legislação determina que o período aquisitivo é formado normalmente, contudo, o pagamento das férias deve ocorrer proporcionalmente ao final de cada prestação de serviços, acrescido do terço constitucional. Assim, quando chega o momento do gozo das férias anuais, não há pagamento adicional, uma vez que este já foi antecipado ao longo do período.

As contribuições previdenciárias e o depósito do FGTS acompanham a intermitência, de modo que o empregador recolher mensalmente a contribuição previdenciária e deposita na conta vinculada do FGTS o percentual de 8% sobre o valor bruto recebido pelo trabalhador, já o empregado descontado o valor correspondente de sua faixa de contribuição.

Finalmente, mesmo que o período de inatividade não seja pago, o valor da hora trabalhada não pode ser inferior ao salário-mínimo-hora nem inferior ao valor

⁴ Popularmente conhecida somente como Carteira de Trabalho.

pago a funcionários da mesma empresa que desempenham a mesma função, mesmo sob uma forma de contrato diferente. Isso visa assegurar a isonomia e prevenir práticas de redução salarial por meio da intermitência.

Em síntese, embora a legislação busque conferir ao contrato intermitente uma aparência de equilíbrio entre flexibilidade e proteção, parte da doutrina sustenta que o modelo rompe com elementos essenciais do Direito do Trabalho. Sobretudo no que se refere à previsibilidade de renda e à garantia de condições mínimas para uma existência digna.

2.1.3. Diferença entre o trabalho intermitente e temporário

O conceito de trabalho intermitente ainda convive com certas ambiguidades, especialmente quando comparado ao trabalho temporário. Nesse aspecto, o trabalhador temporário, regulado pela Lei n.º 6.019/1974, é contratado por uma empresa de trabalho temporário, pessoa jurídica intermediadora, para atender demandas transitórias de outra empresa, seja para substituir pessoal regular, seja para suprir necessidades excepcionais.

Embora mantenha vínculo empregatício com a empresa intermediadora, esse trabalhador não usufrui da totalidade dos direitos assegurados ao empregado contratado diretamente pelo tomador do serviço. Nessa relação, surgem duas figuras distintas: a empresa de trabalho temporário e o tomador ou cliente, sendo que entre ambas existe relação de natureza comercial, e não trabalhista, de modo que não se forma vínculo empregatício entre tomador e trabalhador, conforme prevê o §4º do art. 4º-A da Lei n.º 6.019/74.

O contrato temporário, por sua vez, possui duração limitada: pode vigorar por até seis meses, prorrogáveis por mais noventa dias, conforme autorização legal e eventual negociação coletiva. Enquanto isso, a empresa prestadora obtém lucro ao repassar ao tomador o custo composto pela remuneração do trabalhador e pelos encargos sociais, e a empresa tomadora se beneficia da força de trabalho sem assumir responsabilidade direta pelo vínculo empregatício.

Assim, o trabalhador temporário integra uma categoria especial, submetida a regime jurídico próprio e restritivo. Já no contrato intermitente, o vínculo se estabelece diretamente entre trabalhador e empregador, que também é o tomador do serviço, e não por meio de uma empresa intermediadora.

Além disso, o contrato intermitente não está sujeito a prazo predeterminado, podendo perdurar por tempo indeterminado, ainda que com alternância entre períodos de trabalho e inatividade, sendo que a convocação nesse modelo parte sempre do próprio empregador, para atividades dentro da mesma empresa, sem prestação de serviços a terceiros. Por fim, enquanto o trabalho temporário tem regulamentação anterior e consolidada, recentemente alterada pela Lei n.º 13.429/2017, o trabalho intermitente foi introduzido diretamente na CLT pela Reforma Trabalhista, representando uma das principais inovações do diploma reformado.

2.3. Trabalho Decente e Sustentabilidade Jurídica

2.3.1. Organização Internacional do Trabalho (OIT): Contrato Intermitente e o Trabalho Decente

A OIT, desde sua Convenção n.º 122, entende o Trabalho Decente como algo que ultrapassa a simples existência de um posto de trabalho: trata-se de um emprego exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e com remuneração suficiente para assegurar uma vida digna. Essa concepção foi adotada como eixo central das políticas internacionais desde 1999, estando em sintonia com a Constituição brasileira e com os diversos compromissos assumidos pelo país ao ratificar tratados internacionais sobre direitos sociais.

Ao se observar o trabalho intermitente sob essa perspectiva, é possível reconhecer alguns méritos, como a formalização de vínculos que antes ficavam à margem da legislação e a garantia de parcelas proporcionais de férias, 13º e FGTS, que mitigam parcialmente os efeitos perversos da informalidade. Contudo, esses acertos não escondem fragilidades profundas que contrariam os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

No que diz respeito à segurança e proteção social, o regime intermitente rompe com a previsibilidade mínima que a OIT considera essencial para um trabalho digno. A própria análise da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) destaca que a proteção social ampla, a redução da vulnerabilidade e o enfrentamento à informalidade são pilares fundamentais, pilares que ficam comprometidos quando o trabalhador passa longos períodos sem convocações e sem renda (Brasil, online). O artigo analisado ressalta que a legislação brasileira sequer define limites explícitos para o tempo máximo de inatividade ou periodicidade de pagamento. O que deixa o

empregado em um limbo jurídico que fragiliza sua segurança econômica e social; há uma impossibilidade de interpretação exata para o que está escrito na lei. Somando-se ao fato de que, no regime intermitente, a contribuição previdenciária tende a ser insuficiente, gerando aposentadorias reduzidas e ampliando o risco de pobreza na velhice.

Quanto ao critério de renda suficiente, central no conceito de Trabalho Decente, o modelo intermitente também se mostra incompatível. O pagamento proporcional previsto em lei não resolve o problema quando as horas trabalhadas são insuficientes ao longo do mês, de modo que o trabalhador pode viver períodos curtos de intensa atividade e meses inteiros sem qualquer remuneração, situação semelhante ao que a literatura classifica como “renda intermitente”, marcada por instabilidade extrema. Isso contradiz frontalmente a noção de remuneração justa e adequada defendida pela OIT, que considera essencial a existência de meios estáveis para superar situações de vulnerabilidade e desigualdade social.

Esses problemas pioraram ao se distinguir entre a Reforma Trabalhista e a Agenda Nacional de Trabalho Decente. Zenni e Oliveira (2010) apontam que as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, como o contrato intermitente, vão contra os acordos que o Brasil fez com a OIT. Especialmente no que se refere à promoção de empregos de qualidade, ao fortalecimento da proteção social e à construção de um mercado de trabalho menos desigual.

A ideia de Trabalho Decente abrange tanto a qualidade quanto a quantidade das oportunidades de emprego, orientando políticas destinadas à criação de postos de trabalho e à redução do desemprego. Também envolve ações voltadas para eliminar modalidades laborais que produzem rendimentos insuficientes, impedindo que as pessoas alcancem condições mínimas de vida digna e perpetuando ciclos de pobreza e desigualdade social.

Apesar de seu papel normativo relevante, a Organização Internacional do Trabalho enfrenta limites na implementação de suas diretrizes, ao operar, majoritariamente, por meio de instrumentos de *soft law*⁵ (Mazzuoli, 2012). Como suas convenções não possuem caráter vinculante automático e dependem da

⁵ Equivalente próximo em português seria a lei branda ou de caráter mais facultativo.

adesão voluntária dos Estados-Membros, a OIT necessita atuar de maneira ampla e persuasiva para ampliar o cumprimento de seus padrões⁶.

Assim, a ideia de justiça acompanha as mudanças históricas e culturais de cada sociedade. Mesmo diante dessas constantes adaptações, subsiste a necessidade de um parâmetro comum que assegure a ordem social. É nesse cenário que as normas transnacionais, como as promovidas pela OIT, encontram respaldo social e se legitimam como referências para orientar práticas jurídicas e trabalhistas.

Diante desse cenário, o contrato intermitente se transforma em um reflexo claro das tensões contemporâneas entre inovação e proteção. Autores como Nascimento apontam que interpretações judiciais mais protetivas, como algumas decisões do TST que questionam convocações abusivas e exigem respeito à boa-fé contratual, podem suavizar parte dessa precarização. Contudo, como destaca o artigo analisado, sem reformas complementares que garantam limites, previsibilidade e proteção social efetiva, o modelo tende a se afastar ainda mais dos parâmetros internacionais de Trabalho Decente, tornando-se mais um capítulo da já longa história de insegurança laboral no Brasil.

2.3.2. Sustentabilidade Jurídica no Direito do Trabalho

Sustentabilidade não é somente um conceito ligado ao meio ambiente; no campo jurídico, ela corresponde à criação de normas capazes de promover crescimento sem sacrificar a justiça social ou comprometer os direitos das gerações futuras. No Direito do Trabalho, isso significa reconhecer que flexibilizações econômicas não podem ser confundidas com autorização para reduzir proteções essenciais ao trabalhador.

O que implica superar a visão reducionista que associa progresso ao aumento de riqueza material, deslocando o foco para dimensões qualitativas do bem-estar humano, o que vem alimentando, desde a década de 1970, o avanço da noção de desenvolvimento sustentável, que integra aspectos sociais, ambientais e econômicos como elementos inseparáveis. Aplicada ao Direito do Trabalho, essa

⁶ CF/1988, art. 7, XXVI, *in verbis*, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. O presente dispositivo dá uma sugestão de melhoria aos direitos trabalhistas dos nacionais e ainda com a adesão do governo brasileiro ao acordo da OIT, os efeitos das convenções somente passam a ter efeito após a aprovação pelo Congresso Nacional e promulgação pela Presidência da República (CF/1988, arts. 49, I e 88, VIII).

compreensão multidimensional exige considerar que qualquer modelo de emprego, inclusive o trabalho intermitente, deve atender a parâmetros de sustentabilidade social, econômica e jurídica.

A primeira dimensão manifesta-se na sustentabilidade social, pois o trabalho intermitente pode, de um lado, contribuir para a formalização de vínculos e reduzir a informalidade, algo comprovado por levantamentos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) após a reforma trabalhista. No entanto, essa mesma modalidade, ao flexibilizar proteções, tende a aprofundar desigualdades. Pesquisas da OIT indicam que trabalhadores submetidos a vínculos altamente irregulares relatam insegurança constante, impactos negativos à saúde mental e riscos à estabilidade familiar.

A segunda dimensão é a sustentabilidade econômica. A lógica intermitente oferece às empresas custos variáveis e maior capacidade de adaptação, o que pode ser atrativo no curto prazo. Contudo, a longo prazo, a dependência de uma força de trabalho instável gera alta rotatividade, aumento de gastos com treinamento e maior demanda por políticas públicas de amparo social. Em países desiguais, como o Brasil, essa dinâmica pode ampliar ciclos de precarização, como observado em setores associados ao trabalho sob demanda, a exemplo das plataformas digitais.

A dimensão econômica, conforme aponta Freitas (2011), diz respeito à busca de equilíbrio entre eficiência e justiça distributiva, de modo que as políticas econômicas adotadas sejam realmente sustentáveis ao longo do tempo. Nessa perspectiva, os atuais padrões de produção e consumo, tal como vêm sendo estimulados, exigem uma reorganização profunda para que se tornem compatíveis com a sustentabilidade.

Por sua vez, o aspecto jurídico-político refere-se à forma como o ordenamento brasileiro incorpora a sustentabilidade. Freitas (2011) entende que essa noção opera simultaneamente como princípio de natureza ética, valor constitucional e finalidade essencial do Estado. Assim, a sustentabilidade assume um duplo caráter: é um direito a ser assegurado e, ao mesmo tempo, um dever imposto pelo texto constitucional. Isso significa que os cidadãos podem e devem recorrer a esse parâmetro ao interpretar e aplicar normas jurídicas sempre que possível. Trata-se do princípio constitucional que determina, independentemente de regulamentação legal, com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem estar físico, psíquico e espiritual, em consonância homeostática com o bem de todos (Freitas, 2011, p. 40–41).

Tem então que a sustentabilidade jurídica exige um ponto de equilíbrio. O sistema trabalhista precisa ser flexível o suficiente para permitir inovação, mas também sólido o bastante para assegurar redes de proteção. Isso inclui discutir medidas como limites de inatividade, mecanismos de renda mínima e garantias que impeçam o esvaziamento dos direitos fundamentais do trabalhador. Em síntese, a sustentabilidade jurídica não rejeita novas formas de trabalhar, mas exige que elas se integrem a um projeto social que coloque a dignidade humana no centro.

2.4. Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista

2.4.1 Os desafios da conceituação jurídica após a Reforma

Com a Reforma Trabalhista, surgiu a tentativa de introduzir a modalidade intermitente, mas a definição jurídica desse tipo de contrato logo se mostrou problemática. O legislador presidencial, em medida provisória de técnica duvidosa, tentou esclarecer o conceito ao afirmar que período de inatividade seria simplesmente o intervalo distinto daquele para o qual o empregado foi convocado e prestou serviços. Trata-se de uma tautologia: o período de inatividade seria, literalmente, o período em que o trabalhador não está ativo, a referida tentativa de ajuste, contida na MP 808/2017, acabou perdendo vigência, mas evidenciou a dificuldade de construir um conceito consistente.

A definição que permaneceu na CLT também apresenta falhas, já que o uso do termo continuidade não corresponde ao sentido tradicional adotado no Direito do Trabalho, especialmente no emprego doméstico, no qual a continuidade é medida pelo número de dias trabalhados na semana.

Não se alinha com o critério da não eventualidade, característico dos contratos de trabalho celetistas. O trabalho intermitente, ao contrário, é formalmente um contrato de trabalho, portanto, de caráter não eventual. No entanto, sua execução é condicionada a convocações ocasionais do empregador, alternando períodos de atividade e inatividade, sem que a legislação defina um intervalo mínimo necessário para definir essa modalidade.

Nesse novo modelo, a prestação de serviços torna-se descontínua e o pagamento passa a ser calculado por hora ou por dia, garantindo-se para além do valor não seja inferior ao salário-mínimo-hora ou ao recebido por colegas na mesma função. O pagamento deve vir acompanhado de férias proporcionais, 13º

proporcional e depósitos proporcionais de FGTS e o empregador também deve convocar o trabalhador com antecedência mínima de três dias, por meio de um canal que deixe registro da comunicação. Assim, ainda que o regime seja flexibilizado, os direitos básicos do contrato tradicional são mantidos, embora proporcionalmente ao período trabalhado.

O desafio central permanece: compreender juridicamente um contrato de trabalho que é, por definição, não eventual, mas cuja execução ocorre exclusivamente quando o empregador convoca, sem qualquer previsão de continuidade. Para que esse modelo fosse coerente, seria necessário compatibilizar a lógica da não eventualidade com a alternância de períodos de atividade e de inatividade, algo que a legislação ainda não conseguiu delimitar suficientemente.

Não há dúvidas que a reforma trabalhista atuou numa tentativa de combater o desemprego, por meio de novas contratações de mão de obra, como o contrato de trabalho intermitente. Contudo, deparou-se, como já adiantado em outras oportunidades do presente trabalho, que isso teve um efeito reverso de ceifar os já conquistados direitos dos trabalhadores.

Nesse modelo de contratação, torna-se evidente a ausência de garantia mínima de trabalho e, por consequência, de renda estável. Essa instabilidade desvaloriza a força de trabalho e leva muitos trabalhadores a acumularem diferentes vínculos para conseguir sobreviver, o que ainda distorce indicadores oficiais de emprego, já que a multiplicidade de vínculos pode artificialmente reduzir as estatísticas de desemprego, sem que isso represente uma melhoria real na qualidade das ocupações.

Os dados do CAGED ilustram bem esse cenário. Entre os contratados na modalidade intermitente, 71,8% possuem ensino médio completo, 7,7% têm somente o ensino fundamental, 6,5% não concluíram o ensino médio; e 5,4% possuem diploma de nível superior. Esse perfil demonstra que o intermitente concentra-se majoritariamente entre trabalhadores com escolaridade média, grupo que representa grande parcela das admissões no país.

A predominância desse público revela que o crescimento do trabalho intermitente não está associado à criação de empregos de maior qualidade, mas sim à oferta de postos com baixa estabilidade e reduzida proteção social, reforçando o quadro de precarização já presente no mercado de trabalho brasileiro.

2.4.2. As consequências no ordenamento jurídico

A implantação do contrato intermitente no Brasil ocorreu em um contexto de forte discurso reformista. Antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, difundia-se a ideia de que a flexibilização das normas trabalhistas seria o caminho para superar a crise no mercado de trabalho. Na qual os parlamentares e defensores da reforma sustentavam que a redução de formalidades tornaria mais simples a contratação, ampliaria as oportunidades e aproxima empregadores e trabalhadores, criando relações supostamente mais ágeis e menos custosas.

Entretanto, poucos meses após a reforma entrar em vigor, ficou evidente que os efeitos prometidos não se materializaram significativamente. Embora recentes, os primeiros resultados evidenciaram que o mercado de trabalho não reagiu da maneira esperada pelos apoiadores da flexibilização. Dissonante a geração de gerar um ciclo consistente de novas contratações, a adoção do contrato intermitente se revelou tímida e levantou dúvidas sobre seu real impacto, tanto econômico quanto social.

Esse cenário reacende o debate sobre experiências internacionais, especialmente o modelo estadunidense de contrato zero hora, frequentemente criticado por gerar vínculos instáveis e ausência de renda mínima. Ainda que existam diferenças estruturais entre os sistemas jurídicos brasileiro e estadunidense, sobretudo quanto ao nível de unificação normativa, ambos apresentam regulamentações frágeis para esse tipo de contrato, levantando questionamentos sobre a possibilidade de repetir aqui os mesmos problemas observados em outros países.

Dessa forma, as expectativas criadas em torno da Reforma Trabalhista, embora compreensíveis diante de seu caráter estrutural, ainda não se converteram em resultados sólidos. A análise das consequências do contrato intermitente precisa considerar duas frentes centrais que justificaram sua implementação: a expectativa de melhoria social, especialmente pela geração de empregos, e o impacto econômico, em um período marcado por forte crise.

Os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego mostram que a adoção do contrato intermitente ficou muito aquém das expectativas criadas pela Reforma Trabalhista. No período analisado, somente 4.523 trabalhadores chegaram a ser contratados nessa modalidade, dos quais 922 foram desligados pouco tempo depois, resultando em um saldo de 3.601 contratos ativos, número considerado

baixo diante do discurso de que o intermitente haveria de ser um instrumento poderoso de ampliação do emprego. Além disso, o objetivo de permitir múltiplos vínculos simultâneos praticamente não se concretizou: somente 17 trabalhadores chegaram a ter mais de um contrato intermitente ao mesmo tempo, o que demonstra que a promessa de ‘flexibilidade produtiva’ não se materializou na prática.

2.5 O Trabalho Intermitente na área da saúde

2.5.1. O contrato

A área da saúde é um dos grandes segmentos afetados pela inserção do contrato de trabalho intermitente. Hospitais, clínicas, laboratórios e serviços de atendimento pré-hospitalar convivem diariamente com oscilações de fluxo, sazonalidade epidemiológica e necessidade de cobertura emergencial de equipes. Diante disso, parte dos gestores passou a enxergar no modelo intermitente uma alternativa para suprir lacunas ocasionais de plantões, afastamentos e picos de atendimento.

Do ponto de vista operacional, a contratação intermitente parece oferecer vantagens imediatas às instituições de saúde. Visto que a possibilidade de convocar profissionais somente quando há necessidade de atender uma demanda emergencial reduz custos fixos e limita a ociosidade da equipe. Essa lógica faz sentido em contextos como períodos gripais, epidemias localizadas, campanhas de vacinação e reforço de equipes em pronto-atendimento. Além disso, especialidades que demandam atuação somente em momentos específicos, como instrumentadores, técnicos de anestesia ou auxiliares em exames diagnósticos, são mais suscetíveis à contratação intermitente.

Devido a contradições, como a imprevisibilidade inerente à modalidade, ausência de garantia de jornada mínima, intervalos prolongados sem renda e dependência da convocação do empregador, colide diretamente com os parâmetros de segurança e estabilidade essenciais ao exercício das profissões da saúde, pontos devem ser levantados. Dado que a atividade assistencial exige prontidão, atualização contínua e capacidade de resposta rápida, elementos que se fragilizam quando o trabalhador não possui rotina mínima, previsibilidade de escala ou vínculos estáveis de trabalho.

Outro aspecto crítico, diz respeito à própria natureza do trabalho na área da saúde, que implica em alta responsabilidade, risco biológico e pressão emocional.

Assim, profissionais em regime intermitente podem ter mais desafios para se integrar a equipes, estabelecer conexão com os pacientes e manter a continuidade do atendimento, particularmente em áreas delicadas como enfermagem, terapia intensiva e atenção básica. Simultâneo que a ausência de garantia de renda mínima tende a incentivar jornadas excessivas em múltiplos locais, aumentando o risco de fadiga e de erros assistenciais.

Verifica-se também que a desintegração das relações de trabalho na área da saúde prejudica a qualidade do serviço oferecido, pois a alta rotatividade, típica de vínculos temporários, complica a uniformização de protocolos, diminui a eficácia das equipes e eleva os custos indiretos com capacitação contínua. Esses fatores são particularmente alarmantes em um setor cuja eficácia está atrelada à coordenação de equipes interdisciplinares e à continuidade do atendimento.

Em síntese, o uso do contrato intermitente na área da saúde é um fenômeno que revela tensões entre redução de custos, flexibilidade operacional e garantia de proteção social mínima. Embora possa atender necessidades pontuais das instituições, o modelo apresenta riscos significativos para a continuidade assistencial, a qualidade dos serviços e as condições de trabalho dos profissionais.

2.5.2. A saúde mental do trabalhador intermitente e a responsabilidade das empresas

A saúde mental do trabalhador deve estar em primeiro lugar nas prioridades deste trabalho, temos como base a Constituição Federal “Art. 196. Foi estabelecido também que, a partir de 26 de maio, a Lei n.º 14.311/2022 e a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) obrigarão as empresas a promover um ambiente de trabalho saudável, tanto do ponto de vista psicológico quanto físico. Essa iniciativa surge em resposta ao crescimento significativo de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Em 2024, o Ministério da Previdência Social (MPS) registrou 472.328 afastamentos médicos por motivos psicológicos, representando um aumento de 68% em comparação a 2014.

O trabalho temporário oferece grande flexibilidade, mas essa característica pode gerar desafios significativos para a saúde mental dos trabalhadores. A imprevisibilidade na carga de trabalho e nas remunerações cria incertezas que, se não forem gerenciadas especificamente, afetam diretamente o bem-estar emocional desses profissionais.

As incertezas do trabalho temporário podem causar altos níveis de estresse e ansiedade. A falta de previsibilidade leva a sentimentos de insegurança e desamparo, que atuam como gatilhos para problemas de saúde mental. A ausência de uma rotina definida também desorganiza a vida pessoal, afetando o sono, a alimentação e os relacionamentos. Além disso, permanece a falta de vínculos profissionais e a sensação constante de transição aumenta o isolamento e a solidão⁷.

Pesquisas demonstram que pessoas em empregos inseguros têm maior risco de desenvolver transtornos mentais. Segundo a Associação Americana de Psicologia (APA), a incerteza no trabalho está ligada a níveis elevados de estresse, resultando em problemas como depressão e ansiedade. No Brasil, um estudo da Universidade de Brasília (UnB) revelou que 52% dos trabalhadores brasileiros sofrem altos níveis de estresse devido à insegurança no emprego.

A partir de 26 de maio de 2025, todas as empresas no Brasil serão obrigadas a implementar medidas específicas para promover a saúde mental de seus colaboradores. Consoante a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1), para adequar à nova norma, as empresas deverão: realizar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), incluindo aspectos relacionados à saúde mental, como carga mental e organização de tarefas; desenvolver um plano de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) que contemple a identificação, prevenção e mitigação de riscos psicossociais; implementar programas de apoio psicológico para os colaboradores; estabelecer políticas contra assédio e discriminação; monitorar os níveis de estresse no ambiente corporativo; promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Embora o contrato intermitente tenha se apresentado como instrumento de formalização e combate à informalidade, produz efeitos que fragilizam a proteção trabalhista. Já que a ausência de garantia de jornada e renda transforma o vínculo em uma relação instável, na qual o trabalhador depende integralmente da convocação do empregador. Além disso, a lei não define limite mínimo de horas, permitindo longos períodos sem trabalho e sem salário. Essa estrutura aproxima o

⁷ Trabalhadores intermitentes geralmente não têm acesso aos mesmos benefícios de saúde ou apoio psicológico disponíveis em regimes tradicionais, como os celetistas, agravando a situação.

intermitente do trabalhador avulso, mas sem a intermediação de órgãos gestores ou sindicatos.

Nessa perspectiva, o contrato intermitente surgiu com o discurso de formalizar atividades típicas de bicos em setores com alta demanda variável, oferecendo uma aparência de segurança jurídica ao trabalhador que vive de atividades esporádicas. Contudo, na prática, o modelo nem sempre assegura estabilidade ou renda adequada, reforçando críticas de que a legislação acabou institucionalizando formas precárias de trabalho, longe de superá-las⁸. Na prática, numa tentativa de somente incluir trabalhadores antes informais, o modelo pode ter provocado a redução da jornada e da renda de pessoas que antes tinham emprego formal, empurrando-as para uma condição de trabalho mais instável e fragmentada.

Evidencia-se que a Reforma Trabalhista, ao instituir o contrato de trabalho intermitente, promoveu uma flexibilização que dilui a fronteira entre trabalho formal e informal, convertendo atividades típicas de ‘bico’ em uma forma oficial de contratação, porém sem assegurar proteção social suficiente (Carvalho, Araújo e Molon, 2021). Apesar de ter sido promovida como uma estratégia, que poderia impulsionar milhões de postos de trabalho em uma década, a estratégia acabou permitindo jornadas flexíveis, salários incertos e a fragilização da segurança jurídica. Resultou-se em uma maior vulnerabilidade para o trabalhador e em um modelo que, na realidade, favorece o empregador em prejuízo da estabilidade e previsibilidade essenciais ao trabalhador.

Estudos iniciais do Ministério do Trabalho mostraram que a modalidade não gerou volume significativo de novas vagas, tampouco favorece múltiplos vínculos, como defendiam seus idealizadores. Mesmo assim, para o empregador, a intermitência se apresenta como mecanismo de redução de custos, permitindo ajustar mão de obra conforme oscilações produtivas, de modo que o trabalhador arca com a imprevisibilidade, com contribuições previdenciárias fragmentadas e com o risco de renda insuficiente.

Do ponto de vista estrutural, o contrato intermitente dialoga com um movimento global de flexibilização extrema, característico do neoliberalismo contemporâneo. Tal fenômeno tende a enfraquecer a proteção social, transferindo ao indivíduo os riscos econômicos antes absorvidos pelo empregador. No Brasil,

⁸ Dados do DIEESE (2023) apontam que 44% das remunerações dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021 eram menores que um salário-mínimo.

marcado por elevados índices de informalidade e desigualdade, essa flexibilização acentuada pode intensificar a precarização, mascarar estatísticas de emprego e comprometer condições dignas de trabalho.

A modalidade de contrato discutida, conforme os dados levantados, precisa de mudanças nas leis e da ajuda dos juízes, como as decisões dos tribunais no setor de saúde. Essas ações podem reduzir os problemas que esse tipo de contrato pode trazer. É importante garantir que essa nova forma de contrato não tire direitos básicos das pessoas. Isso deve ser feito conforme as regras de justiça e boas condições de trabalho que a OIT defende. Atrelado a isso, a possibilidade de redução do salário-mínimo nos contratos intermitentes também chancela os defeitos apontados, havendo uma explícita violação ao art. 7, VI, da Constituição Federal.

Standing (2017) destaca que o contrato intermitente, como foi implementado, não corresponde às expectativas iniciais. Na realidade, a modalidade acabou contrariando princípios fundamentais trabalhistas, com sequelas numa instabilidade, baixa proteção social e ausência de garantias mínimas, mostrando-se prejudicial aos direitos básicos dos trabalhadores. Assim, aquilo que deveria assegurar mais estabilidade tornou-se, na prática, uma forma de reforçar a vulnerabilidade e a precarização (Standing, 2017).

Segundo Fachin (2019), a legislação oferece ao trabalhador intermitente somente uma proteção efetiva: a exigência de convocação com antecedência mínima de três dias. Fora isso, não há garantias relevantes que assegurem estabilidade, renda adequada ou proteção social mínima. Por essa razão, o relator conclui que o contrato intermitente, da forma como está previsto na CLT, é insuficiente para resguardar os direitos fundamentais trabalhistas e acaba deixando o trabalhador em situação de vulnerabilidade jurídica e econômica.

Em síntese, embora reconhecido pela lei como modalidade contratual válida, o trabalho intermitente apresenta forte potencial precarizante. Sua adoção amplia a insegurança jurídica, reduz a previsibilidade de renda e transforma o trabalhador em instrumento ajustável à demanda econômica. A análise crítica demonstra que, longe de assegurar inclusão produtiva, a intermitência tende a fragilizar os pilares fundamentais do Direito do Trabalho e a se afastar dos parâmetros de trabalho decente defendidos pela OIT.

Embora a Constituição assegure proteção contra dispensas arbitrárias, esse comando depende de regulamentação para garantir, de fato, estabilidade mínima e

acesso ao emprego digno. Como o legislador ainda não editou norma específica, vigora a solução provisória prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que estabelece a multa de 40% sobre o FGTS como mecanismo compensatório ao trabalhador dispensado sem justa causa.

O contrato intermitente revela uma relação laboral caracterizada por acentuada assimetria, na qual o empregador é substancialmente beneficiado, enquanto o empregado se depara com instabilidade, incertezas e riscos de fraudes. Embora formalizado por meio da anotação em carteira, esse modelo não garante direitos fundamentais, nem proporciona uma proteção efetiva, exacerbando desigualdades e precarizando o mercado de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho constatou que o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, apresentado como instrumento de modernização e ampliação das oportunidades formais de emprego, revelou-se um mecanismo de fragilização das garantias trabalhistas. O discurso de flexibilização, sustentado como solução para o desemprego e para a informalidade, não se confirmou na prática. Os dados apresentados por órgãos oficiais demonstram que a modalidade gerou número reduzido de vínculos, não impulsionou múltiplos contratos simultâneos e tampouco resultou em melhora substancial da empregabilidade.

Juridicamente, percebe-se que o trabalho intermitente quebra princípios do Direito do Trabalho, desde aqueles constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, até os específicos, como a valorização do trabalhador. Isso inclui a continuidade do serviço, a certeza de receber dinheiro e a proteção social básica. Sem a garantia de ser chamado para trabalhar e com o pagamento feito somente pelas horas trabalhadas, o trabalhador assume riscos financeiros que antes eram do empregador.

No âmbito da saúde, os efeitos são ainda mais significativos, pela necessidade de estabilidade, continuidade profissional e previsibilidade operacional, condições incompatíveis com a lógica fragmentada do trabalho intermitente. Assim, a insegurança financeira, a instabilidade dos plantões e a falta de vínculos duradouros impactam diretamente na qualidade do atendimento, elevando riscos, enfraquecendo as equipes e comprometendo a segurança do paciente.

Também observou-se que o contrato intermitente desafia os padrões estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente no conceito de Trabalho Decente e às dimensões de sustentabilidade social e jurídica. A modalidade, no Brasil, está longe de fomentar condições dignas, justas e estáveis, elementos essenciais para o trabalho exercer seu papel social.

Portanto, o trabalho intermitente, apesar de legalmente legítimo, precariza o trabalhador e seu labor, em especial na área da saúde. A sua continuidade, sem alterações legislativas e mecanismos adicionais de proteção, pode intensificar as desigualdades, prejudicar a qualidade dos serviços e ampliar as vulnerabilidades estruturais já existentes no mercado laboral do Brasil. O desafio que se impõe ao legislador, aos tribunais e às instituições é o de reconstruir um equilíbrio entre flexibilidade e proteção, garantindo que a inovação contratual não se converta em instrumento de erosão de direitos, mas em ferramenta compatível com a dignidade, a sustentabilidade jurídica e o trabalho decente.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150638>. Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/itens-para-verificar/uncategorised/agenda-nacional-de-trabalho-decente>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 6.019, 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: 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.311, de 25 de março de 2022.** Altera a Lei n.º 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14311.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 05 nov. 2025.

CARVALHAL, Marcelo; ARAÚJO, Marcela; MOLON, Adams. 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**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 3–20, 2021. DOI: [10.33026/peg.v22i2.8490](https://doi.org/10.33026/peg.v22i2.8490). Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8490>. Acesso em: 17 out. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTI, Carla Carneiro. **Trabalho intermitente: análise crítica à luz das atuais mudanças no cenário trabalhista brasileiro.** 2018. 82 f. Monografia

(Graduação em Direito) — Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33820>. Acesso em: 05 nov. 2025.

COSTA, Luana. Freela ou bico: o que você faz? **Vivendo de freela**, 2020. Disponível em: https://www.vivendodefrela.com.br/freela-ou-bico-o-que-voce-faz/#google_vignette. Acesso em: 02 nov. 2025.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1086-1091, set. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123410>. Acesso em: 18 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário-mínimo. **Boletim Emprego em Pauta**, n. 25, maio de 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html#>. Acesso em: 20 out. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As promessas da Reforma Trabalhista**: combate ao desemprego e redução da informalidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

FREITAS, J. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

FREIRE, Lucas Rios. **O Trabalho Intermitente no Brasil**: reforma trabalhista e suas implicações no trabalho. Orientador: Claudio André de Souza. 109 f. 2021. Dissertação: (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2021. Disponível em: <https://ri.ucs.br/items/92ed92d7-e058-4933-9faf-2fa202714109>. Acesso em: 30 out. 2025.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de Contratação. Campinas: Curt Nimuendajú. 2019.

LUHMANN, Niklas. **O direito da sociedade**. KRIEGER, Saulo; AGNOLON, Alexandre (Trad.). São Paulo: Martins Fontes, 2016.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional Público – Parte Geral**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. **Impactos Da Reforma Trabalhista No Mercado De Trabalho De Santa Catarina**. Revista da ABET, [S. l.], v. 20, n. 1, p.

208–228, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1676-4439.2021v20n1.48700. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/48700>. Acesso em: 27 out. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do Trabalho no Mundo Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

SACHS, I. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2015.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **A democracia impedida**. Rio de Janeiro: FGV, 2017.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

STANDING, Guy. O precarizado. **A nova classe perigosa**. Cristina Antunes (Trad.). 1. ed. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.826**, Relator: Min. Edson Fachin, Brasília, DF, julgado em 12 set. 2019. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 18 out. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/adi-5826-acordao-publicado-improcedente.pdf>. Acesso em: 14 set. 2025.

VEIGA, J. E. **Desenvolvimento sustentável**: o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; OLIVEIRA, Cláudio Rogério Teodoro de. **(Re)Significação dos princípios de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2009.