

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM AVANÇO SOB O PUNTO DE VISTA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Bárbara Lorrane Saraiva Santos

## RESUMO

Este artigo discutiu o contrato de trabalho intermitente e seus impactos nos direitos e benefícios dos trabalhadores. Abordou-se a remuneração variável, que é uma característica marcante desse tipo de contrato, e como ela pode proporcionar flexibilidade para empregados e empregadores. Além disso, foram destacados os direitos dos trabalhadores intermitentes, como férias proporcionais, 13º salário proporcional, descanso semanal remunerado e contribuição para a Previdência Social. O artigo também explorou formas de mitigar os impactos negativos do contrato de trabalho intermitente, incluindo regulamentação rigorosa, garantia de renda mínima, negociação coletiva, treinamento e capacitação, entre outras estratégias. Essas medidas visam proteger os direitos dos trabalhadores e proporcionar maior segurança financeira.

**Palavras-chave:** contrato de trabalho intermitente; direitos; trabalhadores.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda um modelo contratual de trabalho que visa facilitar a formalização da prestação de serviço de forma descontínua, uma modalidade que permite a flexibilização da jornada e a remuneração por hora trabalhada, que é o contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente caracteriza-se pela alternância entre períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, de acordo com a necessidade do empregador. Essa forma de contratação foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Reforma Trabalhista, em 2017, e desde então tem suscitado discussões acerca de sua adequação e dos impactos na relação entre empregador e empregado.

Este trabalho tem como objetivo demonstrar que o contrato de trabalho intermitente representa avanço sob o ponto de vista dos direitos dos trabalhadores. Para isso, serão explorados diversos aspectos relevantes, tais como as características do contrato intermitente, a flexibilização da jornada de trabalho, a remuneração variável, os direitos e benefícios dos trabalhadores.

Diante desse contexto, é crucial compreender as implicações e os desafios desse modelo contratual para avaliar seus efeitos na segurança e estabilidade do trabalhador e no cenário econômico como um todo. Além disso, é fundamental analisar as possíveis

Aluna: Bárbara Lorrane Saraiva Santos

E-mail: barbaralorrane.bl31@gmail.com

Curso de Direito – Trabalho de Conclusão de Curso

formas de mitigar os possíveis impactos negativos, promovendo relações de trabalho mais equilibradas e justas.

O presente artigo basear-se-á em pesquisas bibliográficas e na análise de dados materiais relacionados ao contrato de trabalho intermitente. Serão consultados artigos científicos, legislação pertinente, estudos de caso e dados estatísticos para embasar as reflexões e conclusões a serem apresentadas.

Espera-se que este estudo possa contribuir para um melhor entendimento sobre o contrato de trabalho intermitente, seus desafios e fornecer subsídios para a discussão acerca da necessidade de aprimoramento da legislação trabalhista e das práticas empresariais relacionadas a essa modalidade de contratação.

## **2 CONCEITO**

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contratação que surgiu com a Reforma Trabalhista no Brasil, por meio da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 443 da CLT, para acrescentar essa forma de contrato, passando a constar em seu parágrafo 3º a seguinte conceituação:

Art. 443, § 3º, da CLT: “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”.

Em termos jurídicos, o contrato de trabalho intermitente apresenta particularidades em relação a outros tipos de contrato. Uma das principais características é a não continuidade da prestação de serviços, ou seja, o trabalhador é convocado para trabalhar apenas quando há demanda por parte do empregador. Isso implica em uma jornada de trabalho variável.

Outro aspecto jurídico relevante é a remuneração do trabalhador intermitente. Nesse tipo de contrato, o pagamento é feito por período trabalhado, de acordo com o valor estipulado pela hora de trabalho. Além disso, o empregado tem direito a receber férias proporcionais, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e contribuição previdenciária. Essa modalidade pode trazer benefícios para as empresas, como a redução de custos e a flexibilidade na gestão da mão de obra.

Garcia (2017) detalha que “no trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período

que será laborado em cada dia e época. Entretanto, trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório. ” (GARCIA, 2017)

Em relação às implicações jurídicas, é necessário considerar que o contrato de trabalho intermitente ainda é um tema em constante debate. Algumas ações judiciais questionam a constitucionalidade dessa modalidade de contratação, alegando que ela fere direitos trabalhistas fundamentais. Diante disso, é possível que haja alterações na legislação e nas interpretações jurisprudenciais futuras, buscando um equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelos empregadores e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

“O contrato de trabalho intermitente é aquele serviço subordinado, prestado com alternância de períodos, não sendo contínuo. Há um período de inatividade, em que o trabalhador intermitente não está atuando em nenhum serviço na empresa, podendo ser determinados em horas, dias ou meses, independente da atividade exercida. ” (SOARES, 2021, p.10)

Portanto, o contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de relação empregatícia formalizada de acordo com a legislação trabalhista, na qual o empregado se compromete a estar disponível para prestar serviços de forma não contínua, sendo convocado pelo empregador apenas quando há demanda efetiva de trabalho, sem garantia de jornada mínima, estabelecendo remuneração proporcional às horas efetivamente laboradas e demais direitos trabalhistas de acordo com as normas vigentes. Essa modalidade busca proporcionar maior flexibilidade tanto ao empregador quanto ao empregado, permitindo uma adaptação mais dinâmica às necessidades do mercado de trabalho.

### **3 CARACTERÍSTICAS**

A CLT, em seu art. 452-A, caput, declara ser necessário que o contrato de trabalho intermitente seja celebrado por escrito, e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado (art. 611-A, VIII), contendo detalhadamente o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor/hora do salário mínimo ou àquele que já é pago aos empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, mesmo que não sejam contratados pelo contrato de trabalho intermitente (CAVALCANTE, 2019).

A flexibilidade das relações de trabalho tem se tornado um tema central nas discussões sobre o mercado de trabalho moderno. Uma das modalidades que tem ganhado

destaque é o contrato de trabalho intermitente. Essa forma de emprego oferece tanto aos empregadores quanto aos empregados uma alternativa interessante às tradicionais relações de trabalho de tempo integral.

Uma característica fundamental do contrato de trabalho intermitente é a flexibilidade de horários e dias de trabalho. Diferentemente dos contratos tradicionais, onde os empregados têm uma jornada fixa e previsível, os trabalhadores intermitentes são convocados apenas quando há demanda efetiva de serviço. Essa convocação deve ser feita por escrito com antecedência mínima de três dias, permitindo que o empregado aceite ou recuse a oferta de trabalho de acordo com sua disponibilidade.

A remuneração no contrato intermitente é calculada com base nas horas efetivamente trabalhadas. Isso significa que o empregado recebe proporcionalmente ao tempo dedicado ao trabalho. A remuneração por hora é estabelecida de forma a manter um equilíbrio justo em relação à remuneração de um empregado equivalente em tempo integral na mesma função.

Além disso, os trabalhadores intermitentes têm direito a diversos benefícios e direitos trabalhistas, como férias proporcionais, 13º salário proporcional, descanso semanal remunerado e contribuição para a Previdência Social. Eles também estão protegidos contra a dispensa arbitrária, com direito a indenização por rescisão sem justa causa e aviso prévio.

Um aspecto interessante do contrato intermitente é a possibilidade de buscar outras oportunidades de trabalho durante os períodos de inatividade. Isso oferece aos trabalhadores uma maior flexibilidade em sua carreira e a chance de diversificar suas fontes de renda.

É importante destacar que o contrato intermitente não impede a caracterização do vínculo empregatício. Os trabalhadores intermitentes ainda têm direitos trabalhistas assegurados e podem recorrer à Justiça em caso de irregularidades por parte dos empregadores.

Em resumo, o contrato de trabalho intermitente representa uma resposta à crescente demanda por flexibilidade no mercado de trabalho. Embora tenha vantagens tanto para empregadores quanto para empregados, é essencial que as regras e direitos trabalhistas sejam rigorosamente seguidos para garantir uma relação justa e equitativa entre as partes envolvidas. Como essa modalidade de contrato pode variar de acordo com a legislação de cada país, é fundamental estar atualizado sobre as regulamentações locais ao considerar a adoção do contrato de trabalho intermitente.

#### 4 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

No contexto brasileiro, a flexibilização da jornada de trabalho ganha destaque quando aplicada ao contrato de trabalho intermitente. Essa modalidade de contratação, regulamentada pela reforma trabalhista de 2017, trouxe importantes mudanças no mercado de trabalho do país. Uma das características marcantes do contrato intermitente é a liberdade na definição dos horários de trabalho, o que torna essa modalidade uma expressão concreta da flexibilização da jornada laboral.

No contrato de trabalho intermitente, o empregado fica à disposição do empregador, aguardando convocações para o trabalho. Essas convocações podem ocorrer de maneira imprevisível, de acordo com a necessidade do empregador, e o empregado tem a liberdade de aceitar ou recusar cada chamado, o que concede a ele uma flexibilidade significativa na administração de sua jornada de trabalho.

Existe limitação da jornada, mesmo para os empregados contratados para trabalhar por horas, uma vez que deve ser respeitado o limite imposto pela CRFB/88, qual seja, 8(oito) horas diárias e 44(quarenta e quatro) horas por semana, na dicção do art. 7º, XIII. Nessa diretriz, Correia (2021) defende que “É importante ressaltar que a jornada não pode ultrapassar o limite constitucional de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, ainda que o empregado venha a trabalhar apenas por alguns dias”. (FREITAS, 2023, p. 8)

É importante destacar que, no Brasil, o contrato de trabalho intermitente estabelece que a convocação deve ocorrer com pelo menos três dias de antecedência, permitindo que o empregado se organize e concilie suas atividades laborais com outras obrigações pessoais ou profissionais. Essa flexibilidade na definição da jornada é um dos principais atrativos do contrato intermitente tanto para empregadores quanto para empregados.

No entanto, essa modalidade de contrato também traz desafios. A oscilação na renda do trabalhador intermitente, devido à variação na quantidade de convocações, pode dificultar o planejamento financeiro. Além disso, a garantia de benefícios como férias e 13º salário, que são proporcionais ao tempo de trabalho efetivo, deve ser cuidadosamente observada para assegurar que o trabalhador não seja prejudicado.

A flexibilização da jornada de trabalho no contrato intermitente representa um avanço importante em termos de adaptabilidade às necessidades do mercado de trabalho moderno. Ela permite uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal, oferece maior autonomia ao trabalhador na gestão de sua carreira e permite que as empresas

ajustem sua força de trabalho de acordo com as flutuações na demanda, aumentando sua eficiência.

No entanto, a implementação adequada dessa modalidade de contrato exige um acompanhamento rigoroso das regulamentações trabalhistas, para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados. Portanto, a flexibilização da jornada de trabalho dentro do contrato de trabalho intermitente é uma ferramenta valiosa para o mercado de trabalho brasileiro, desde que seja aplicada de forma equilibrada e em conformidade com a legislação vigente.

## **5 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

A remuneração variável é uma característica central do contrato de trabalho intermitente, tornando essa modalidade de emprego única em relação às formas tradicionais de contratação. No contexto do contrato de trabalho intermitente, a remuneração do empregado está diretamente relacionada às horas efetivamente trabalhadas, o que difere substancialmente dos contratos de trabalho com jornada fixa e salário mensal pré-determinado.

A principal característica da remuneração variável no contrato de trabalho intermitente é que o empregado é pago apenas pelas horas em que efetivamente presta serviços. Isso significa que não há uma jornada de trabalho fixa, como nas contratações em tempo integral, e o empregado recebe proporcionalmente ao tempo trabalhado. Essa remuneração é calculada com base na hora trabalhada em relação ao valor da hora de um empregado em tempo integral na mesma função.

Essa abordagem de remuneração variável tem várias implicações:

- **Flexibilidade para o Empregador:** O empregador pode ajustar os custos de mão de obra de acordo com a demanda real de trabalho. Isso é especialmente útil em setores sujeitos a flutuações sazonais ou eventos imprevisíveis.
- **Escolha para o Empregado:** O trabalhador intermitente tem a liberdade de aceitar ou recusar convocações de trabalho, o que lhe dá maior controle sobre sua jornada de trabalho e a oportunidade de conciliar com outras atividades ou empregos.
- **Proporcionalidade:** A remuneração é justa, pois o trabalhador é pago apenas pelo tempo efetivamente dedicado ao trabalho. Isso evita que os empregados trabalhem horas extras não remuneradas.
- **Acesso a Direitos Trabalhistas:** Apesar da remuneração variável, os trabalhadores intermitentes têm direito a benefícios como férias proporcionais, 13º salário

proporcional, descanso semanal remunerado e contribuição para a Previdência Social. Esses direitos são calculados com base na remuneração efetiva.

- Registro Detalhado: O contrato intermitente exige um registro detalhado das horas trabalhadas, o que proporciona transparência na remuneração e garante que os direitos do empregado sejam respeitados.

No entanto, é importante considerar que a remuneração variável pode criar desafios, tanto para empregadores quanto para empregados. Os trabalhadores intermitentes podem enfrentar incertezas financeiras devido à variação na quantidade de horas de trabalho e na renda mensal. Além disso, a falta de uma renda fixa pode dificultar o planejamento financeiro.

“No caput do art.452-A da CLT, ficou estabelecido que o valor do salário do trabalho intermitente não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo, tampouco aquele que valor devido aos demais empregados do estabelecimento, independentemente do tipo de contato de trabalho que os una. De acordo com Oliveira (2017, p. 40), essa garantia concedida ao trabalhador é a de equiparação salarial, prevista no art. 461, § 1º a 4º, da CLT, de modo que o contratado na modalidade só receberá salário igual ao dos demais trabalhadores se atender a todos os requisitos legais.” (SANTOS, MIGUEL, 2019, p. 06)

O caput do parágrafo 6º do art. 452-A da CLT foi modificado pela MP nº 808/2017, estabelecendo que o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas remuneratórias na data acordada para o pagamento: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado, e adicionais legais (incluindo adicional noturno, conforme art. 452-A, II) (MARTINEZ, 2017).

Para os empregadores, é necessário um controle cuidadoso do registro de horas trabalhadas e uma compreensão das obrigações trabalhistas específicas associadas ao contrato intermitente. Isso inclui o pagamento correto dos benefícios proporcionais e o cumprimento de prazos legais.

Em resumo, a remuneração variável é uma característica fundamental do contrato de trabalho intermitente, oferecendo flexibilidade tanto para empregadores quanto para empregados. No entanto, para garantir uma relação de trabalho justa e equitativa, é essencial que as regulamentações trabalhistas sejam estritamente seguidas e que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, independentemente da variação na jornada de trabalho e na remuneração.

## 6 DIREITOS E BENEFÍCIOS DOS TRABALHADORES

No contexto do contrato de trabalho intermitente, os direitos e benefícios dos trabalhadores assumem uma dinâmica particular que busca equilibrar a flexibilidade necessária para empregadores e empregados com a proteção dos direitos trabalhistas fundamentais. Alguns desses direitos e benefícios específicos no contexto do contrato de trabalho intermitente:

### 6.1. *Remuneração Proporcional às Horas Trabalhadas:*

No contrato de trabalho intermitente, os trabalhadores têm o direito a uma remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Isso garante que sejam pagos de acordo com o esforço e o tempo dedicados ao trabalho. A remuneração é calculada com base na hora trabalhada em relação ao valor da hora de um empregado em tempo integral na mesma função.

### 6.2. *Férias Proporcionais:*

Os trabalhadores intermitentes têm direito a férias proporcionais com base no tempo efetivamente trabalhado. Isso significa que, ao final de cada período de 12 meses, eles têm direito a um período de descanso remunerado proporcional ao tempo de serviço.

As férias serão concedidas, no entanto, não haverá pagamento destas por ocasião de sua concessão, considerando-se que ao final de cada período de prestação de serviço ao longo dos doze meses já houve o respectivo pagamento proporcional das férias, acrescido de um terço. Além disso, poderá, desde que livremente convencionado, parcelar as suas férias em até três períodos. Sinaliza-se que, quando gozando as férias anuais, não poderá ser convocado por esse empregador para nenhum serviço, mas poderá trabalhar para outros (FRANCO FILHO, 2018).

### 6.3. *13º Salário Proporcional:*

Assim como nas férias, os trabalhadores intermitentes têm direito a receber o 13º salário proporcional ao tempo de trabalho efetivo durante o ano.

### 6.4. *Descanso Semanal Remunerado:*

O contrato de trabalho intermitente também garante aos trabalhadores o direito ao descanso semanal remunerado, como em outras modalidades contratuais. Esse período de descanso é essencial para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

### 6.5. *Contribuição para a Previdência Social:*

Os trabalhadores intermitentes têm a obrigação de contribuir para a Previdência Social, o que lhes dá acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade.

O recolhimento deverá ser efetuado pelo próprio trabalhador até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço, e é calculado mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração total recebida e o valor do salário-mínimo mensal (SOUSA, 2019, p. 13).

#### *6.6. Registro em Carteira de Trabalho:*

A relação de emprego intermitente deve ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), como em qualquer outro tipo de contrato de trabalho. Isso garante que os direitos e deveres das partes sejam formalmente estabelecidos.

#### *6.7. Proteção contra a Dispensa Arbitrária:*

Os trabalhadores intermitentes têm o direito à indenização por rescisão contratual sem justa causa e ao aviso prévio, desde que observadas as regras estabelecidas na legislação trabalhista.

Considera-se extinto o contrato quando decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente. No caso de extinção do contrato de trabalho intermitente, o empregado terá direito às mesmas verbas da rescisão por acordo: metade do valor do aviso prévio que será indenizado; metade da indenização sobre o saldo do FGTS, ou seja, apenas 20%; de forma integral as demais verbas trabalhistas (PEREIRA; ORSI, 2018).

Embora o contrato de trabalho intermitente ofereça flexibilidade e oportunidades de conciliação entre trabalho e outras atividades, é fundamental que os direitos e benefícios dos trabalhadores sejam rigorosamente observados e cumpridos. Isso garante que essa modalidade de contratação contribua para uma relação de trabalho justa e equitativa, na qual os trabalhadores possam desfrutar dos direitos essenciais enquanto atendem às necessidades do mercado de trabalho moderno.

## **7 FORMAS DE MITIGAR OS IMPACTOS NEGATIVOS**

Mitigar os impactos negativos do contrato de trabalho intermitente é fundamental para garantir que essa modalidade de emprego promova uma relação justa entre empregadores e empregados. Algumas possíveis formas de minimizar os efeitos adversos do contrato de trabalho intermitente:

- **Regulamentação Rigorosa e Fiscalização Eficaz:** Estabelecer regulamentações claras e rigorosas para o contrato de trabalho intermitente é essencial. Isso inclui

definir prazos para convocações, garantir o pagamento correto das horas trabalhadas e monitorar de perto a conformidade dos empregadores. Uma fiscalização eficaz ajuda a evitar abusos e protege os direitos dos trabalhadores.

- **Garantia de Renda Mínima:** Para reduzir a insegurança financeira dos trabalhadores intermitentes, é possível estabelecer um sistema de garantia de renda mínima. Isso poderia ser feito por meio de um pagamento mensal mínimo ou uma espécie de fundo de reserva para períodos de baixa demanda. Essa medida ajudaria a suavizar as flutuações na renda dos trabalhadores.
- **Negociação Coletiva:** Incentivar a negociação coletiva entre sindicatos e empregadores pode ser uma forma eficaz de estabelecer regras específicas para o contrato intermitente em setores ou empresas. Isso permite que os trabalhadores tenham mais influência na definição de condições de trabalho justas.
- **Treinamento e Capacitação continuada:** Investir em programas de treinamento e capacitação para trabalhadores intermitentes pode ajudar a melhorar suas habilidades e torná-los mais competitivos no mercado de trabalho. Isso pode aumentar suas chances de serem convocados com frequência e de obter remunerações mais altas.
- **Promoção de Cooperativas de Trabalho:** Facilitar a formação de cooperativas de trabalho entre trabalhadores intermitentes pode proporcionar uma maior estabilidade econômica. As cooperativas podem atuar como intermediárias entre os trabalhadores e os empregadores, ajudando a equilibrar a negociação de condições de trabalho.
- **Acesso a Benefícios Compartilhados:** Explorar opções que permitam aos trabalhadores intermitentes acessar benefícios compartilhados, como assistência médica ou planos de aposentadoria, mesmo quando não estão trabalhando, pode ser uma maneira de proporcionar segurança adicional.
- **Educação Financeira:** Promover a educação financeira entre os trabalhadores intermitentes pode ajudá-los a gerenciar melhor suas finanças pessoais, economizar durante os períodos de alta demanda e planejar para os momentos de baixa demanda.
- **Aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho:** Empregadores podem se esforçar para oferecer condições de trabalho mais atrativas e melhor qualidade de

vida para os trabalhadores intermitentes, o que pode contribuir para uma maior satisfação no trabalho e redução do estresse associado à insegurança financeira.

- **Avaliação Periódica das Regulamentações:** A legislação que rege o contrato de trabalho intermitente deve ser avaliada e ajustada periodicamente para abordar questões emergentes e garantir que continue a atender às necessidades dos trabalhadores e empregadores.
- **Promoção de Opções de Emprego Alternativas:** Oferecer outras opções de emprego, como contratos por prazo determinado ou tempo parcial, pode dar aos trabalhadores a oportunidade de escolher uma modalidade de trabalho que melhor se adapte às suas necessidades financeiras e de estilo de vida.

Em resumo, mitigar os impactos negativos do contrato de trabalho intermitente requer um esforço conjunto de legisladores, empregadores, trabalhadores e sociedade em geral. A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade necessária e a proteção dos direitos dos trabalhadores é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos.

## **8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em suma, o contrato de trabalho intermitente oferece flexibilidade tanto para trabalhadores quanto para empregadores, permitindo que ambas as partes se beneficiem. Através desse tipo de contrato, os trabalhadores podem ter mais autonomia sobre suas agendas e uma melhor conciliação entre trabalho e outras atividades, enquanto os empregadores podem ajustar sua força de trabalho de acordo com a demanda e reduzir os custos trabalhistas. Além disso, o trabalho intermitente pode ter um impacto positivo na economia, estimulando a criação de empregos e reduzindo o desemprego. Portanto, é importante reconhecer os benefícios desse tipo de contrato e considerá-lo como uma opção válida e vantajosa no mercado de trabalho.

Além dos benefícios diretos, o contrato de trabalho intermitente também contribui para o estímulo da economia como um todo. Ao oferecer oportunidades de emprego adicionais, esse modelo flexível pode impulsionar a criação de postos de trabalho e, conseqüentemente, reduzir o desemprego. Essa dinâmica é particularmente relevante para negócios com demanda sazonal, permitindo que mantenham uma estrutura de pessoal adequada sem arcar com altos custos fixos durante os períodos de baixa demanda.

Os direitos e benefícios dos trabalhadores no contexto do contrato intermitente desempenham um papel crucial na mitigação dos impactos negativos. Regulamentações

claras, fiscalização eficaz e a promoção da negociação coletiva são medidas que podem ajudar a proteger os trabalhadores e garantir que eles sejam remunerados de forma justa

Considerando os benefícios em termos de flexibilidade, adaptação ao mercado e estímulo à economia, o contrato de trabalho intermitente pode ser uma opção valiosa e favorável em determinadas situações. Ao promover a conciliação entre trabalho e outras atividades, bem como ao permitir ajustes eficientes na força de trabalho, esse modelo de contrato se mostra uma resposta viável às necessidades atuais do mercado de trabalho. Portanto, cabe a governos, legisladores e agentes sociais avaliar a implementação e regulamentação adequada desse tipo de contrato, a fim de maximizar seus benefícios e proteger os direitos dos trabalhadores.

Nesse cenário em constante evolução, a colaboração entre governos, empregadores, sindicatos e sociedade civil desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho que seja ao mesmo tempo flexível e justo. Ao adotar abordagens equilibradas que consideram as necessidades de todas as partes envolvidas, podemos alcançar relações de trabalho mais justas e eficazes, que promovam o bem-estar dos trabalhadores e a prosperidade das empresas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02/09/2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 02/09/2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**. 2ª ed. Salvador: Juspodium, 2017.

SOARES, Ana Beatriz Souza. **O contrato de trabalho intermitente: análise crítica acerca da inconstitucionalidade e suas consequências sociais**. 2021. 48 f. Monografia (Graduação) – Universidade Evangélica de Anápolis. Anápolis, 2021.

JORGE NETO, Francisco; CAVALCANTE, Jouberto. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes. **Contrato de trabalho intermitente no Brasil: retrocesso ou avanço?** v. 8 n. 1, 2023: Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Campo. Artigo.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT, TST e MPU.** 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

SANTOS, Filipe Felix da Silva Santos, MIGUEL, Marília Verônica. **O Contrato de Trabalho Intermitente na reforma trabalhista.** Trabalho de Conclusão do Curso de Direito. Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha. São Paulo, 2019.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467/2017 de 13 de julho de 2017.** São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Trabalho intermitente.** Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 44, n. 188, 2018.

SOUSA, Ana Rodrigues de. **Contrato de Trabalho Intermitente: vantagens e desvantagens na perspectiva do trabalhador brasileiro.** Artigo científico. Centro Universitário UNINOVAFAPI. Teresina – Piauí, 2019.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata. **OAB Conteúdo Complementar: Reforma Trabalhista.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia LTDA, 2018.

## **INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT: AN ADVANCE FROM THE WORKER'S RIGHTS PERSPECTIVE**

### **ABSTRACT**

This article discussed the intermittent employment contract and its impacts on workers' rights and benefits. It addressed variable remuneration, which is a distinctive feature of this type of contract, and how it can provide flexibility for both employees and employers. Additionally, the rights of intermittent workers were highlighted, such as proportional vacation pay, proportional 13th-month salary, paid weekly rest, and contributions to Social Security. The article also explored ways to mitigate the negative impacts of intermittent employment contracts, including strict regulation, guarantee of a minimum income, collective bargaining, training, and capacity-building, among other strategies. These measures aim to protect workers' rights and provide greater financial security.

**Keywords:** intermitente employment contract; rights; workers.