



Número 293
15 de junho de 2026

A PEC 12/2026 e a institucionalização do trabalho sob demanda

DI ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

A PEC 12/2026 e a institucionalização do trabalho sob demanda

A aprovação da redução da jornada de trabalho e do fim da escala 6x1 pela Câmara dos Deputados, em 27 de maio, foi uma conquista dos trabalhadores, movimentos sociais e sindical, resultado de uma reivindicação de quase quatro décadas. Também foi uma vitória importante a rejeição das emendas que buscavam retirar direitos, o que reafirmou a força da mobilização e a capacidade de resistência da classe trabalhadora. No entanto, apenas um dia depois dessa conquista, na outra Casa Legislativa do Congresso Nacional, o senador Rogério Marinho (PL-RN) apresentou a Proposta de Emenda Constitucional 12/2026, que flexibiliza jornada, salários e direitos. O texto da PEC diz que ela traz “a possibilidade de opção pelos empregados quanto à jornada de trabalho, podendo escolher entre o regime comum previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou um regime flexível baseado em horas trabalhadas”¹.

A proposta de jornada apresentada por essa PEC 12 é uma modalidade que já existe no mercado de trabalho brasileiro, criada pela reforma trabalhista de 2017. Naquele momento, o mesmo Rogério Marinho, então deputado federal relator da reforma, incluiu na proposta a figura do contrato intermitente, conhecido em outros países como “contrato de zero hora”. Esse tipo de contrato não estabelece previamente jornada nem salário fixo a ser pago no final do mês. A definição das horas de trabalho é condicionada à demanda das empresas. Na prática, aproxima-se das modalidades de trabalho sob demanda típicas da economia de plataforma.

Segundo Marinho, a medida dará ao trabalhador mais liberdade e autonomia para decidir sobre a própria jornada de trabalho e remuneração; preservará direitos trabalhistas, como férias e décimo terceiro salário, que serão proporcionais à carga horária trabalhada; e modernizará as relações de trabalho, permitindo que os trabalhadores adaptem as rotinas às demandas empresariais.

¹ Brasil. Senado Federal. Proposta de emenda à Constituição 12/2026, Brasília, DF, 27/05/2026. Disponível em: <https://abrir.link/RveYC>. Acessada em: 01/06/2026.

Contudo, com a grande assimetria de poder existente, a pergunta central aqui é: de fato, haverá liberdade para os trabalhadores ou para as empresas? E, ainda, a suposta modernização representa avanço em direção a um modelo de desenvolvimento econômico e social mais justo ou reforça a lógica que historicamente tem implicado a precarização das condições de trabalho como forma de aumentar lucros?

Na Câmara dos Deputados, a outra PEC, a 221/2019, foi aprovada, como uma Emenda Aglutinativa nº 1^{2,3}, garantindo a redução da jornada para 40 horas semanais sem redução salarial, dois dias de descanso semanal remunerados e o fortalecimento da negociação coletiva em temas relacionados à jornada de trabalho. Trata-se de uma proposta alinhada às demandas expressas pela classe trabalhadora, pois busca uma distribuição mais equilibrada entre o tempo dedicado ao trabalho remunerado e o destinado às demais dimensões da vida social, o que garante, de fato, mais liberdade para os trabalhadores e trabalhadoras.

Em sentido oposto, a PEC 12/2026 propõe uma forma de regulação baseada na flexibilização da jornada e da remuneração, orientada não pelas necessidades da classe trabalhadora, mas pela adaptação do trabalho às exigências dos patrões. Essa lógica tende a ampliar a insegurança de renda, a instabilidade ocupacional e os processos de empobrecimento dos trabalhadores, pois transfere a eles os riscos associados às oscilações da atividade econômica. Sem contar que, como os rendimentos não são contínuos, é muito difícil para o trabalhador conseguir alcançar o valor mínimo necessário de contribuição previdenciária e, portanto, acumular o tempo mínimo de contribuição para, futuramente, se aposentar.

² Brasil. Câmara dos Deputados. Emenda Aglutinativa Global 1 ao Projeto de Emenda Constitucional 221/2019. Brasília, DF, 27/05/2026. Disponível em: <https://abrir.link/ZNxUX> Acessado em: 01/06/2026.

³ O texto aprovado na comissão especial sobre a jornada de trabalho, também no dia 27/05/2026, aprovou um substitutivo, no entanto, no plenário da câmara foram feitos mais alguns ajustes, resultando na EMG 1, que foi o texto aprovado.

A proposta amplia a liberdade das empresas para convocar os trabalhadores esporadicamente. Para eles, isso significa que o trabalho fica mais imprevisível, uma vez que a definição de quando, quanto e por quanto tempo trabalhar passa a depender das demandas empresariais. Como resultado, é fortalecida uma relação de maior dependência e vulnerabilidade econômica, na medida em que a remuneração deixa de estar associada a uma jornada previamente contratada e passa a variar de acordo com as exigências empresariais.

Os principais prejuízos da PEC 12/2026, do contrato de zero hora, e as diferenças em relação à PEC 221/2019, da redução da jornada

No modelo proposto pela PEC 12, da “jornada de zero hora”, o contrato de emprego, que tradicionalmente estabelece salário e jornada de trabalho, deixa de definir previamente a quantidade de horas contratadas. Basta fixar o valor da hora trabalhada, tendo como referência o salário mínimo nacional ou o piso salarial da categoria. A jornada diária e semanal passa a ser estabelecida “livremente” entre empregadores e trabalhadores, sempre de acordo com a demanda das empresas. Pode variar de um dia para outro ou de uma semana para outra.

A PEC do contrato de zero hora propõe a inclusão de três novos parágrafos ao art. 7º da Constituição Federal:

§ 2º É garantida a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo individual, convenção coletiva de trabalho ou livre pactuação contratual direta entre empregado e empregador, inclusive por hora trabalhada, prevalecendo o disposto em contrato individual de trabalho sobre os instrumentos de negociação coletiva;

§ 3º Na hipótese de redução da jornada de trabalho prevista no inciso XIII deste art. 7º, o valor mínimo da hora trabalhada será proporcional ao salário mínimo nacional ou ao piso da categoria, calculado com base na jornada máxima de que trata

o inciso XIII, observada a mesma proporcionalidade no cálculo dos demais direitos trabalhistas, incluindo férias, décimo terceiro salário, FGTS e outros benefícios legais, de acordo a carga horária efetivamente trabalhada.

§ 4º Mediante previsão em contrato individual de trabalho, a jornada de trabalho poderá ser flexível, respeitada a jornada semanal máxima de que trata o inciso XIII observado o disposto no §3º.

A proposta altera substancialmente as garantias constitucionais relacionadas ao direito a uma remuneração suficiente para assegurar as necessidades do trabalhador e da família dele, bem como o direito a uma jornada de trabalho que não seja exaustiva. Na prática, esvazia a garantia prevista no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, que estabelece que o salário mínimo deve ser suficiente para suprir as despesas de um trabalhador e da família dele com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência. Ao flexibilizar a jornada e vincular a remuneração apenas às horas efetivamente trabalhadas, a medida compromete a função protetiva que a Constituição buscou assegurar aos trabalhadores. Além disso, a PEC produz efeitos sobre outras garantias constitucionais relacionadas à remuneração, entre elas:

- piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (Inciso V, art. 7º);
- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (Inciso VI, art. 7º); e
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (Inciso VII, art. 7º).

Com a proposta, o empregador poderá contratar trabalhadores por algumas horas em determinados dia, semana ou mês, remunerando apenas o tempo

efetivamente utilizado. Como consequência, o trabalhador poderá encerrar o mês recebendo valor inferior ao salário mínimo nacional ou ao piso salarial da categoria profissional a que pertence.

Embora o valor da hora trabalhada tenha como referência o salário mínimo, o piso da categoria ou o salário da função exercida, a ausência de uma jornada mínima contratada impede a garantia de uma renda mensal suficiente. Outra questão é que a remuneração poderá variar de um mês para outro, de acordo com a quantidade de horas demandadas pela empresa. Trata-se, portanto, de uma remuneração variável que não assegura o recebimento de pelo menos um salário mínimo ao final do mês.

A proposta também afeta diretamente o direito ao descanso e ao tempo disponível para atividades essenciais à reprodução da vida, como as tarefas de cuidado, desempenhadas majoritariamente pelas mulheres. Para reduzir a jornada e dispor de mais tempo livre, o trabalhador ou trabalhadora precisaria abrir mão de horas remuneradas e, conseqüentemente, de parte da renda, pois a proposta assegura apenas um dia de repouso semanal remunerado.

A lógica da liberdade contratual proposta pela PEC do contrato de zero hora é: quem “optar” por trabalhar menos horas terá a remuneração reduzida; quem necessitar de maior renda dependerá da realização de jornadas mais longas e potencialmente exaustivas, em dinâmica semelhante à observada entre trabalhadores de plataformas digitais.

Embora esteja prevista possibilidade de esse tipo de contratação ser definido por negociação coletiva, a PEC 12/2026 estabelece a prevalência do contrato individual sobre a norma coletiva.

Hoje, na regulação das relações de trabalho, além das regras definidas na Constituição Federal, na CLT e em outras leis, normas e portarias, existem os contratos coletivos e individuais de trabalho. O contrato coletivo resulta da

negociação coletiva, conduzida entre sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, e estabelece normas gerais, como pisos salariais, duração e distribuição da jornada, benefícios e condições de segurança, aplicáveis a toda uma categoria profissional. Já o contrato individual de trabalho decorre da relação entre empregado e empregador e define aspectos específicos da relação laboral do trabalhador, como função, salário e horário. O contrato individual deve sempre respeitar os limites fixados pela lei e pelo contrato coletivo vigente. Assim, enquanto a negociação coletiva fortalece a posição dos trabalhadores ao garantir direitos comuns, a negociação individual permite ajustes particulares, mas dentro do quadro normativo mais amplo conquistado coletivamente.

A PEC 12/2026 propõe que o contrato individual se sobreponha ao coletivo em todos os temas relacionados à jornada de trabalho, via negociação individual entre trabalhador e empregador, desconsiderando a situação de subordinação do contratado diante da empresa, a assimetria de poder entre trabalhador e patrão.

Ainda segundo a proposta, nenhum direito será perdido, porque sobre o valor hora será pago o correspondente às férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), recolhimento da contribuição previdenciária patronal e do trabalhador e todos os demais benefícios legais. Entretanto, o parcelamento diário, semanal ou mensal de verbas salariais, diluídas no tempo, como férias e décimo terceiro, descaracteriza o objetivo central dessas políticas. Esses valores pagos de forma fragmentada acabam por ser incorporados como complemento de renda nos orçamentos familiares mensais, inclusive, devido ao rebaixamento salarial associado a essa modalidade de contratação.

Outro ponto é que os recursos destinados ao FGTS, ao RAT/FAP (Risco Ambiental do Trabalho/Fator Acidentário Previdenciário), às contribuições ao INSS patronais e dos trabalhadores, ao salário-educação e ao Sistema S/Incratêm como principal base de incidência a folha de salários das empresas. A redução dos

salários resultará também em queda do financiamento de importantes políticas públicas relacionadas a cada um desses tributos.

Os direitos sociais vinculados ao trabalho desempenham papel essencial na proteção da dignidade humana e na promoção da justiça social. Eles asseguram que o trabalho não seja apenas fonte de renda, mas também um meio de inclusão e cidadania, e que haja acesso a benefícios como previdência, seguro-desemprego, férias, entre outros. Funcionam ainda como instrumentos de equilíbrio nas relações de poder entre empregadores e empregados, pois reduzem vulnerabilidades individuais e fortalecem a posição coletiva dos trabalhadores. Esses direitos contribuem ainda para combater desigualdades, prevenir a pobreza e assegurar que o desenvolvimento econômico seja acompanhado de condições sociais justas e sustentáveis.

Em suma, a PEC 12, do contrato de zero hora, apresentada no Senado, condiciona a ampliação do tempo livre à redução da renda, reforçando a lógica de que a proteção social e o descanso devem ser subordinados às exigências dos patrões. Representa um contraste em relação à PEC 221/2019, aprovada na Câmara, que reduz a jornada para 40 horas semanais sem redução salarial e amplia o tempo de descanso. Abaixo, para mostrar as diferenças entre as duas proposições, são apresentados dois quadros comparativos. No primeiro, as mudanças em relação ao texto da Constituição Federal e no segundo, os principais pontos de cada proposta.

QUADRO 1

Comparação entre a PEC 221/2019 (que reduz a jornada para 40 horas e dá direito a 2 dias de descanso semanal remunerados) e a PEC 12/2019, do contrato de zero hora

Texto atual da Constituição Federal de 1988	Redução da Jornada para 40 horas e 2 dias de descanso semanais (PEC 221/2019 - Aprovada na Câmara dos Deputados em 27/05/2026)	Contrato de zero hora (PEC 12/2026, apresentada no Senado no dia 28/05/2026)
Art. 7º, IV, V, VI e VII Proteção constitucional da remuneração	<ul style="list-style-type: none"> Mantém a proteção salarial. Garante a redução da jornada para 40 horas sem redução de salários e 2 dias de descanso semanal remunerado. 	<ul style="list-style-type: none"> Na prática, acaba com a proteção à remuneração. A remuneração passa a ser proporcional às horas efetivamente trabalhadas, e poderá ser por dia, por semana ou por mês, esporádica, sob demanda da empresa. Remuneração irregular e variável, podendo ser inferior ao piso nacional.
Art. 7º, XIII Máximo de 8 horas diárias e 44 semanais	<ul style="list-style-type: none"> Reduz a jornada máxima para 40 horas semanais, mantendo o limite de 8 horas diárias. Durante a transição de 42 para 40 horas, ACT/CCT poderá ampliar temporariamente a jornada diária para distribuir as 2 horas semanais que vigorará durante um ano. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantém o limite máximo de 44 horas com 8 horas diárias. Para trabalhar menos a pessoa também receberá menos.
Art. 7º, XIII Possibilidade de compensação de jornada por ACT/CCT	<ul style="list-style-type: none"> Mantém a regra atual. 	Permite compensação mediante acordo individual, negociação coletiva ou livre pactuação contratual.
Art. 7º, XV Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos	<ul style="list-style-type: none"> Garante, em média, dois dias de descanso por semana (oito dias mensais), assegurando pelo menos um descanso semanal. Por exemplo: duas semanas 6X1 e duas semanas 4X3: 8 dias de descanso no mês. 	Mantém a regra atual de um dia de repouso semanal remunerado. Caso o trabalhador queira reduzir sua jornada para ampliar o descanso, sua remuneração também será reduzida proporcionalmente.

<p>Art. 7º, XXVI Reconhece acordos e convenções coletivas.</p>	<p>Mantém a centralidade da negociação coletiva, com exceções para trabalhadores considerados hipersuficientes.</p>	<p>Reforça a negociação Individual e o contrato individual de trabalho e reduz o papel da negociação coletiva das normas coletivos de trabalho no que diz respeito a jornada de trabalho, com repercussões nos salários e direitos.</p>
<p>Novo § 2º</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Autoriza compensação de horários e redução da jornada por acordo individual, negociação coletiva ou livre pactuação contratual, com prevalência do contrato individual sobre a norma coletiva. • Permite a contratação por hora trabalhada. • Altera a hierarquia protetiva do direito do trabalho ao privilegiar a negociação individual.
<p>Novo § 3º</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determina que salário, férias, 13º salário, FGTS e demais direitos sejam calculados proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas, considerando para a base de cálculo o salário mínimo ou o piso da categoria, e as 44 horas de trabalho semanal. • Fragiliza os direitos previdenciários, na medida em que uma pessoa pode receber menos que 1 salário mínimo/mês. • Descaracteriza a própria natureza de direitos como férias e 13º. • Constitucionaliza a lógica do contrato intermitente e da remuneração por demanda.
<p>Novo § 4º</p>	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoriza a adoção de jornada flexível mediante contrato individual de trabalho. • Possibilita contratação sem definição prévia de jornada fixa e salário mensal

Fonte: Brasil. Senado Federal. PEC 12/2026. Disponível em: <https://abrir.link/RveYC>; Brasil. Câmara dos Deputados. Emenda Aglutinativa Global 1 à PEC 221/2019. Disponível em: <https://abrir.link/iFqTy>
Elaboração: DIEESE

QUADRO 2

Síntese das propostas em debate no Senado Federal

Tema	Texto atual da Constituição Federal de 1988	Redução da Jornada para 40 horas e 2 dias de descanso semanais (PEC 221/2019 - Aprovada na Câmara dos Deputados em 27/05/2026)	(PEC 12/2026, apresentada no Senado no dia 28/05/2026) Contrato de zero hora (PEC 12/2026, apresentada no Senado em 28/05/2026)
Garantia de renda	Salário associado a uma jornada contratada previamente.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantém a lógica da jornada contratada e da remuneração estável. • Mantém irredutibilidade da renda 	<ul style="list-style-type: none"> • Não garante quantidade mínima de horas de trabalho. • Para reduzir jornada, trabalhador precisa abrir mão de horas de trabalho remunerado. • Pode gerar grande variação de renda entre os meses.
Papel da negociação coletiva	Instrumento de proteção coletiva dos trabalhadores.	Reforçado para implementação da redução da jornada.	Prevalência do contrato individual e da negociação individual.
Tempo de descanso	Mantém repouso semanal de um dia.	Amplia para dois dias de descanso por semana.	Mantém 1 dia de repouso remunerado. Para mais um dia, o trabalhador precisa abrir mão de horas de trabalho, e, portanto, de salário.
Objetivo central	Estabelecer direitos mínimos do trabalho.	Reduzir jornada e ampliar descanso sem reduzir salários.	Flexibiliza a contratação e adapta a jornada às demandas exclusivas das empresas.
Modelo de relação de trabalho	Jornada previamente definida, garantia de renda e proteção coletiva.	Jornada previamente definida, garantia de renda e proteção coletiva.	Traz para a Constituição a lógica do contrato intermitente e do trabalho sob demanda, típicos do trabalho em plataformas digitais.

Elaboração: DIEESE, 2026

O contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro

A PEC 12/2026 visa constitucionalizar e ampliar o uso do contrato de trabalho intermitente, ou contrato de zero hora, criado pela reforma trabalhista de 2017. Nesse regime, o trabalhador fica à disposição para trabalhar, aguardando, sem remuneração, ser chamado pelo empregador. E, quando chamado para executar algum serviço, a renda é proporcional às horas efetivamente trabalhadas: É um “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, inclusive as disciplinadas por legislação específica” (DIEESE, 2017).

A empresa deve convocar o trabalhador com pelo menos três dias de antecedência e cabe a ele aceitar ou recusar o chamado em até um dia útil. O contrato deve ser formalizado por escrito, com valor da hora de trabalho não inferior ao salário mínimo ou ao pago a empregados da mesma função. O trabalhador pode prestar serviços a outros contratantes nos períodos de inatividade, que não são considerados tempo à disposição do empregador, e, portanto, não geram remuneração, como o modelo usado pelas empresas de aplicativo para a regulamentação desse tipo de trabalho no Brasil. (DIEESE, 2017). Se aceitar a requisição da empresa para trabalhar, faltar à convocação e deixar de justificar a ausência, o trabalhador tem que pagar a ela multa equivalente a 50% da remuneração prevista (DIEESE, 2017).

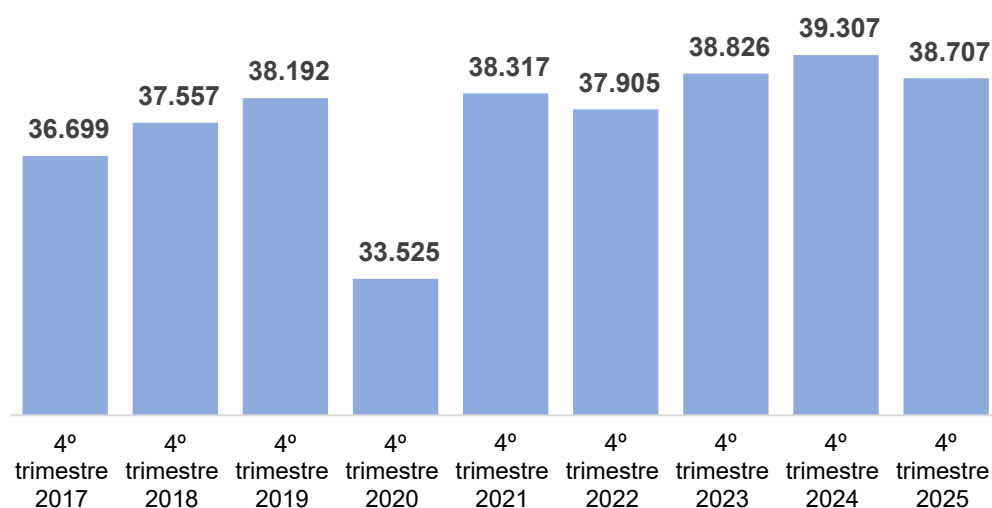
Ao final de cada período de prestação de serviços, o trabalhador recebe remuneração, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e demais adicionais legais, com recolhimento de FGTS, tudo proporcionalmente às horas trabalhadas. Após 12 meses, tem direito a um mês de férias, mas sem o adicional, que já foi pago de forma parcelada.

Quando essa modalidade foi criada na reforma trabalhista, aqueles que a defendem, entre eles, o senador Rogério Marinho, alegavam que os contratos intermitentes gerariam milhões de postos de trabalho, reduziriam a informalidade e que os trabalhadores teriam liberdade para escolher a quantidade de horas que iriam trabalhar. Como muitos alertaram, essas “previsões” não se confirmaram.

A informalidade continuou aumentando após a reforma trabalhista. Durante a pandemia de covid-19, as taxas chegaram a cair, devido à política de isolamento social, que inviabilizou o trabalho de parcela relevante dos informais, mas depois voltaram a crescer com o fim das medidas de distanciamento. Somente em 2023, voltou se reduzir um pouco, graças ao maior crescimento da atividade econômica, à retomada da política de valorização do salário mínimo, aos investimentos públicos e à ampliação da fiscalização dos órgãos de inspeção do trabalho para combater vínculos sem registro em carteira. Apesar dessa melhora recente, o contingente de trabalhadores em situação de informalidade aumentou de 36,6 milhões para 38,7 milhões entre 2017 e 2025.

GRÁFICO 1

Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas, em situação de informalidade Brasil – 4º trimestre de 2017 a 4º trimestre de 2025



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral

O que diferentes números indicam é que medidas de flexibilização e precarização das relações de trabalho não resultam em menor informalidade, ao contrário, ampliam o número de pessoas em ocupações com baixos rendimentos e menos proteção trabalhista. Em sentido oposto, políticas voltadas à valorização do trabalho, com melhora dos salários, fortalecimento da negociação coletiva e ampliação da proteção social, contribuem para a estruturação do mercado de trabalho e têm impacto positivo também para a redução da informalidade.

Número de vínculos intermitentes

A quantidade de vínculos de trabalho intermitentes correspondia a 0,90% do total de vínculos formais ativos nos setores privado e estatal, em 2025, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE). Em números absolutos, eram 539.703 vínculos intermitentes. A maioria estava no setor de serviços (358 mil vínculos desse tipo, ou 66,28%), seguido pela indústria (13,57%) e pela construção civil (12,03%).

A remuneração média dos contratos intermitentes é de R\$ 686,47, o que representa 45,22% do salário mínimo vigente em 2025 (R\$ 1.518, em 2025). A maior parte dos vínculos concentra-se nas faixas de renda entre 0,5 e 1,5 salário mínimo, revelando que essa modalidade de contratação se caracteriza por baixos níveis remuneratórios, devido à ausência de jornada mínima.

Entre as mulheres, a remuneração média mensal é a mais baixa: R\$ 540,60, equivalente a 35,61% do salário mínimo. Entre os jovens de até 29 anos, a remuneração é de R\$ 580,75, o correspondente a 38,26% do salário mínimo (Tabela 1 e 2).

Por causa dos baixos salários e da insegurança de renda, os trabalhadores procuram evitar esse tipo de vínculo. Em muitos casos, alternativas como o

trabalho por conta própria ou mesmo determinadas ocupações informais podem proporcionar rendimentos mais elevados que os obtidos com esses contratos.

TABELA 1
Quantidade de vínculos e remuneração média dos contratos intermitentes, segundo sexo, Brasil, 2025

Sexo	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%	Remuneração média mensal (R\$)
Homens	340.562	63,10	775,54
Mulheres	199.141	36,90	540,60
Total	539.703	100,00	686,47

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

TABELA 2
Quantidade de vínculos e remuneração média dos contratos intermitentes, segundo faixa etária, Brasil, 2025

Faixa etária	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%	Remuneração média mensal (R\$)
Até 29 anos	193.329	35,82	580,75
30 a 64 anos	337.549	62,54	760,42
65 anos ou mais	8.824	1,64	921,03
Total	539.702	100,00	686,47

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

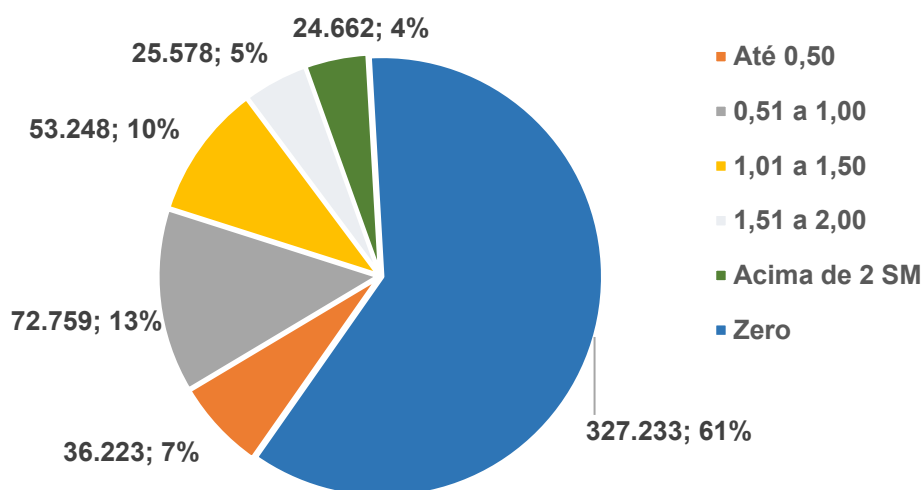
Obs.: Um dos vínculos não foi classificado em relação à faixa etária

Outro dado revelador da falácia dos argumentos dos defensores do contrato intermitente, que dizem que os trabalhadores seriam mais bem remunerados trabalhando para várias empresas, é que mais da metade desses vínculos (327.233 ou 60,63%) não registrou qualquer atividade em 2025, resultando em remuneração igual a zero (Gráfico 2). Também nesse caso, o setor com a maior quantidade de

vínculos intermitentes sem registro de atividade em 2025 foi o de serviços (63,23%), seguido pela indústria (57,92%) e pela construção (55,24%).

Apenas 39,37% (212.470) dos vínculos intermitentes existentes em 2025 registraram alguma atividade naquele ano. Isso mostra que a maioria dos trabalhadores contratados nessa modalidade passou o ano inteiro sem ser convocada para trabalhar.

GRÁFICO 2
Distribuição de vínculos de trabalho com contrato intermitente, segundo faixa salarial - Brasil, 2025



Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

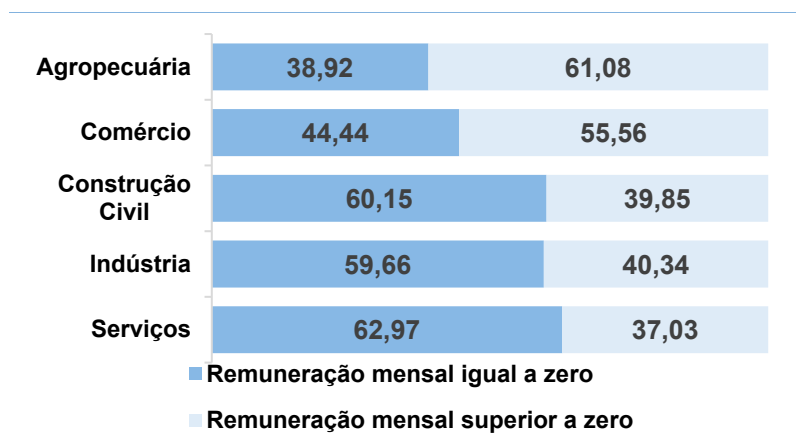
Obs.: Os dados foram consultados no Sistema Dardo em junho de 2026

TABELA 3
Distribuição dos vínculos com contrato Intermitente
por setor de atividade - Brasil, 2025

Setor de atividade	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%
Serviços	357.700	66,28
Indústria	73.232	13,57
Construção Civil	64.908	12,03
Comércio	39.454	7,31
Agropecuária	4.409	0,82
Total	539.703	00,00

Fonte: MTE. Rais. Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 3
Distribuição dos vínculos intermitente que não registraram atividade
Brasil, 2025 (%)



Fonte: MTE. Rais
 Elaboração: DIEESE

As principais ocupações com vínculos intermitentes são as que apresentam salários mais baixos, têm mais direitos descumpridos, alta rotatividade e elevada informalidade. Estão concentradas em setores como serviços, comércio, logística, construção civil e eventos, como demonstra a Tabela 4. Essas atividades são marcadas por forte variação da demanda ao longo do ano ou ainda por picos de demanda em períodos curtos, dias específicos ou jornadas parciais.

Em geral, são funções operacionais e de execução, com menor autonomia sobre o ritmo e a organização do trabalho, de baixa ou média qualificação formal, embora existam algumas exceções. Essas atividades costumam apresentar alta rotatividade e instabilidade ocupacional. E, por se tratar majoritariamente de atividades presenciais, exigem disponibilidade imediata dos trabalhadores.

TABELA 4
Principais ocupações com vínculos de trabalho intermitente
Brasil, 2025

Principais ocupações	Quantidade de vínculos de trabalho intermitente	%
1. Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	44.920	8,32
2. Almojarifes e armazenistas	36.480	6,76
3. Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	34.770	6,44
4. Garçons, barmen, copeiros e sommeliers	32.475	6,02
5. Vigilantes e guardas de segurança	30.821	5,71
6. Caixas e bilheteiros (exceto caixa de banco)	22.979	4,26
7. Ajudantes de obras civis	17.539	3,25
8. Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	15.700	2,91
9. Trabalhadores de cargas e descargas de mercadorias	15.612	2,89
10. Técnicos em turismo	13.716	2,54
11. Alimentadores de linhas de produção	11.648	2,16
12. Porteiros, guardas e vigias	11.637	2,16
13. Motoristas de veículo de pequeno e médio porte	11.133	2,06
14. Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	10.014	1,86
15. Programadores, avaliadores e orientadores de ensino	9.402	1,74
16. Trabalhadores de estruturas de alvenaria	9.334	1,73
17. Recepcionistas	9.201	1,70
18. Trabalhadores de soldagem e corte de metais e de compósitos	8.812	1,63
19. Técnicos de vendas especializadas	8.285	1,54
20. Bombeiros e salva-vidas	7.393	1,37
Total das 20 principais ocupações com contrato intermitente	361.871	67,05
Total	539.703	100,00

Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Considerações finais

O argumento de que a redução da jornada de trabalho ampliaria a liberdade do trabalhador parte de uma concepção bastante particular de liberdade, centrada na possibilidade individual de negociar diretamente com o empregador as condições de utilização da força de trabalho. Essa visão desconsidera que as relações de trabalho são marcadas por profunda assimetria de poder entre empresas e trabalhadores. Em contextos de desemprego, subocupação e elevada informalidade, a capacidade de escolha dos trabalhadores é limitada pela necessidade de garantir a própria subsistência, fazendo com que a aceitação de jornadas extensas ou de condições precárias de trabalho seja muitas vezes resultado de constrangimentos econômicos e não de decisões livres.

Nessa perspectiva, a chamada liberdade para definir a jornada tende a significar, na prática, maior liberdade para as empresas e não para os trabalhadores. Experiências recentes de flexibilização das relações de trabalho, como os contratos intermitentes, o trabalho em plataformas digitais e outras formas de contratação sem garantia de jornada ou renda mínima, demonstram que a ampliação da flexibilidade não tem sido acompanhada por maior autonomia dos trabalhadores, mas sim por mais insegurança de renda, imprevisibilidade do tempo de trabalho, empobrecimento e fragilização da proteção social.

Sob a ótica da classe trabalhadora, a liberdade não se resume à possibilidade de vender mais horas de trabalho, mas envolve também a capacidade de dispor de tempo para o descanso, a convivência familiar, a qualificação profissional, a participação social e política e o desenvolvimento pessoal. Assim, a redução da jornada de trabalho, sem redução de salário e com dois dias de descanso remunerados, representa uma ampliação das condições concretas para o exercício da autonomia e da cidadania. Ao limitar a apropriação do tempo de vida pelo trabalho, a medida contribui para equilibrar a relação entre

produção e reprodução social, ampliando as possibilidades de realização humana para além das exigências imediatas das empresas.

Em síntese, a análise da PEC 12/2026, do contrato de zero hora, demonstra que a proposta não representa apenas uma alteração na organização do tempo de trabalho, mas uma mudança profunda na forma de regulação das relações laborais no Brasil. Ao constitucionalizar mecanismos semelhantes aos do contrato intermitente, a proposta desloca para os trabalhadores os riscos decorrentes das oscilações da atividade econômica e da demanda empresarial e fragiliza garantias históricas associadas ao emprego formal. Em contraste com a PEC 221/2019, a PEC do contrato de zero hora condiciona a ampliação do tempo livre à redução da renda, o que reforça a lógica de que a proteção social e o descanso devem ser subordinados às exigências patronais.

Os resultados observados desde a criação do contrato intermitente, em 2017, reforçam as preocupações em torno da PEC 12/2026. Os dados mostram que essa modalidade não promoveu a redução da informalidade nem a geração expressiva de empregos, mas esteve associada a baixos salários, elevada instabilidade ocupacional e insegurança de renda, sobretudo para mulheres, jovens e trabalhadores inseridos em ocupações já marcadas pela precariedade. Nessa situação, os trabalhadores também não conseguem alcançar o valor mínimo necessário de contribuição previdenciária e, portanto, acumular o tempo mínimo necessário de contribuição para a aposentadoria.

A PEC do contrato de zero hora pretende consolidar um modelo de trabalho sob demanda que amplia o poder das empresas sobre a definição do tempo de trabalho e da remuneração. Nesse contexto, o debate sobre as duas propostas, PEC 221/2019, da redução da jornada, e PEC 12/2026, ultrapassa a discussão sobre jornada de trabalho e revela projetos distintos de sociedade: de um lado, a ampliação do tempo livre, da proteção social e da negociação coletiva; de outro, a

intensificação da precarização laboral e a institucionalização de formas de trabalho marcadas pela instabilidade e pela transferência dos riscos econômicos para a classe trabalhadora.

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 01209-001 – São Paulo, SP
Telefones: (11) 3874-5366
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: José Gonzaga da Cruz
Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP
Vice Presidente: Maria Aparecida Faria
Sindicato dos Trabalhadores Públicos de Saúde do Estado de São Paulo – SP
Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de
Material Elétrico de Osasco e Região – SP
Diretor Executivo: Claudionor Vieira do Nascimento
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP
Diretor Executivo: Edenilson Rossato
Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – SP
Diretor Executivo: Elna Maria de Barros Melo
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco – PE
Diretor Executivo: Gabriel Cesar Anselmo Soares
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP
Diretor Executivo: José Carlos Santos Oliveira
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de
Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel – SP
Diretora Executiva: Maria Helena de Oliveira
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e
de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul – RS
Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP
Secretário Nacional: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material
Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba – PR
Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa
Sindicato dos Eletricistas da Bahia – BA
Diretora Executiva: Zenaide Honório
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica

Adriana Marcolino – Diretora Técnica
Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta
Victor Gnecco Pagani – Diretor Adjunto
Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica

Adriana Marcolino
Patrícia Pelatieri (revisão)
Ricardo Tamashiro (revisão)
Lucas Capelo da Silva (apoio)