

IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADO PREVIDENCIÁRIO

IMPACTS OF THE INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT ON THE
MAINTENANCE OF SOCIAL SECURITY INSURED STATUS

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 25/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792815363](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792815363)

Ana Paula Soares Rufatto¹

Genivaldo Monelli Roza²

Vera Mônica Queiroz Fernandes Aguiar³

RESUMO

O presente artigo analisou os impactos do contrato de trabalho intermitente na manutenção da qualidade de segurado previdenciário, considerando a descontinuidade da prestação laboral e seus reflexos na proteção social do trabalhador. A pesquisa teve natureza básica, abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo, utilizando o método dedutivo e pesquisa bibliográfica, com análise de legislação, doutrina e decisões judiciais relacionadas ao tema. A partir do estudo realizado, verificou-se que a alternância entre períodos de atividade e inatividade pode gerar instabilidade financeira e irregularidade nas contribuições previdenciárias, dificultando a manutenção da proteção previdenciária e o acesso a determinados benefícios. Embora o trabalho intermitente constitua modalidade de vínculo formalmente admitida pelo ordenamento jurídico, a pesquisa evidenciou que sua estrutura pode comprometer a efetividade dos direitos sociais, especialmente diante da imprevisibilidade da renda e da descontinuidade contributiva. A flexibilização das relações de trabalho, quando acompanhada de insegurança econômica e fragilização da proteção previdenciária, pode colocar o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade, revelando uma tensão entre a flexibilidade contratual e a efetividade da proteção social.

Palavras-chave: Impactos; contrato de trabalho; intermitente; segurado previdenciário.

ABSTRACT

This article analyzed the impacts of intermittent employment contracts on the maintenance of insured status under the social security system, considering the discontinuity of labor provision and its effects on workers' social protection. The research was basic in nature, with a qualitative approach and an exploratory and

descriptive character, using the deductive method and bibliographic research, based on the analysis of legislation, legal scholarship, and judicial decisions related to the subject. The study found that the alternation between periods of activity and inactivity may generate financial instability and irregularity in social security contributions, making it difficult to maintain social security protection and access to certain benefits. Although intermittent employment constitutes a form of employment relationship formally recognized by the legal system, the research demonstrated that its structure may undermine the effectiveness of social rights, especially in view of income unpredictability and discontinuity in contributions. It was concluded that the flexibilization of labor relations, when accompanied by economic insecurity and weakened social security protection, may place workers in a situation of greater vulnerability, revealing a tension between contractual flexibility and the effectiveness of social protection.

Keywords: impacts; employment contract; intermittent; social security insured.

1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de vínculo empregatício caracterizado pela prestação de serviços de forma não contínua, com alternância entre períodos de atividade e de inatividade, conforme a necessidade do empregador. Tem, portanto, previsão no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, após ser introduzido pela Reforma Trabalhista, por meio da Lei n. 13.467, de 13/07/2017 e validado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), por intermédio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade - ADIs 5826, 5829 e 6154.

É importante observar que a Corte Suprema à época julgou pela constitucionalidade do trabalho intermitente, introduzido pela Lei da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11/11/2017, 120 dias depois de sua sanção presidencial.

Infere-se a seguir o teor do artigo 452-A da CLT, que trata do labor intermitente:

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.

Anota-se que o trabalho intermitente consiste em atividade popularmente conhecida como 'bicos', caracterizada pela prestação de serviços de forma esporádica, especialmente em períodos de maior demanda no comércio. Nesse contexto, os empregadores recorrem ao trabalho intermitente para suprir necessidades temporárias, alocando trabalhadores em funções como vendedores e auxiliares, prática também comum nos setores de bares e restaurantes.

A convocação do trabalhador deve ocorrer com antecedência mínima de três dias corridos. A partir daí, ele tem um dia útil para aceitar ou recusar a oferta; no silêncio, presume-se a recusa. Vale destacar que essa recusa não configura insubordinação, permanecendo intacta a lógica da subordinação jurídica (Delgado 2019). Ademais, a subordinação do contrato intermitente persiste,

conforme o estatuto celebrado, enquanto o labor está sendo realizado.

Preconiza o artigo 452-A, § 5º, da CLT que o período de inatividade não é avaliado como tempo à disposição do empregador. Durante esse intervalo, o vínculo continua ativo, mas o trabalhador é inteiramente livre para prestar serviços a outros tomadores, não havendo subordinação ou dever de exclusividade.

A remuneração é devida pelos períodos efetivamente trabalhados, embora o vínculo empregatício se mantenha mesmo durante os intervalos sem prestação de serviços. Ocorrendo a prestação de serviço, ao final do labor o trabalhador receberá o pagamento imediato das parcelas referentes à remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcionais, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais.

Importante mencionar que o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador e pode se estender por prazo indeterminado, já que a legislação não estabelece limite máximo para sua duração. Durante esses intervalos, o trabalhador pode, inclusive, prestar serviços a outros contratantes.

Quando o trabalhador intermitente aceita a convocação, a parte que descumprir o compromisso sem justo motivo deverá pagar à outra, em até trinta dias, multa de até 50% da remuneração que seria devida, valor que poderá ser compensado dentro do mesmo prazo.

Do ponto de vista previdenciário, os meses em que a remuneração ficar abaixo do salário mínimo, em regra, não serão computadas para fins de tempo de contribuição e carência, a menos que o próprio segurado complemente a contribuição. Ou seja, recai sobre o

trabalhador a responsabilidade de completar o valor necessário para que aquela competência seja reconhecida.

Já nos períodos de inatividade, quando não há convocação nem prestação de serviços, simplesmente não há remuneração nem recolhimento previdenciário vinculado ao contrato, e a manutenção da qualidade de segurado passa a depender das regras do período de graça. Ou seja, embora o trabalho intermitente garanta, formalmente, a vinculação ao sistema previdenciário, a irregularidade da prestação laboral e a possibilidade de remunerações abaixo do mínimo tendem a dificultar o cumprimento dos requisitos de carência, comprometendo a efetiva proteção do trabalhador.

Nesse sentido, Delgado (2019) aponta que o contrato intermitente representa uma forma de flexibilização capaz de fragilizar a proteção do trabalhador, sobretudo em razão da descontinuidade da prestação laboral, o que abre espaço para a precarização das condições de trabalho e para situações de desproteção social.

A precarização do contrato intermitente consiste na maculação dos direitos sociais e também em total desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, estatuído no inc. III do artigo 5º da Carta Magna de 1988.

No Direito do Trabalho, fala-se em precarização justamente quando a flexibilização normativa reduz garantias historicamente conquistadas pelos trabalhadores, comprometendo a efetividade dos direitos sociais. Antunes (2018), por sua vez, entende a precarização do trabalho como consequência das transformações do capitalismo contemporâneo, que intensificam a flexibilização das

relações laborais, ampliam a instabilidade dos vínculos e reduzem a proteção social, um verdadeiro processo de fragilização estrutural das condições de trabalho.

Spindola (2022) enfatiza que o contrato de trabalho intermitente tem sido um dos assuntos mais controvertidos trazido pela reforma trabalhista, sobretudo no período da sua inatividade, já que não é considerado como tempo à disposição; além disso, não haverá salário ao empregado no momento da inatividade. Infere-se que o salário na forma variável pode ocasionar enorme risco e fragilidade ao empregado, já que jamais o empregado terá certeza da sua remuneração e do período determinado de trabalho.

Relevante observar que o contrato de trabalho intermitente tem período de atividade e de inatividade, o que provoca incompatibilidade com as condições do vínculo empregatício. E em conformidade com o artigo 3º da CLT, empregado é toda pessoa física que labora em serviços de natureza não eventual ao empregador, sob subordinação e recebendo salário.

O artigo 3º da CLT contempla que os requisitos para considerar empregado é que a prestação de serviço aconteça de forma habitual, diferentemente da modalidade do contrato de trabalho intermitente, que permite período de inatividade, o que tem acarretado diversas polêmicas.

Para Fernandez et al (2020), o contrato de trabalho intermitente é uma espécie de contrato de emprego por tempo indeterminado, a considerar que o trabalho se desenvolve de modo descontínua. Importa, portanto, uma espécie de contrato de emprego, que necessita ter os seus requisitos da relação de emprego, pode até

demudar algumas formalidades, mas não deixar de conter um deles.

Entende-se que o contrato de trabalho intermitente apresenta período de inatividade, mesmo de forma ocasional, o que não descaracteriza a relação de emprego. O empregado não continua a serviço da empresa, ou seja, se não laborar, ele não recebe qualquer remuneração. E, ainda, poderá labutar para outros.

Spindola (2022) enfatiza ainda que a grande polêmica em relação aos recolhimentos previdenciários do contrato de trabalho intermitente tem sido a de não se obter a porcentagem mínima do pagamento previdenciário, em razão de alguns empregados serem convidados de forma ocasional. Com poucos dias de labor, é determinado o recolhimento abaixo do montante que é exigido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Nesta conjuntura, o empregado tão-somente terá o seu período de contribuição reconhecido perante o INSS se alcançar o recolhimento mínimo da contribuição previdenciária exigida para a sua categoria, conforme se infere do artigo 195, § 14, da Constituição Federal de 1988.

Assim, apesar de ampliar a flexibilidade nas relações de trabalho, esse modelo de contrato de trabalho levanta preocupações relevantes quanto à proteção social do trabalhador, em especial no campo previdenciário.

Essa proteção social, no Brasil, tem fundamento na Constituição de 1988, que instituiu a Seguridade Social e assegura direitos à saúde, à previdência e à assistência social, orientados pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da universalidade da cobertura. O

sistema previdenciário, por sua vez, é disciplinado pelas Leis n. 8.213/1991 e n. 8.212/1991, que pressupõem contribuições regulares tanto para a manutenção da qualidade de segurado quanto para o acesso aos benefícios.

A manutenção da qualidade de segurado depende da regularidade das contribuições (Ibrahim 2020), de modo que a ausência de recolhimentos pode comprometer o acesso a benefícios previdenciários, a considerar que estes consistem em garantias futuras.

Denota-se que a dinâmica do contrato intermitente pode comprometer essa lógica contributiva, uma vez que os períodos de inatividade não geram, necessariamente, recolhimentos previdenciários, ocasionando lacunas contributivas que afetam tanto a manutenção da qualidade de segurado quanto o cumprimento dos períodos de carência.

Como exemplo, o trabalhador intermitente que recebe valores inferiores ao salário mínimo ou permanece períodos sem convocação pode deixar de contribuir regularmente, o que pode acarretar a perda da qualidade de segurado ou o não cumprimento da carência exigida para benefícios previdenciários. Assim, evidencia-se a tensão entre a flexibilização das relações de trabalho e a efetividade da proteção social.

É diante desse cenário que o presente trabalho se propõe a analisar os impactos do contrato de trabalho intermitente na manutenção da proteção previdenciária do trabalhador, cerne da Carta Política de 1988. Para isso, busca-se examinar o regime jurídico do trabalho intermitente, compreender o conceito de qualidade de segurado,

analisar os efeitos da descontinuidade contributiva e verificar as compatibilidades e incompatibilidades entre essa modalidade contratual e as normas previdenciárias.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo teve natureza básica, uma vez que buscou analisar e compreender os efeitos do contrato de trabalho intermitente sobre a manutenção da qualidade de segurado no Regime Geral de Previdência Social, considerando o enquadramento legal e os princípios constitucionais da seguridade social no contexto jurídico contemporâneo.

O método de raciocínio utilizado foi o dedutivo, pois partiu de princípios gerais estabelecidos no âmbito do Direito Constitucional, do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário para analisar e compreender os impactos do contrato de trabalho intermitente na proteção previdenciária do trabalhador.

A pesquisa possui caráter exploratório e descritivo. O objetivo exploratório visou identificar e compreender as implicações da intermitência da prestação laboral na regularidade das contribuições previdenciárias, enquanto o objetivo descritivo buscou analisar os efeitos jurídicos dessa descontinuidade sobre a manutenção da qualidade de segurado e o acesso aos benefícios previdenciários. Dessa forma, buscou-se obter uma compreensão abrangente do tema.

No que diz respeito aos métodos utilizados, foram realizadas pesquisas bibliográficas, abrangendo livros, artigos científicos e documentos jurídicos relacionados ao contrato de trabalho intermitente, à legislação previdenciária e aos princípios

constitucionais da seguridade social. Também foram analisadas normas como a Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente o artigo 452-A, bem como as Leis Federais n. 8.212/1991 e n. 8.213/1991, além de decisões do Supremo Tribunal Federal pertinentes à temática. Isso permitiu uma análise aprofundada das implicações jurídicas e práticas do tema.

A abordagem adotada foi qualitativa, permitindo a compreensão das complexas relações entre a flexibilização das relações de trabalho e a efetividade da proteção previdenciária. Foram analisadas interpretações doutrinárias, dispositivos legais e entendimentos jurisprudenciais, a fim de identificar as nuances e os desafios decorrentes do contrato de trabalho intermitente.

Por meio das palavras-chave “impactos”; “contrato de trabalho”; “intermitente”; “segurado previdenciário”; foram realizadas buscas em bases de dados como a Biblioteca do Supremo Tribunal Federal (STF); Google Acadêmico; Portal de Periódicos da CAPES e Diário Oficial da União; Essas bases foram selecionadas em razão de sua relevância e abrangência na área jurídica; possibilitando o acesso a materiais confiáveis e atualizados sobre o tema.

Foram incluídos estudos que abordavam diretamente os impactos do contrato de trabalho intermitente na proteção previdenciária do trabalhador, bem como aqueles que discutiam a legislação trabalhista e previdenciária e os princípios constitucionais da seguridade social. Foram excluídos trabalhos que não apresentavam relação direta com o tema ou que não atendiam a critérios mínimos de rigor acadêmico. A seleção considerou a relevância, a qualidade e a contribuição para a compreensão do problema proposto.

3. RESULTADOS

A pesquisa permitiu compreender que o contrato de trabalho intermitente representa uma mudança significativa na forma tradicional de prestação de trabalho, especialmente pela alternância entre períodos de atividade e inatividade. Verificou-se que essa característica pode gerar maior instabilidade financeira ao trabalhador, já que sua remuneração está diretamente atrelada às convocações recebidas. Também se compreendeu que os períodos de inatividade tendem a comprometer a regularidade das contribuições previdenciárias, dificultando a manutenção da proteção previdenciária e o acesso a determinados benefícios.

A partir da análise realizada, nota-se que, embora o trabalho intermitente seja uma modalidade de vínculo autorizada pelo ordenamento jurídico, sua estrutura apresenta aspectos que podem entrar em conflito com a efetividade dos direitos sociais do trabalhador. Isso porque a flexibilização da relação de trabalho, quando acompanhada de insegurança quanto à renda, à continuidade laboral e à proteção previdenciária, acaba deixando o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade. Assim, os resultados da pesquisa demonstraram que a existência formal do vínculo não significa, necessariamente, a garantia de uma proteção social efetiva, nos termos da Constituição Federal de 1988.

4. DISCUSSÃO

O presente artigo justifica-se pela relevância jurídica, social e acadêmica do tema “Impactos do contrato de trabalho intermitente na manutenção da qualidade de segurado previdenciário”, especialmente no contexto das transformações promovidas pela Lei

n. 13.467 de 13 de julho de 2017, que introduziu essa modalidade contratual no ordenamento jurídico brasileiro.

O trabalho intermitente, caracterizado pela alternância entre períodos de atividade e de inatividade, estabelece uma nova lógica de prestação laboral, com repercussões diretas na dinâmica de proteção social do trabalhador. Diante disso, torna-se fundamental investigar os efeitos dessa forma de contratação sobre a manutenção da qualidade de segurado no Regime Geral de Previdência Social, elemento essencial para o acesso aos benefícios previdenciários. Afinal, a intermitência na prestação de serviços pode resultar na irregularidade das contribuições, comprometendo a continuidade da filiação previdenciária e, conseqüentemente, expondo o trabalhador a situações de desproteção social (Martins, 2023).

Observa-se que o labor que cessa em um determinado momento e recomeça depois ocasiona a descontinuidade do contrato e por consequência pode gerar insegurança jurídica, posto que o contrato de trabalho intermitente, regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017 e validado pelo Supremo Tribunal Federal, busca proporcionar flexibilidade operacional às empresas e previsibilidade jurídica a relações que antes aconteciam na informalidade, conquanto ainda gere contestações sobre a transferência de riscos de ordem econômica.

Spindola (2022), ressalta que pautado nesse prisma, o artigo 7º da Carta Política cristaliza o princípio da melhoria da condição social do trabalhador, aferindo-lhe um rol de direitos que propendem a garantia da eficácia de sua funcionalidade: a proteção da relação de emprego, o salário mínimo, o piso salarial adequado à extensão e à

complexidade do trabalho, a proteção da remuneração salarial ante a sua natureza alimentar e a duração da jornada de trabalho.

O contrato de trabalho intermitente possui diferenças enormes quanto ao contrato considerado tradicional, posto que não há garantia de renda fixa, pois o trabalhador só recebe pelas horas efetivamente trabalhadas e fica em período de inatividade sem remuneração garantida; não há direito ao recebimento de seguro-desemprego em caso de demissão; o empregador deve convocar com pelo menos 03 dias de antecedência, e o trabalhador tem 24 horas para responder, ademais o silêncio constitui recusa; e, por derradeiro, em caso de demissão sem justa causa, há pagamento de saldo de salário, férias e 13º proporcionais, mas não faz jus ao aviso prévio indenizado nem à multa de 40% do FGTS.

A relevância do estudo também se evidencia na análise da descontinuidade contributiva, uma vez que os períodos de inatividade, inerentes ao contrato intermitente, podem gerar lacunas no recolhimento previdenciário e dificultar o cumprimento dos requisitos legais necessários à concessão de benefícios (Ibrahim, 2023). Tal circunstância levanta questionamentos importantes sobre a efetividade da proteção previdenciária assegurada a esses trabalhadores, sobretudo em situações de risco social.

Embora o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, tal entendimento não afasta a necessidade de uma análise crítica de seus efeitos práticos, sobretudo no âmbito previdenciário, em que a descontinuidade contributiva pode revelar fragilidades na proteção social do trabalhador (Delgado, 2019).

Apesar de a Corte Suprema ter considerado constitucional o contrato intermitente, tem-se que enfatizar que a construção de uma sociedade livre e justa advém do respeito aos direitos sociais e ao princípio de igualdade, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988.

Soma-se a isso, a necessidade de examinar a compatibilidade dessa modalidade contratual com os princípios constitucionais da seguridade social, notadamente a universalidade da cobertura e do atendimento, a continuidade da proteção e a dignidade da pessoa humana. A tensão entre a flexibilização das relações de trabalho e a efetividade dos direitos sociais fundamentais demanda uma análise crítica capaz de identificar eventuais incongruências normativas e seus impactos concretos.

Por fim, o estudo apresenta relevância acadêmica e prática ao contribuir para o aprofundamento do debate jurídico acerca da inter-relação entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, além de fornecer subsídios para a atuação de operadores do Direito diante das lacunas e desafios decorrentes dessa modalidade contratual.

Assim, a pesquisa busca colaborar para a construção de soluções interpretativas que promovam maior efetividade à proteção social do trabalhador, em consonância com os valores constitucionais.

4.1. Da Dignidade da Pessoa Humana

É relevante aduzir que o contrato de labor intermitente ocasiona uma ampla querela sobre o tema alusivo à dignidade da pessoa humana e aos direitos sociais asseverados pela Constituição Federal de 1988. Instituído pela Reforma Trabalhista de 2017, por intermédio da Lei n. 13.467/2017, o contrato intermitente é aquele em que a

prestação de serviços não ocorre de forma consecutiva. Assim, o trabalhador permanece em períodos de atividade e de inatividade. Portanto, ele é convocado pela empresa tão-somente quando há demanda. Ademais, o pagamento é realizado por hora ou por dia trabalhado, ajustado e também proporcional ao tempo de serviço.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o contrato de trabalho intermitente é constitucional e não macula a dignidade da pessoa humana. Conquanto para vários doutrinadores e juristas da seara do Direito do Trabalho, o contrato de labor intermitente infringe o princípio da dignidade da pessoa humana, além de outras normas de cunho constitucional.

Em suas obras conjuntas, "A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017", o Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado e a professora Gabriela Neves Delgado esteiam que essa modalidade de contrato de trabalho transfere os riscos existentes na atividade econômica para o trabalhador, pois, ao deixá-lo à disposição sem garantia de tempo mínimo de trabalho e sem a previsibilidade de remuneração, o arquétipo confina e, portanto, rompe com o patamar civilizatório mínimo e com a valorização social do trabalho, trazido em nossa Carta Magna.

Daí porque, é importante, fazer alusão à obra de Piovesan (2021, p. 71) que ao fazer alusão à Saramago, quando diz “as pessoas nascem todos os dias; só delas é o que depende continuarem a viver o dia de ontem ou começarem de raiz e berço o dia novo – o hoje”, enfatiza que por isso, é mais do que tempo de inventar uma nova ordem, que inaugure os direitos humanos, como a plataforma emancipatória moderna, movida no valor da absoluta prevalência da dignidade humana.

Então, defende-se que o foco atual da nossa sociedade não deve constituir somente na criação de novas leis ou então de uma nova teoria para os direitos humanos, mas sim contemplar a concretização e a aplicação prática dos direitos que já permanecem, assentando a dignidade humana acima de tudo, como assim procedeu a Carta Maior de 1988.

A dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, constitui fundamento do Estado Democrático de Direito e orienta a interpretação de todo o sistema de proteção dos direitos sociais, inclusive das relações de trabalho. Nesse sentido, ainda que o contrato de trabalho intermitente seja uma modalidade admitida pelo ordenamento jurídico, sua estrutura pode ocasionar significativa precarização das condições de trabalho, especialmente pela ausência de continuidade da prestação laboral e pela consequente imprevisibilidade quanto à percepção de rendimentos.

Essa instabilidade pode comprometer a capacidade do trabalhador de prover a própria subsistência e de organizar minimamente sua vida econômica, situação que se agrava quando a descontinuidade laboral repercute sobre a regularidade das contribuições previdenciárias e, por consequência, sobre a manutenção da qualidade de segurado.

Vale lembrar que a proteção conferida pelo Direito do Trabalho não deve se limitar à formalização do vínculo. Ela precisa assegurar condições compatíveis com a dignidade do trabalhador, em consonância com os princípios da valorização do trabalho humano e da justiça social. Desse modo, quando a utilização do contrato intermitente produz insegurança econômica e fragiliza a proteção

previdenciária sem garantir ao trabalhador condições mínimas de previsibilidade e subsistência, fica evidente a tensão com o princípio da dignidade da pessoa humana, o que se impõe uma interpretação da modalidade contratual que preserve, tanto quanto possível, a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

4.2. Do Contrato Intermitente

Para Correia (2026) o trabalho intermitente é considerado danoso para os trabalhadores, porque traz total insegurança financeira ao empregado, que não possui conhecimento da quantidade de dias que laborará durante o mês e nem mesmo o valor de sua remuneração mensal. Ademais, em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou então os dias trabalhados no mês será menor e, portanto, o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar o seu sustento e o de sua própria família.

Ademais, tem-se que a instituição do contrato intermitente culmina no aumento no emprego formal, de trabalhadores registrados, reduzindo-se os trabalhadores em condição de informalidade. Depara-se para a fragilidade do contrato de labor, posto que, a remuneração recebida ao final do mês pode ser ultrajada em crise de cunho econômica.

O contrato de trabalho intermitente insere-se no contexto das transformações contemporâneas das relações laborais, marcadas pela flexibilização normativa e pela busca por maior adaptabilidade do mercado de trabalho. Introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 13.467/2017, tal modalidade contratual permite a prestação de serviços de forma descontínua, com alternância entre

períodos de atividade e de inatividade, conforme a necessidade do empregador.

O trabalho intermitente representa uma inovação significativa no Direito do Trabalho brasileiro, ao admitir a descontinuidade da prestação laboral sem a ruptura do vínculo empregatício (Delgado 2019).

Denota-se que, embora essa modalidade amplie as possibilidades de contratação, também inaugura um modelo que relativiza a estabilidade econômica do trabalhador, na medida em que sua remuneração passa a depender da efetiva convocação para o trabalho.

A doutrina também analisa o contrato de trabalho intermitente sob uma perspectiva crítica quanto à sua compatibilidade com os princípios protetivos do Direito do Trabalho. Nesse sentido, Cassar (2018) sustenta que a introdução do trabalho intermitente representa uma ruptura com a lógica tradicional da continuidade da relação de emprego, ao admitir a prestação de serviços de forma descontínua sem a garantia de remuneração mínima mensal.

Logo, verifica-se que essa modalidade pode comprometer a previsibilidade da renda do trabalhador e fragilizar sua subsistência, aproximando-se de formas precárias de contratação, pois ainda que o contrato intermitente seja formalmente reconhecido como vínculo empregatício, sua estrutura desafia princípios clássicos do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da proteção, ao transferir ao trabalhador os riscos da atividade econômica em determinados períodos de inatividade.

Essa compreensão reforça o entendimento de que a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista deve ser analisada não apenas sob o prisma da legalidade, mas também quanto aos seus efeitos concretos na vida do trabalhador, especialmente no que se refere à estabilidade econômica, à previsibilidade da renda e à efetividade dos direitos sociais.

Nesse cenário, o contrato intermitente pode ser compreendido como uma das expressões dos chamados vínculos laborais atípicos. Tais vínculos caracterizam-se por se afastarem do modelo tradicional de emprego contínuo e subordinado, apresentando flexibilização de elementos clássicos da relação empregatícia, como a continuidade da prestação de serviços e a previsibilidade da remuneração (Antunes, 2018; Delgado, 2019). Desta forma, embora ampliem as formas de inserção no mercado de trabalho, essas modalidades podem implicar maior instabilidade e redução da proteção social

Nesse sentido, a doutrina aponta que a flexibilização das relações de trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista, deve ser analisada à luz de seus impactos sobre a proteção social. A precarização do trabalho constitui um fenômeno estrutural do capitalismo contemporâneo, caracterizado pela ampliação de vínculos instáveis, redução de garantias trabalhistas e enfraquecimento dos mecanismos de proteção social (Antunes 2018).

A relação entre o capitalismo moderno e o labor intermitente reflete a procura incessante do sistema econômico por flexibilidade, redução de custos e adaptação acelerada às oscilações do mercado de trabalho. Essa modalidade reflete as transformações tecnológicas

e estruturais que amoldam o mercado de trabalho nos dias atuais e modernos.

Portanto, tal cenário tende a evidenciar a fragilização das condições de trabalho, sobretudo para trabalhadores inseridos em formas contratuais atípicas, pois a descontinuidade da prestação de serviços no contrato intermitente pode comprometer a efetividade dos direitos sociais, especialmente quando associada à irregularidade contributiva e a desvalorização do trabalho intermitente.

Spindola (2022) aduz em sua dissertação que ainda são muitas as discussões englobando mencionada modalidade de contrato, uma vez que, conforme foi sendo publicada a legislação, observou-se que, se não forem instituídas novas orientações sobre o assunto, fato este que poderá haver enfraquecimento e precarização nas relações de trabalho.

A precarização, nesse contexto, manifesta-se também na insegurança quanto à renda e à continuidade do vínculo laboral, elementos diretamente relacionados à proteção previdenciária. O contrato intermitente se refere a uma garantia temporária, enquanto a Carta Política de 1988 fixou direitos permanentes.

A proteção social do trabalhador, por sua vez, encontra fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que institui a Seguridade Social como um sistema integrado de ações destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Entre os princípios que regem a seguridade social, destacam-se a universalidade da cobertura e do atendimento, a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços, bem como a dignidade da pessoa humana.

No âmbito infraconstitucional, a previdência social é disciplinada pelas Leis n. 8.212/1991 e n. 8.213/1991, que estruturam o Regime Geral de Previdência Social, estabelecendo regras de custeio e concessão de benefícios. Trata-se de um sistema contributivo, no qual a proteção previdenciária está diretamente vinculada principalmente ao recolhimento regular de contribuições.

A qualidade de segurado consiste na condição jurídica que permite ao trabalhador acessar os benefícios previdenciários, sendo mantida mediante contribuições regulares ou durante os chamados períodos de graça previstos em lei (Ibrahim 2020). Assim, a ausência de recolhimentos pode acarretar a perda dessa qualidade, comprometendo a proteção social do indivíduo.

Nesse contexto, a dinâmica do contrato de trabalho intermitente apresenta desafios relevantes para a manutenção da proteção previdenciária, pois a alternância entre períodos de atividade e inatividade pode resultar em lacunas contributivas, uma vez que nem todos os meses haverá recolhimento ao sistema previdenciário (Ibrahim 2020). Essa descontinuidade pode comprometer tanto a manutenção da qualidade de segurado quanto o cumprimento dos períodos de carência exigidos para a concessão de benefícios, em razão da irregularidade das contribuições previdenciárias.

A irregularidade das contribuições previdenciárias decorrente de vínculos laborais atípicos que podem gerar insegurança jurídica e social, sobretudo em situações de risco social, como incapacidade laborativa, maternidade, auxílios e idade avançada. Logo, a efetividade da proteção previdenciária depende da continuidade contributiva, o que nem sempre se verifica no trabalho intermitente.

Dessa forma, observa-se uma tensão entre a flexibilização das relações de trabalho e a efetividade da proteção social. Embora o contrato intermitente tenha sido considerado constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, sua aplicação prática suscita questionamentos quanto à compatibilidade com os princípios constitucionais da seguridade social e da dignidade da pessoa humana, especialmente no que se refere à continuidade da proteção e à garantia de direitos fundamentais.

Assim, o referencial teórico adotado fundamenta-se na análise crítica das transformações sociais e econômicas do Direito do Trabalho e seus reflexos no Direito Previdenciário, buscando compreender em que medida o contrato de trabalho intermitente impacta a manutenção da qualidade de segurado e a efetividade da proteção social do trabalhador, posto que este desde 1988 possui regras de proteção em nossa Carta Política.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise realizada, denota-se que o contrato de trabalho intermitente, embora represente uma forma de flexibilização das relações de trabalho a partir de 2017 até os dias de hoje, pode contribuir para a manutenção de um cenário de instabilidade para o trabalhador. A alternância entre períodos de atividade e inatividade interfere na previsibilidade da renda e pode dificultar a organização financeira e a continuidade da proteção social.

Verificou-se, ainda, que a descontinuidade da prestação laboral possui reflexos que ultrapassam a relação entre empregado e empregador, alcançando também a esfera previdenciária. A irregularidade dos períodos trabalhados e das contribuições pode

criar dificuldades para que o trabalhador mantenha sua proteção previdenciária de forma efetiva, principalmente diante de situações que exigem maior amparo legal e social.

Nesse sentido, compreende-se que a flexibilização proporcionada pelo trabalho intermitente pode acabar transferindo ao trabalhador parte dos riscos decorrentes da instabilidade da atividade laboral. A possibilidade de permanecer formalmente vinculado sem a garantia de trabalho e de renda contínuos demonstra que a existência do vínculo, por si só, não é suficiente para assegurar uma proteção social efetiva.

Portanto, conclui-se que, embora esse tipo de vínculo seja autorizado pelo ordenamento jurídico e considerado constitucional, sua estrutura apresenta, sob a perspectiva analisada neste trabalho, certa incompatibilidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente no que se refere à efetividade dos direitos sociais assegurados ao trabalhador. A instabilidade da renda, a descontinuidade laboral e os possíveis reflexos na proteção previdenciária demonstram que a flexibilização pode ocorrer em prejuízo da segurança e da proteção social, mantendo o trabalhador em uma condição de maior vulnerabilidade e constante fragilidade, esquecendo o lado social e econômico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Contrato de trabalho intermitente é constitucional.** Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-affirma-stf/>. Acesso em: 01/04/2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Pedido de vista suspende julgamento de ações sobre contrato intermitente.** Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-acoes-sobre-contrato-de-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 01/04/2026

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** 17ª. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2026.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei nº 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente.** Curitiba: Juruá, 2020.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** 25. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2020.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** 27. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social.** 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 19ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SPINDOLA, Cibele Dos Santos Tadim Neves. **Questões relevantes e aspectos controvertidos em torno do contrato de trabalho intermitente.** 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/30889/1/Cibele%20dos%20Santos%20Tadim%20Neves%20Spindola.pdf>. Acesso em 11 out. 2026.

¹ Acadêmica de Direito. Artigo apresentado à UNISAPIENS, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, Porto

Velho/RO. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Acadêmico de Direito. Artigo apresentado à UNISAPIENS, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, Porto Velho/RO. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

³ Professora Doutora Orientadora. Docente do Curso de Direito da Centro Universitário Unisapiens. Advogada. Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Itajaí (2022). Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2011). Especialista em Direito Processual Civil, Direito Público (Administrativo e Constitucional), Direito Tributário, Metodologia do Ensino Superior, entre outras áreas. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Acre (1987). Possui ampla experiência na advocacia, com atuação junto ao Banco do Brasil S/A por mais de duas décadas, bem como destacada trajetória acadêmica no ensino superior e na pós-graduação em instituições de Rondônia. Conselheira Estadual da OAB/RO. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)