



16

DESAFIOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: ANÁLISE ESTATÍSTICA E LACUNAS LEGISLATIVAS

Raphael Jacob Brolio

Juiz do Trabalho da 2ª Região – TRT de São Paulo – desde 12/07/2013. Juiz do Trabalho da 3ª Região – TRT de Minas Gerais (31/08/2012 – 11/07/2013). Aprovado no 17º Concurso para Procurador do Trabalho – Ministério Público do Trabalho – no ano de 2012. Aprovado no concurso de analista judiciário do TRT de São Paulo. Exerceu a advocacia entre os anos de 2000 e 2012 e atuou como Defensor Dativo do Tribunal de Ética e Disciplina IV de 2001/2012. Graduado em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas de São Paulo – FMU (1999). É Especialista, Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Pós-doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca (USAL) – Espanha. Pós-graduado em Direito Processo Civil pela UNIDombosco (UniDBSCO). Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Autor e Palestrante.

Logo com a novidade da reforma trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/2017 e em vigor a partir de 11 de novembro daquele ano, surgiu, durante o curso do meu doutorado em direito na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), a ideia de escrever sobre o contrato de trabalho intermitente. Entre 2017 e 2018, após muita reflexão sobre o tema e diversas conversas com o meu Orientador, Prof. Dr. Thiago Lopes Matsushita – a quem reitero meus profundos agradecimentos pelo empenho e orientação – decidimos avançar. Realizado, então, o necessário esfor-

ço e passado o tempo de maturação para entender os desafios que viriam, mãos à obra!

Não foi fácil, nunca é, e nem poderia ser diferente. Uma tese no doutorado exige ineditismo, originalidade e contribuição ao conhecimento científico na área do estudo, e a recente chegada do instituto (contrato de trabalho intermitente) na legislação brasileira era a oportunidade perfeita para embarcar nessa longa jornada. Embora no direito estrangeiro existissem modalidades contratuais de trabalho parecidas

ou similares ao modelo brasileiro, pouca coisa havia em solo pátrio naquela época (2017/2018) para que fosse pesquisado. Quanto mais incipiente a matéria, consequentemente mais árido e denso se torna o terreno da pesquisa.

Após a imprescindível elaboração de um banco de ideias – que sempre é extremamente bem-vindo em qualquer trabalho que exija pesquisa e escrita – muito refleti sobre qual deveria ser o meu ponto de partida no trabalho. Uma vez elaborado o sumário – que normalmente problematiza e delimita o tema a ser tratado – qual poderia ser o assunto a ocupar a primeira parte, o pano de fundo do primeiro capítulo de minha tese. Esse era o ponto.

Em busca de soluções práticas e factíveis – em vez de teorias ou ideais –, busquei estruturar meu pensamento de forma pragmática: apresentar perguntas e, na sequência, oferecer soluções, até porque, diversas eram as demandas sem respostas que o contrato de trabalho intermitente brasileiro gerava e, seguramente, podemos afirmar que, ainda são. Sem sombra de dúvidas. Contudo, essa forma de organização e encadeamento de ideias (perguntas e respostas), eram absolutamente incompatíveis com o trabalho acadêmico ao qual me propus e que deveria entregar. Uma tese de doutoramento requer refinamento e erudição, lastreada em pesquisa profunda e rigorosa.

Foi então, que, na ocasião, o primeiro capítulo elaborado em minha tese de doutorado se ocupou de tratar do “*trabalho e sua magnitude: uma das dimensões básicas do índice de desenvolvimento humano (IDH)*”. A missão dessa parte inaugural era identificar quais países adotaram modelos parecidos ou similares ao contrato de trabalho intermitente brasileiro, fazendo, a partir daí, um entrelaçamento com o índice de desenvolvimento humano (IDH¹) de cada um deles.

1 O IDH pode variar de 0 (zero), que represente nenhum desen-

O que levou, por exemplo, a países como *Portugal, Espanha, Itália, Reino Unido*², entre outros, a incorporar ao seu ordenamento jurídico tais modelos de contrato. Talvez tenha sido a busca por flexibilização de direitos trabalhistas, com o objetivo de aumentar o número de novos postos de trabalho. Isso porque o empregado somente é convocado para trabalhar quando há demanda, sem jornada fixa ou garantida. Uma segunda hipótese: os países referidos optaram por adotar tal modelo contratual em busca da adaptação às novas relações sociais, a fim de dar resposta às necessidades atuais. Ou, quem sabe, por outros motivos diferentes dos quais colocamos há pouco.

Sabe-se que o índice de desenvolvimento humano (IDH) é uma medida utilizada para avaliar o nível de desenvolvimento humano de um país ou região e, justamente quando da confecção do meu trabalho no doutorado, uma das tarefas a desempenhar foi entender a razão de o Brasil adotar um modelo (contrato de trabalho intermitente) parecido ou similar ao de países com uma classificação IDH superior ao nosso.

Simples: se, no Brasil, nem mesmo as relações convencionais de emprego apresentam índice satisfatório de cumprimento espontâneo (anotação de CTPS), o que motivaria e seduziria os protagonistas daquele contrato (empregador e empregado) a celebrar e formalizar um contrato de trabalho intermitente?

Parte-se da premissa de que o maior ou menor cumprimento espontâneo das obrigações, em nosso sentir, está diretamente ligado ao nível cultural e educacional de determinado país. Dessa forma, pode-se conjecturar: se a educação é uma das di-

volvimento humano, até 1(um): desenvolvimento humano total. As 3 (três) dimensões básicas do IDH são: renda, educação e saúde.

2 O Reino Unido é formado por 4 (quatro) países: Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte.

mensões básicas do IDH, então, países com melhores índices têm maior propensão ao cumprimento espontâneo das obrigações. Parece-me que sim! Quanto maior o descumprimento das obrigações na sociedade, mais se delega ao Estado a solução dos conflitos e maior o volume de judicialização das questões.

O fato é que países que utilizam os modelos parecidos ou similares ao contrato de trabalho intermitente brasileiro seguem firmes, cada qual com a sua respectiva padronização e peculiaridade e nomes do instituto diferentes (por vezes). Veja-se: (i) *Portugal*, que regulamenta a matéria por meio de seu Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009³), arts. 157/160: *trabalho intermitente*⁴; (ii) *Espanha*, que trata do assunto no art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015⁵): *contrato fijo-discontinuo*; (iii) *Itália*, que prevê o *lavoro intermitente*⁶, em seu art. 13, por meio do Decreto Legislativo 15 de junho de 2015, n. 81⁷; e (iv) *Reino Unido*, que ainda possui o *zero hour contract*. Essa espécie contratual é conhecida por não garantir um número fixo de horas de trabalho por semana ou mês e sua previsão está no art. 27A do *Employment Rights Act*⁸ de 1996.

Na época em que pesquisávamos e escrevíamos o trabalho de doutorado, no relatório de desenvolvimento humano (RDH) de 2016, dos 188 países, o Brasil ocupava a posição de nº 79º. De lá para cá,

com quase 8 anos completos de vida do contrato de trabalho intermitente no Brasil, conforme o RDH de 2023/2024¹⁰¹¹, dos 193 países que hoje fazem parte do dele, o último lugar está com a Somália, já o Brasil teve uma piora de 10 posições: 89º lugar, ficando para trás de muitos países todos pertencentes às Américas (Norte, Central e Sul), quase 20 (vinte). É o que se passa com: Peru (87º), Cuba (85º), Equador (83º), República Dominicana (82º), São Vicente e Granadinas (81º), México (77º), Granada (73º), Costa Rica (64º), Barbados (62º), Trinidad e Tobago (61º), Panamá (57º), Bahamas (57º¹²), Antígua e Barbuda (54º), Uruguai (52º), Argentina (48º), Chile (44º), Estados Unidos (20º) e Canadá (18º).

É claro e evidente que o IDH brasileiro não piorou 10 (dez) posições exclusivamente em razão do contrato de trabalho intermitente. Por óbvio. O retrocesso relacionado ao IDH brasileiro pode se dar a partir de um conjunto de fatores, sejam eles culturais, econômicos, políticos, sociais, entre muitos outros. Só os especialistas de cada setor é que poderão dizer com a autoridade necessária o quanto se deve essa participação nas áreas que representam.

Podemos sustentar, no âmbito do direito, que os fatores descritos no parágrafo imediatamente precedente (culturais, econômicos, políticos, sociais, entre muitos outros) podem influenciar, sim, na criação e alteração do direito.

3 Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

4 LEGISLAÇÃO LABORAL PORTUGUESA. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p. 79-80.

5 Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpc-gclefindmkaj/https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> – Acesso em 23 de junho de 2025.

6 SOLOMBRINO, M.; IZZO, F.; DEL GIUDICE, F. Manuale di diritto del lavoro. 33. ed. Napoli: Grupo Editoriale Simone, 2015, p. 336.

7 Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>. Acesso em: 23 jun. 2025.

8 Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 23 jun. 2025.

9 BROLIO, Raphael Jacob. O contrato de trabalho intermitente: a necessidade de regulação por meio da negociação coletiva. Rio

de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 12.

10 O novo Relatório do Desenvolvimento Humano (RDH) 2023-2024, com o título "Breaking the Gridlock: Reimaginar a cooperação num mundo polarizado" foi lançado no dia 13 de março de 2024, em Nova Iorque. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/sao-tome-principe/news/visao-geral-do-relatorio-do-desenvolvimento-humano-global-rdh-2023-2024#:~:text=O%20novo%20Relat%C3%B3rio%20do%20Desenvolvimento,de%202024%2C%20em%20Nova%20Iorque>. Acesso em: 24 jun. 2025.

11 Disponível em: <file:///D:/Raphael/Videos/Downloads/relatorio-desenvolvimento-humano-2024-pnud-visao-geral-0.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2025.

12 Há empate no IDH do Panamá e Bahamas: 0.820.

A essas fontes que inspiram a formação, ou até mesmo mudança do ordenamento jurídico, dá-se o nome de *fontes materiais* do direito: de onde o direito emana, provém. São os motivos que empolgam, impulsionam a atuação legislativa; são as causas que levam à criação ou a modificação do direito.

Com a lei em vigor, aí nasce a *fonte formal* do direito: que são os meios pelos quais o direito se manifesta e se torna conhecido. As fontes formais do direito, portanto, representam as formas pelas quais as normas jurídicas são estabelecidas, o modo como o direito se apresenta: seja como leis, costumes ou a jurisprudência¹³.

A conclusão dessa parte é, por certo, que essas *fontes formais* do direito podem influenciar (ou não) o índice de desenvolvimento humano (IDH) de cada país. Trata-se de um assunto que passa e deve ser analisado pela *eficácia social* da norma jurídica. Vale dizer, qual o grau em que uma norma jurídica é efetivamente seguida e aplicada pela sociedade, ou seja, se ela produz efeitos práticos no comportamento das pessoas, sendo mais específico.

A partir disso, pode-se perguntar: o contrato de trabalho intermitente brasileiro tem sido aceito por nossa sociedade? Se sim, tem contribuído para uma melhoria na qualidade de vida das pessoas (trabalhadores) e daqueles que tomam os serviços (empregadores)? O termômetro, a resposta a essa pergunta pode ser dada pelo sumário executivo do novo CAGED¹⁴ (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).

13 A cada dia que passa tem ocupado mais o nosso cenário jurídico os precedentes vinculantes. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/hugep-sp/tabela-de-recursos-de-revista-repetitivos>. Acesso em: 24 jun. 2025.

14 Desde de 2020 temos o novo CAGED – Portaria SEPRT nº 1.127, de 14/10/2019. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWU-tY2UyYjIwMDE1YWl2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxO-C04YW5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>. Acesso em: 23 jun. 2025.

A partir da referência de abril de 2025¹⁵ do novo CAGED, encontram-se estatísticas mensais dos contratos de emprego formais: divididos em 2 (duas) espécies: (i) *contratos típicos*; e (ii) os *contratos não típicos*.

Os contratos de trabalho intermitentes são considerados como uma modalidade de *contrato não típico*. Da mesma forma (não típico), são considerados: (i) os trabalhadores *aprendizes* (arts. 428/433 da CLT), (ii) *temporários* (Lei 6.019/74: que versa sobre a terceirização por tempo determinado), (iii) *contratados por CAEPF* (Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física); e (iv) com *carga horária de até 30 horas* (trabalho em tempo parcial: art. 58-A da CLT).

Pois bem, analisando o sumário executivo do novo CAGED, de abril de 2025, chega-se à seguinte conclusão: o saldo de empregos resulta da equação entre de admissões (contratações) e desligamentos (extinção do contrato). Para os contratos típicos foram 1.984.411 (admissões) e 1.766.167 (desligamentos), resultando num saldo de 218.244 nos regimes *típicos* de trabalho. Já em relação aos trabalhadores *não típicos*, foram 297.776 (admissões) e 258.492 (desligamento), resultando num saldo de 39.284 trabalhadores em regimes *não típicos* de trabalho.

Nessa quadra de raciocínio, observa-se que: no regime *típico*, as contratações são quase 5,5 (cinco inteiros e cinco décimos) vezes maiores que nos regimes *não típicos* de trabalho. Outro ponto importante, considere-se ainda que no grupo de regime não típico de trabalho não estão só os empregados intermitentes. Incluem-se nesse grupo, ainda, mais 4 (quatro) categorias de trabalhadores, a saber: *aprendizes*, *temporários*, *contratados por CAEPF* e *aqueles com*

15 Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpc-gclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/2025/abril/sumario-executivo_abril-de-2025.pdf. Acesso em: 23 jun. 2025.

carga horária de até 30 horas (trabalho em tempo parcial: art. 58-A da CLT).

O resultado coloca em xeque a *eficácia social* (comentada *supra*) da lei do contrato de emprego intermitente no Brasil¹⁶, inclusive em momentos em que sua aplicação deveria prosperar. Refiro-me ao período pandêmico (covid-19).

Mesmo com o distanciamento social exigido pelas autoridades competentes à época –decorrente da pandemia ensejada pela covid-19, iniciada no ano de 2020 – que obrigou empresas – notadamente aquelas que não desenvolviam atividades não essenciais – a sucessivas aberturas e reaberturas dos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, constatou-se que, ainda assim, o contrato de emprego não protagonizou, não vingou.

Ora, as medidas de lockdown, que implicavam isolamento social, impossibilitava que os contratos de empregos típicos se desenvolvessem normalmente, e aquele momento foi a oportunidade, a chance perfeita para o contrato de trabalho intermitente (não típico) assumir o seu papel, à medida que, como dito pelo legislador celetista – da reforma trabalhista – é da essência desse tipo contratual alternar períodos de atividade com períodos de inatividade¹⁷.

Entretanto, não foi o que aconteceu. Tal modelo de contrato seguiu como de baixa aceitação, permaneceu como coadjuvante, mesmo num momento tão propício à sua aplicação. E isso pode ser confirmado por dados estatísticos do sumário executivo do CA-

GED daquela época. Por amostragem, vejamos os indicadores de julho de 2021¹⁸:

houve 21.603 admissões e 13.938 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo de 7.665 empregos, envolvendo 5.085 estabelecimentos contratantes. Um total de 240 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. Do ponto de vista das atividades econômicas, o saldo de emprego na modalidade de trabalho intermitente distribuiu-se por Serviços (+4.517 postos), Construção (+1.678 postos), Indústria geral (+1.082 postos), Comércio (+324 postos) e Agropecuária (+64 postos).

Os dados mencionados ratificam, portanto, o baixo volume de contratação também à época da pandemia. Nota-se, então, que o contrato de trabalho intermitente não empolgou às partes e fez com que empregados e empregadores não optassem por esse modelo.

De maneira geral, o que se passa hoje com o modelo de contratação intermitente no Brasil é que, há tempos, ele não vem atendendo às expectativas da sociedade. Falta-lhe *eficácia social*. Nesse sentido, parece-nos relevante o que Rosa Maria de Andrade Nery explica:

Caso o intérprete perceba que a norma como posta não atende aos reclamos e aos anseios das instituições sociais (*interpretação de lege lata*), procura buscar argumento na construção de outra solução que a lei deveria ter dado, mas ainda não deu (*interpretação de lege ferenda*), àque-la hipótese de fato. Toda essa elaboração argumentativa, que evidencia a necessidade de se criar novo texto de lei, texto

16 Na CLT, a previsão do contrato de trabalho intermitente está nos arts. 443, § 3º, 452-A e 611-A, VIII.

17 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”.

18 Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2021/arquivos/202107-sumario-executivo-caged.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2025.

esse que melhor atenda àqueles reclamos e anseios institucionais da sociedade organizada, comprova à evidência de que é longe da norma que o direito encontra seu fundamento último¹⁹.

Ainda de um modo geral, acredita-se que a falta de *eficácia social* da lei (contrato de emprego intermitente) decorra em parte das suas omissões legislativas. Há lacunas. Segundo Aurora Tomazini de Carvalho: “Surge, assim, o conceito tradicional de ‘lacuna’ como a ausência de norma na ordem jurídica que regularmente determinado caso concreto”²⁰.

A lei do contrato de trabalho intermitente de nossa CLT carece de *eficácia técnica*. Pode-se se dizer, então, que sua estrutura não atende aos requisitos necessários para sua aplicação plena. Vale dizer, a lei em questão não atingiu as consequências jurídicas desejadas.

Já havíamos constatado isso quando da entrega da tese de doutorado, seguida da publicação do livro a respeito do tema. Identificou-se uma disciplina legal insuficiente, sem clareza, a fim de se dar segurança jurídica às partes contratantes. Nessa linha, percebemos também o destaque de Homero Batista:

Como tal, ainda depende de período de maturação e da observância dos desdobramentos jurisprudenciais. Carrega latente uma forma de precarização das relações de trabalho e, ao mesmo tempo, risco exacerbado para o empregador diante da pouca clareza dos dispositivos legais²¹.

19 NERY, Rosa Maria de Andrade Nery. Introdução ao pensamento jurídico e à teoria geral do direito privado. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 54.

20 CARVALHO, Aurora Tomazini de. Curso de teoria geral do direito. O constructivismo lógico semântico. 3. ed. São Paulo: Noeses, 2013, p. 493.

21 BATISTA, Homero. CLT comentada. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024, p. 341.

Na mesma direção, Leonardo Aliaga Betti, em sua obra *Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil*²², concluiu: “O tópico final deste capítulo tem o propósito de destacar algumas das mais relevantes omissões legislativas a respeito do trabalho intermitente”.

Enfim, quase caminhando para o desfecho deste artigo, que não teve a pretensão de esgotar o tema, e nem poderia, não à toa que o título da obra que tive a oportunidade de publicar, fruto de minhas pesquisas no doutoramento, foi: “*O contrato de trabalho intermitente brasileiro: a necessidade de regulação por meio da negociação coletiva*”.

Justamente, à falta de norma legal a contento, relegou-se à negociação coletiva o papel de atuar e buscar soluções nos espaços deixados pelo legislador. Procura-se, portanto, auxílio na norma coletiva – como legítima fonte autônoma do direito – para socorrer as lacunas deixadas pelo legislador da reforma trabalhista no contrato de trabalho intermitente.

Ora, se a “grama do vizinho é sempre mais verde”, e se um dia assim pensou o legislador da reforma trabalhista, como um dos motivos que o instigou a trazer o contrato de trabalho intermitente para solo pátrio – espelhando-se nas referências do direito estrangeiro (por exemplo: Portugal, Espanha, Itália e Reino Unido) – desde o seu nascimento, o contrato de trabalho intermitente – como já supramencionado – permanece despertando muitas dúvidas e incertezas. Conquanto o STF, por maioria, em 2024²³, já tenha declarado a sua constitucionalidade, muitas questões ainda nos desafiam, remanescem a respeito desse assunto.

22 BETTI, Leonardo Aliaga. Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 249.

23 Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-affirma-stf/>. Acesso em: 27 jun. 2025.

A partir de dados empíricos, poder-se-ia listar aqui dezenas de assuntos que continuam despertando dúvidas sobre o contrato de trabalho intermitente. Porém, para que não escapemos do cerne deste artigo, apenas, a título exemplificativo, citemos algumas delas: (i) o contrato de trabalho intermitente celetista não se aplica ao trabalhador rural porque há lei especial tratando do assunto (Lei nº. 5.889/1973, art. 6º)?; (ii) cabe rescisão indireta do contrato de emprego se o empregado intermitente não é convocado?; (iii) empregada com contrato de trabalho intermitente tem direito à estabilidade para gestante?²⁴; (iv) o contrato de trabalho intermitente é por prazo determinado, indeterminado, ou, uma espécie híbrida?; e (v) se o contrato de trabalho intermitente for por prazo indeterminado, cabe aviso prévio?²⁵

Em última análise, pode-se concluir que, se, pela ótica do legislador, o contrato de trabalho intermitente busca imprimir flexibilidade para ajustar a necessidade de trabalho do empregado à demanda patronal, e com isso reduzir custos e encargos em períodos de menor atividade, na busca de otimização da gestão de pessoal, necessariamente, a legislação sobre o tema deve ser melhorada, seja por nova lei, seja pela atuação sindical mediante regulação por meio da negociação coletiva, mas, sempre, os olhos devem estar bem atentos para que não se precarize (ainda mais) a situação do trabalhador nesse modelo contratual.

Por fim mesmo, quem sabe essas reflexões postas aqui possam servir como uma inspiração, uma motivação a um capítulo inaugural em busca de uma próxima edição do meu livro sobre esse árido e ainda desafiador tema.

24 Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/vendedora-com-contrato-intermitente-terá-direito-à-estabilidade-para-gestantes>. Acesso em: 25 jun. 2025.

25 Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Homero. **CLT comentada**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil**. São Paulo. Dialética. 2022.

BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato de trabalho intermitente: a necessidade de regulação por meio da negociação coletiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2019.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. **Curso de teoria geral do direito. O constructivismo lógico semântico**. 3. ed. São Paulo: Noeses, 2013.

LEGISLAÇÃO LABORAL PORTUGUESA. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2009

NERY, Rosa Maria de Andrade Nery. **Introdução ao pensamento jurídico e à teoria geral do direito privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

SOLOMBRINO, M.; IZZO, F.; DEL GIUDICE, F. **Manuale di diritto del lavoro**. 33. ed. Napoli: Gruppo Editoriale Simone, 2015.

Outros sites consultados:

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/2025/abril/sumario-executivo_abril-de-2025.pdf

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2021/arquivos/202107-sumario-executivo-caged.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

file:///D:/Raphael/Videos/Downloads/relatorio_de-envolvimento_humano_2024_pnud_visao_geral_0.pdf

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrl-joiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWU-tY2UyYjIwMDE1YWl2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTZhN-TEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3O-CJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b-5f3ac6c749>

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>

<https://www.tst.jus.br/-/vendedora-com-contrato-intermitente-terá-direito-à-estabilidade-para-gestantes>

<https://www.tst.jus.br/en/nugep-sp/tabela-de-recursos-de-revista-repetitivos>

<https://www.undp.org/pt/sao-tome-principe/news/visao-geral-do-relatorio-do-desenvolvimento-humano-global-rdh-2023-2024#:~:text=O%20novo%20Relat%C3%B3rio%20do%20Desenvolvimento,de%202024%2C%20em%20Nova%20Iorque>

Revista Científica Virtual

Acesse:

issuu.com/esa_oabsp



esaoabsp.edu.br



Revista
Científica
Virtual

Edição 48
Ano 2025