

**A CONSTITUCIONALIDADE DAS REGRAS ATINENTES AO TRABALHO
INTERMITENTE: ADI 6154, ADI 5826 e ADI 5829**

**THE CONSTITUTIONALITY OF THE RULES GOVERNING INTERMITTENT
WORK: ADI 6154, ADI 5826, AND ADI 5829**

**LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS REGLAS RELATIVAS AL TRABAJO
INTERMITENTE: ADI 6154, ADI 5826 Y ADI 5829**

 10.56238/revgeov17n4-092

Marco Tulio Rodrigues Lopes

Doutorando

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), UNDB

E-mail: mtrlopes@gmail.com

Joaquim Ribeiro de Souza Junior

Doutorando em Direito

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

E-mail: joaquimjunior33@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3488-5508>

Glenda Almeida Matos Moreira

Doutoranda em Direito

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

E-mail: glendaalmeidamoreira@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8940-3644>

RESUMO

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) instituiu o contrato de trabalho intermitente, modalidade marcada pela prestação descontínua de serviços e ausência de jornada mínima. O artigo analisa a controvérsia constitucional dessa figura perante o Supremo Tribunal Federal (ADIs 6154, 5826 e 5829), investigando os fundamentos jurídicos e hermenêuticos dos votos ministeriais. Com base em pesquisa teórico-dogmática, de cunho bibliográfico e documental, a decisão que declarou a constitucionalidade da norma é examinada como marco hermenêutico que evidencia a primazia do paradigma liberal-econômico sobre o tradicional modelo protetivo. Apontam-se os riscos de precarização estrutural das relações de trabalho e a transferência de riscos ao trabalhador, mesmo com a manutenção formal de direitos. Conclui-se que a decisão do STF suscita relevantes desafios à efetividade da proteção social e à conciliação entre flexibilização das relações laborais e os fundamentos do constitucionalismo social brasileiro.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente. Constitucionalidade. Reforma Trabalhista. Supremo Tribunal Federal. Direitos Fundamentais. Flexibilização Trabalhista. Constitucionalismo Social.



ABSTRACT

Law No. 13.467/2017 (Labor Reform) introduced the intermittent employment contract in Brazil, a modality characterized by non-continuous service provision and lack of a minimum work schedule. This article examines the constitutional controversy surrounding this contract before the Brazilian Supreme Federal Court (ADIs 6154, 5826, and 5829), focusing on the legal and hermeneutical grounds of the Justices' opinions. Based on a theoretical-dogmatic methodology and documentary-bibliographic research, the ruling that upheld the constitutionality of the norm is analyzed as a paradigmatic shift that favors a liberal-economic model over traditional social protection. The study highlights the potential risks of structural labor precarization and the transfer of economic risks to workers, despite the formal preservation of rights. It concludes that the Supreme Court's decision poses significant challenges to ensuring social protection and balancing labor flexibilization with the core values of Brazilian social constitutionalism.

Keywords: Intermittent Work. Constitutionality. Labor Reform. Supreme Federal Court. Fundamental Rights. Labor Flexibilization. Social Constitutionalism.

RESUMEN

La Ley n.º 13.467/2017 (Reforma Laboral) instituyó el contrato de trabajo intermitente, modalidad caracterizada por la prestación discontinua de servicios y la ausencia de jornada mínima. El artículo analiza la controversia constitucional de esta figura ante el Supremo Tribunal Federal (ADI 6154, ADI 5826 y ADI 5829), investigando los fundamentos jurídicos y hermenéuticos de los votos de los ministros. Con base en una investigación teórico-dogmática, de carácter bibliográfico y documental, la decisión que declaró la constitucionalidad de la norma es examinada como un hito hermenéutico que pone de manifiesto la primacía del paradigma liberal-económico sobre el tradicional modelo protectorio. Se señalan los riesgos de precarización estructural de las relaciones laborales y la transferencia de riesgos al trabajador, aun con el mantenimiento formal de derechos. Se concluye que la decisión del STF suscita importantes desafíos para la efectividad de la protección social y para la conciliación entre la flexibilización de las relaciones laborales y los fundamentos del constitucionalismo social brasileño.

Palabras clave: Trabajo Intermittente. Constitucionalidad. Reforma Laboral. Supremo Tribunal Federal. Derechos Fundamentales. Flexibilización Laboral. Constitucionalismo Social.



1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista no Brasil, promoveu significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, destacando-se, entre elas, a criação do contrato de trabalho intermitente (Arts. 443, §3º e 452-A da CLT). Essa modalidade contratual, que permite a prestação de serviços com subordinação de forma não contínua, com alternância entre períodos de atividade e inatividade e sem garantia de jornada mínima ou remuneração fixa mensal, emergiu como um dos pontos mais controversos da reforma. Enquanto defensores a apresentavam como ferramenta essencial para a flexibilização do mercado de trabalho e formalização de relações informais, críticos a associavam diretamente à precarização, instabilidade de renda e potencial violação de direitos fundamentais.

Diante da relevância e do dissenso, a constitucionalidade das regras atinentes ao trabalho intermitente foi submetida à análise do Supremo Tribunal Federal (STF) por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6154, 5826 e 5829. O julgamento conjunto dessas ações pela Corte Suprema, concluído em dezembro de 2024, resultou na declaração de improcedência dos pedidos formulados e na afirmação, por maioria, da constitucionalidade dos dispositivos impugnados. Essa decisão então consolidou o entendimento judicial sobre a modalidade. Ainda, explicitou a tensão existente na mais alta Corte do país entre diferentes visões sobre a interpretação dos princípios constitucionais que regem as relações laborais e a ordem econômica.

O objeto principal de pesquisa deste artigo é estudar como o Supremo Tribunal Federal nas ADIs 6154, 5826 e 5829 tratou a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, avaliando como se deu a divergência entre os ministros.

A hipótese central que orienta este estudo defende que a decisão do STF, ao declarar a constitucionalidade da modalidade por maioria, construiu uma inflexão paradigmática na interpretação constitucional dos direitos fundamentais trabalhistas no Brasil. Argumenta-se que essa decisão que reconheceu a compatibilidade da norma, reflete uma ponderação de princípios que privilegia a livre iniciativa e a eficiência econômica em detrimento de uma pretensa efetividade material dos direitos sociais e do princípio protetor clássico.

Justifica-se a pesquisa, dentre outros fatores, no potencial do tema gerar profundo impacto social quanto ao resguardo da vulnerabilidade do trabalhador intermitente, afigurando-se um debate de cunho concreto, prático e colocado como ordem do dia não apenas para a compreensão da decisão, mas, sobretudo, criar um cenário de acompanhamento de como o mercado e realidade se comportarão doravante: os anos vindouros se encarregarão de dizer do acerto (ou não) da opção político-legislativa eleita.



Como objetivo geral, o presente estudo busca analisar de forma pormenorizada e crítica os fundamentos daquilo que decidido pelo STF dentro do horizonte do constitucionalismo social brasileiro atrelado aos direitos trabalhistas no contexto da flexibilização.

Como objetivos específicos, propõe-se: (a) descrever a estrutura normativa do contrato de trabalho intermitente; (b) analisar os argumentos das partes e os votos dos Ministros do STF nas ADIs; (c) identificar a tensão hermenêutica entre os princípios constitucionais em conflito; (d) avaliar as implicações dogmáticas e sociojurídicas da decisão; e (e) apontar desafios regulatórios e perspectivas futuras para a modalidade.

A pesquisa justifica-se pela notória relevância jurídica, social e econômica do tema, seu impacto direto na vida dos trabalhadores e na dinâmica empresarial, e pela importância da decisão como precedente que se alinha a um arcabouço de alicerces normativos que podem somar-se a um novo panorama de redefinição dos limites constitucionais da flexibilização no país. Uma análise crítica é essencial para compreender como o ordenamento busca conciliar a adaptabilidade do mercado com a proteção da dignidade humana.

A metodologia empregada é qualitativa, de natureza teórico-dogmática e abordagem analítico-crítica, utilizando procedimento documental-bibliográfico com base na legislação, nos acórdãos e votos das ADIs e na doutrina especializada.

A estrutura do artigo compreende uma sequência de tópicos que iniciam-se tratando da análise conceitual e normativa do contrato intermitente, após o estudo das ADIs e dos votos ministeriais, seguidos da discussão da tensão hermenêutica e suas implicações, e um encaminhamento para o estudo dos impactos socioeconômicos e desafios regulatórios, e as propostas/perspectivas futuras, culminando nas conclusões que sintetizam a contribuição para a compreensão da evolução do Direito do Trabalho brasileiro pós-Reforma Trabalhista e decisões do STF.

2 DO TRABALHO INTERMITENTE

A modalidade de contrato de trabalho intermitente foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sendo um dos frutos resultantes da Reforma Trabalhista, sancionada pela Lei nº 13.467 de 2017. Importante salientar que, grosso modo, foi uma reforma (a exemplo dessa nova modalidade de contrato), taxada de ter permitido uma flexibilização indevida. Em certa medida, pode ter readequado injustamente direitos de empregados, sob o pretexto de possibilitar um modelo contratual mais adaptável entre as partes (Leite, 2023)¹.

¹ A bem da verdade, cuida-se de um formato contratual já usado em diversos países, em que pese no Brasil, o contrato intermitente ainda se mostre relativamente desconhecido e utilizado – o que poderia ser justificado por um desconhecimento puro e simples ou mesmo por alguma percepção de insegurança jurídica que tal contratação geraria. Desde à época das discussões legislativas se defendia que o contrato intermitente teria o propósito de regularizar o conhecido "bico", assegurando, via de consequência, mais direitos aos trabalhadores por um lado. Ainda, por outro lado,



A própria denominação "intermitente" sinaliza que a característica fundamental desta modalidade é exatamente a alternância entre períodos de atividade e inatividade.

Vale dizer, o trabalho será prestado de forma descontínua. O empregado é convocado pelo empregador em momentos específicos ou quando há uma necessidade pontual. Assim, durante os intervalos de inatividade, o trabalhador não percebe salário e nem se encontra à disposição do empregador - e isso lhe confere certa a liberdade de exercer outras atividades ou prestar serviços a outras empresas.

Não se confunde o trabalhador intermitente com o *freelancer*. Esse último detém substancial autonomia na execução das atividades, enquanto no contrato de trabalho intermitente, a **subordinação** persiste como um elemento presente e indiscutível – devendo o empregado seguir as diretrizes estabelecidas pelo empregador. Além disso, outro traço marcante é a **imprevisibilidade** da convocação: o empregado tem ciência de que não possui uma data fixa para o desempenho de suas funções, o que, por outro olhar, significa que o empregador não contrata uma mão de obra em regime de exclusividade (Romar, 2018).

As bases legais do contrato intermitente na CLT são os artigos 443, *caput* e parágrafo terceiro, e o artigo 452-A. A Portaria nº 671 de 2021 regulamenta os dispositivos. Fica assim definida a viabilidade normativa para que o empregado preste serviços de maneira não contínua, podendo ser por dias, horas ou semanas, com períodos de inatividade intercalados.

Todavia, a formalidade emerge como um pilar indispensável para a validade do contrato de trabalho intermitente, devendo ocorrer sempre de **maneira escrita**, com anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e cláusulas contratuais claras que previnam desvirtuamentos².

2.1 REMUNERAÇÃO, OBJETO E PROCESSO DE CONVOCAÇÃO

A remuneração do trabalhador intermitente deve ser proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Se a organização adota o salário mínimo como base, o intermitente fará jus ao valor horário

sob a ótica do empregador, oferecer a ele vias de otimização de custos com mão de obra se comparado com contratações por prazo determinado ou indeterminado (Delgado, 2021).

² O contrato de trabalho intermitente previsto no art. 452-A da CLT deverá celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá

- a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- o valor da hora ou do dia de trabalho, que não será inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e
- o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

O empregado intermitente, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até 03 (três) períodos. A remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente.

A confirmação de convocação continua sendo conforme determina o art. 452-A, § 1º e § 2º, ou seja, através de qualquer meio de comunicação eficaz.

É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- Os locais de prestação de serviços;
- Os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e



ou diário correspondente. Caso os demais colaboradores percebam uma remuneração superior ao mínimo legal, o trabalhador intermitente também deverá ter a proporcionalidade dessa remuneração garantida.

Certo é que, para evitar discriminações com relação ao contrato fixo, o pagamento do intermitente se equipare ao dele, ou seja, que a mesma hora do trabalhador permanente determine o valor da hora do intermitente. Ademais, o contrato deve estabelecer de forma inequívoca que o trabalhador intermitente possui direito a todos os **adicionais legais**, o que engloba por exemplo: adicional noturno (superior à remuneração diurna), adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, etc.

A CLT, permite que a contratação de trabalho intermitente se estenda a **qualquer atividade**, exceto os **aeronautas**.

A mecânica da convocação, com seus meandros de aceitação ou recusa, configura-se como um dos elementos mais particulares e críticos do contrato intermitente. A convocação pode ser efetivada por qualquer meio de comunicação que seja eficaz, como ligações telefônicas, mensagens de texto (incluindo o uso de aplicativos como WhatsApp)

Porém, deve ser realizada com uma antecedência mínima de três dias corridos em relação à data prevista para o início da prestação de serviços. A inobservância desse prazo (por exemplo, convocar hoje para trabalhar amanhã), pode descaracterizar o contrato intermitente, resultando em sua convalidação para um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O empregado dispõe de um dia útil para comunicar sua aceitação ou recusa à convocação. Diferentemente do brocardo popular "quem cala consente", no contexto do contrato intermitente, o silêncio do trabalhador é interpretado como recusa. Se o trabalhador não se manifestar, não haverá obrigação de prestar os serviços naquele período, e essa inação não será configurada como insubordinação ou falta grave.

A recusa não demanda justificativa. O empregado detém a prerrogativa de decidir pela aceitação ou não da convocação, sem que isso implique na rescisão do vínculo contratual. Essa particularidade reforça o caráter de não exclusividade da mão de obra, visto que o empregado pode laborar para outros empregadores durante seus períodos de inatividade.

- As formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

As verbas rescisórias e o aviso prévio deverão ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

Portanto, o cálculo dos valores das verbas rescisórias e do aviso prévio é distinto do cálculo de um contrato de trabalho no regime contínuo.

No contrato de trabalho intermitente, o empregador deverá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado, e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (Portaria nº 671 de 2021) (BRASIL, 2021).



Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo³ (CLT, 2025).

“... Cabe anotar, ainda, que a MP n. 808/2017, apesar de ter sofrido a muitas vezes mencionada perda de vigência, trouxe à luz da reforma trabalhista um conjunto de soluções (do art. 452-B ao art. 452-H da CLT) com o objetivo de regulamentar ainda mais o tão polêmico e criticado contrato de trabalho intermitente. No art. 452-B foram previstas cláusulas facultativas que podem ou não ser inseridas no contrato de trabalho intermitente, entre as quais se destaca aquela que preveja — se assim desejarem os convenientes — um formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 452-A ...” (Martinez, 2019)

O regime de pagamento no contrato intermitente apresenta nuances distintivas, concebido para assegurar a quitação das verbas trabalhistas de modo imediato após a efetiva prestação dos serviços.

2.2 VERBAS

O empregado intermitente perceberá as seguintes verbas logo após o término da prestação de serviços (seja ao final de uma semana, de 20 dias, ou do período que durou a convocação): 1) a remuneração é calculada conforme o salário-hora praticado para o trabalhador fixo da empresa. 2) férias proporcionais: acrescidas de um terço constitucional, com pagamento imediato. 3) 13º salário proporcional: mensurado com base nos dias efetivamente trabalhados. 4) descanso semanal remunerado (DSR). 5) adicionais: incluindo adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade, entre outros, caso aplicáveis à atividade desempenhada. Além disso, outras verbas previstas em Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos podem ser incorporadas e devem ser discriminadas no recibo de pagamento.

Tem direito ainda: ao FGTS, INSS/Recolhimento Previdenciário com base no pagamento mensal efetuado ao trabalhador, seguro-desemprego (desde que preencha os demais critérios estabelecidos na legislação específica).

Sempre deverá o empregador fornecer um comprovante ao empregado referente ao pagamento dessas contribuições - recibo de pagamento detalhado.

No que tange às férias, o contrato intermitente adota, em sua essência, os mesmos termos aplicáveis ao trabalhador fixo, porém com particularidades notáveis⁴.

³ Caso o empregado aceite a convocação, mas posteriormente se negue a prestar o serviço no dia acordado, ele deverá arcar com uma multa equivalente a 50% do valor da remuneração que lhe seria devida, a ser paga no prazo de 30 dias. Por seu turno, se o empregador convocar o trabalhador e este comparecer, mas o empregador, por qualquer motivo (como "não precisa mais" ou "esqueci"), dispensar a necessidade do serviço, o empregador deverá pagar a mesma multa de 50% do valor da remuneração que seria devida ao empregado, em virtude do descumprimento do que fora pactuado.

⁴ “... E a sistemática de férias? Houve alguma regulação feita por lei, no particular, em favor dos empregados intermitentes? Sim. A cada 12 meses, o empregado intermitente adquire o direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período durante o qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador, tampouco algo receberá, haja vista a antecipação da percepção dos fragmentos de férias proporcionais com acréscimo de



3 ANÁLISE DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

3.1 ADI 6154

A ADI 6154 foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), questionando a constitucionalidade dos artigos 443, *caput* e §3º; 452-A, §§1º a 9º; e 611-A, VIII, da CLT. A questão central em discussão era verificar se as normas que regulamentam o trabalho intermitente são compatíveis com os princípios e direitos previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente no que tange à proteção do trabalhador e à garantia de condições dignas de trabalho.

A ação teve como relator o Ministro Edson Fachin (relator dessa e das ações apensadas ADI 5.829 e ADI 6.154), que votou pela procedência, sendo vencido pela maioria da Corte – mas tendo fundamentado que havia incompatibilidade entre o trabalho intermitente e o núcleo essencial dos direitos fundamentais trabalhistas. Segundo sua argumentação, a modalidade contratual viola a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF88) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF88) ao institucionalizar a precarização das relações laborais.

Obtemperou ele que o contrato intermitente rompe com o princípio do sinalagma contratual, permitindo vínculo empregatício sem obrigação mínima de convocação ou remuneração. Essa característica, segundo Fachin, transforma o trabalhador em "mero instrumento da atividade econômica", violando sua dignidade e autonomia. O Ministro sintonizou-se com teoria da proibição de proteção insuficiente (*untermassverbot*), originária da doutrina constitucional alemã e adotada pela jurisprudência do STF em outros contextos. Segundo esse postulado, o Estado não pode estabelecer nível de proteção de direitos fundamentais aquém do mínimo necessário para preservar a eficácia e o sentido desses direitos⁵.

O Ministro Nunes Marques, redator para o acórdão, pontuou pela constitucionalidade integral do trabalho intermitente, argumentando que a modalidade contratual representa instrumento legítimo de flexibilização das relações laborais. Seu voto fundamentou-se em três eixos principais:

um terço, na forma prevista no § 6º, II, do previsto art. 452-A da CLT. Apesar da perda de vigência do § 10 do referido art. 452-A da CLT, manteve-se no universo jurídico o seu referencial. Para espancar dúvidas sobre aplicação analógica, o referido dispositivo previu — e parece ainda exigível — que o empregado contratado para trabalho intermitente, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 134 da CLT...”(Martinez, 2019).

⁵ Principais Argumentos do Relator: Violação de Princípios Constitucionais: A parte requerente aponta violação dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da vedação ao retrocesso social e da segurança jurídica. Alegam que o trabalho intermitente foi concebido para a precarização dos meios de contratação de trabalhadores. Transformação do Trabalhador em objeto: O contrato intermitente coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial, quando, onde e como o empregador bem entender. Incerteza e Imprevisibilidade da Remuneração: A modalidade de contrato zero hora não garante prestação de serviço nem remuneração. O trabalhador continua sem as reais condições de gozar dos direitos fundamentais sociais que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna. Proteção Insuficiente: Os dispositivos se mostram insuficientes para garantir o respeito mínimo a direitos constitucionalmente protegidos. Não há fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados. O Ministro invocou postulado de proteção ou proibição de proteção insuficiente. Suspensão de Direitos Fundamentais Sociais: Os direitos garantidos nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal ficam suspensos por todo o período em que o trabalhador, apesar de formalmente contratado, não estiver prestando serviços ao empresário (STF, ADI 6154).



- a) Compatibilidade constitucional: defendeu que a Constituição não proíbe modalidades contratuais diversas, desde que garantidos os direitos essenciais. O trabalho intermitente, segundo sua argumentação, preserva os direitos fundamentais do trabalhador, assegurando férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS e proteção previdenciária.
- b) Função social e econômica: destacou que o trabalho intermitente contribui para a formalização de relações laborais que, de outro modo, permaneceriam na informalidade. A modalidade responderia a necessidades econômicas reais, especialmente em setores caracterizados por demanda sazonal ou flutuante.
- c) Autonomia Privada: enfatizou a importância da autonomia privada como princípio constitucional, argumentando que a liberdade contratual constitui corolário da livre iniciativa econômica. O trabalhador intermitente, segundo essa perspectiva, pode recusar convocações e manter múltiplos vínculos, ampliando suas opções laborais⁶.

O Ministro Cristiano Zanin adotou posição intermediária, reconhecendo a constitucionalidade do trabalho intermitente, mas estabelecendo limites interpretativos. Segundo seu voto, o contrato deve ser rescindido automaticamente caso o trabalhador não seja convocado por período superior a 12 meses, evitando-se situações de disponibilidade perpétua sem contrapartida laboral. Também reconheceu a possibilidade de responsabilização civil do empregador por descumprimento da boa-fé objetiva em casos de ausência injustificada de convocação ou utilização discriminatória do instituto⁷.

⁶ Principais Argumentos do Ministro Nunes Marques: Não Supressão de Direitos Trabalhistas: O contrato intermitente assegura o pagamento de verbas tradicionalmente previstas, como repouso semanal remunerado, férias e décimo terceiro salário proporcionais, e recolhimentos previdenciários. Além disso, o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou daquele salário devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. Elevação da Proteção Social: A modalidade eleva a proteção social em relação aos trabalhadores informais, que executam serviços sem nenhum tipo de contrato. Constitui um termo médio entre a informalidade e o vínculo de emprego comum, oferecendo garantias mínimas. Flexibilidade e Inclusão no Mercado de Trabalho: O novo modelo visa proporcionar flexibilidade, regularizar e trazer trabalhadores de volta ao mercado, com direitos sociais constitucionais assegurados. Cita jurisprudência do TST afirmando que *"Nesse sentido, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao examinar, em 9 de agosto de 2019, o AIRR 1045406.2018.5.03.0097, considerou regular a contratação de um empregado sob a modalidade do regime intermitente, uma vez atendidos todos os ditames da lei. Na oportunidade, consignou: "A introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de 'bicos', sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho"*. (STF, ADI 6154).

⁷ Zanin, votou pela parcial procedência das ações diretas, para conferir interpretação conforme à Constituição Federal ao art. 443, § 3º, da CLT. Sua tese de julgamento é que o contrato intermitente é constitucional, mas será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente caso decorrido um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador. Também prevê responsabilização civil do empregador por ausência de justificativa. Argumentos: Concordância com a Constitucionalidade Geral: Alinha-se à posição de constitucionalidade do contrato intermitente, mas ressalta as preocupações com a incerteza. Frustração da Expectativa e Dignidade: A ausência de convocação por tempo indeterminado frustra a expectativa do trabalhador de receber remuneração que atenda às suas necessidades vitais (Art. 7º, IV, CF), violando a dignidade da pessoa humana. Ofensa ao Princípio da Alteridade: Entende que a possibilidade de não convocação sem responsabilidade do empregador transfere os riscos da atividade econômica ao trabalhador, em ofensa ao art. 2º da CLT e ao princípio da alteridade. Cita jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que considera ato ilícito o empregador que não convoca o trabalhador intermitente. Necessidade de Prazo Máximo



3.2 ADI 5826

A ADI 5826, proposta agora pela FENEPOSPETRO, seguiu substancialmente os mesmos fundamentos e resultados da ADI 6154⁸. Alegou na inicial a violação dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da vedação ao retrocesso social e da segurança jurídica.

O Ministro Edson Fachin, como Relator, proferiu voto pelo conhecimento parcial das ações e, na parte conhecida, pela procedência dos pedidos, declarando a inconstitucionalidade dos seguintes dispositivos da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017: Art. 443, *caput*, parte final, e § 3º; Art. 452-A, § 1º ao § 9º; e Art. 611-A, VIII, parte final. Ressaltou que os dispositivos inseridos pela Medida Provisória nº 808/2017 não seriam analisados, visto que a MP não foi convertida em lei e teve sua vigência encerrada em 23/04/2018.

O Ministro Nunes Marques, voto vencedor, relator para o acórdão, proferiu voto pelo conhecimento parcial das ações e, no mérito, pela improcedência dos pedidos, declarando a constitucionalidade dos dispositivos legais impugnados. Seu voto foi o prevalecente, tornando-o Redator do Acórdão. O Ministro Alexandre de Moraes enfatizou a importância da segurança jurídica proporcionada pela regulamentação legal do trabalho intermitente. Segundo sua argumentação, a formalização legal da modalidade oferece maior proteção que as relações informais de trabalho ("bicos"), garantindo direitos básicos e possibilitando controle estatal.

A Ministra Rosa Weber produziu voto divergente de particular densidade jurídica, argumentando que o trabalho intermitente compromete o *signalagma contratual mínimo* necessário para caracterizar genuína relação de emprego. Segundo Weber, a modalidade favorece estruturalmente o empregador, criando desequilíbrio contratual incompatível com o princípio da proteção ao trabalhador. Embora tenha pedido vista dos autos, a Ministra Rosa Weber proferiu voto-vista acompanhando com ressalvas o Ministro Edson Fachin, pela procedência da ação (inconstitucionalidade)⁹.

de Inatividade: Propõe um prazo de um ano para a rescisão automática do contrato por inatividade, baseando-se em outros direitos trabalhistas (13º salário, férias) que se consolidam anualmente. Menciona que a Medida Provisória 808/2017 (que perdeu vigência) já previa esse prazo, demonstrando a intenção de segurança jurídica (STF, ADI 6154).

⁸ A ação foi julgada improcedente por maioria, com votos vencidos, ainda que em parte, dos Ministros Fachin, Rosa Weber, Luiz Fux, Cristiano Zanin e Cármen Lúcia. Da mesma forma, questionava-se também a constitucionalidade de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam do contrato de trabalho intermitente, especificamente as alterações da Medida Provisória nº 808/2017 nos arts. Art. 443, *caput* e § 3º, Art. 452-A e Art. 611-A, VIII (STF, ADI 5826).

⁹ No extrato de ata final, é listada como parcialmente vencida. Ela declarou a ilegitimidade ativa das federações (5.826 e 5.829) e a perda de objeto da MP 808/2017, focando na ADI 6.154. Principais Argumentos: Precarização e Deterioração de Direitos: A reforma trabalhista objetivou a flexibilização dos direitos sociais dos trabalhadores em favor dos interesses econômicos do setor privado, promovendo a deterioração do regime legal de proteção dos direitos sociais. Ofensa ao Trabalho Digno e Dignidade Humana: A modalidade transfere o risco econômico da empresa para o empregado, fomenta a geração de subempregos e de incertezas ocupacionais. O desemprego é substituído pela precariedade. Argumenta que a incerteza com relação ao objeto do contrato de emprego acarreta a insegurança e a inviabilidade do cidadão trabalhador de perceber remuneração essencial à sua manutenção e à construção de um projeto de vida. Desvirtuamento do Direito do Trabalho: O contrato intermitente rompe com o princípio basilar da continuidade do contrato de trabalho, ao qual se vinculam a certeza da prestação de serviços e a programação da jornada, essenciais para a dignidade do trabalhador. Impacto Negativo na Negociação Coletiva: A flexibilização afeta a negociação coletiva, segmentando o trabalhador e enfraquecendo a representação sindical.

O Trabalho Não é Mercadoria: Reafirma o princípio da OIT, criticando a visão instrumental do trabalho. Diluição de 13º e Férias: O pagamento fragmentado dessas verbas corrompe a sua finalidade (STF, ADI 5826)



O Ministro Zanin votou pela parcial procedência das ações diretas, para conferir interpretação conforme à Constituição Federal ao art. 443, § 3º, da CLT. Sua tese, tal qual na ADI anterior, é que o contrato intermitente é constitucional, mas será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente caso decorrido um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, com eventual responsabilização civil do empregador por ausência de justificativa¹⁰.

3.3 ADI 5829

A ADI 5829, ajuizada pela FENATELL, foi igualmente julgada improcedente, consolidando o entendimento jurisprudencial pela constitucionalidade do trabalho intermitente. O julgamento reafirmou os fundamentos das decisões anteriores, demonstrando a estabilização da posição majoritária da Corte.

Apesar das divergências e dos argumentos robustos apresentados pelos Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Luiz Fux, a maioria do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela constitucionalidade dos dispositivos legais impugnados que regulamentam o contrato de trabalho intermitente.

Portanto, a tese que prevaleceu foi a de que o contrato de trabalho intermitente, tal como delineado pela Lei nº 13.467/2017, é compatível com a Constituição Federal, sendo visto como um instrumento para flexibilizar as relações de trabalho e combater a informalidade, oferecendo um patamar de proteção aos trabalhadores que antes não tinham vínculo formal.

4 APONTAMENTOS REFLEXIVOS: O SUPREMO ACERTOU?

O contrato de trabalho intermitente demarca uma alteração significativa nas dinâmicas laborais do Brasil. A promessa é que ele represente um equilíbrio entre a flexibilização das contratações e a salvaguarda de direitos mínimos aos trabalhadores.

Todavia, sua correta aplicação, exigirá uma vigilância acurada aos pormenores formais e aos prazos estabelecidos, por parte de empregadores e empregados, a fim de se evitar a descaracterização do vínculo ou a aplicação de penalidades.

¹⁰ Em síntese reportou o Ministro que haveria uma constitucionalidade com ressalvas: concorda com a constitucionalidade geral, mas compartilha das preocupações sobre a incerteza da prestação de serviço. Argumenta ainda a frustração da expectativa e princípio da alteridade: argumenta que a possibilidade de não convocação indefinida frustra a legítima expectativa do trabalhador de receber salário para suas necessidades vitais (Art. 7º, IV, CF). Isso também transfere os riscos do empreendimento para o empregado, violando o princípio da alteridade (Art. 2º da CLT). Cita acórdão do TST que considera ilícito o empregador que jamais convoca o intermitente. Necessidade de prazo máximo de inatividade: propõe a fixação de um prazo máximo de um ano de inatividade para a rescisão automática do contrato, baseando-se em outros direitos trabalhistas anuais e na previsão do Art. 452-D da MP 808/2017 (que perdeu vigência, mas demonstrava a intenção de proteção) (STF, ADI 5826).



Movimentos sindicais e organizações de trabalhadores têm mantido mobilização pela revisão da legislação, enquanto entidades empresariais defendem sua manutenção e eventual expansão. Essa tensão política continuará influenciando o desenvolvimento normativo da matéria

As decisões do STF nas ADIs em análise expressam tensão fundamental entre dois paradigmas interpretativos da Constituição de 1988: o paradigma protetivo-social e o paradigma liberal-econômico. Essa tensão não é meramente acadêmica, mas reflete disputas concretas sobre o modelo de desenvolvimento socioeconômico brasileiro.

Demonstra-se que a decisão do STF, ao julgar improcedentes as ações por maioria de votos e declarar a constitucionalidade do trabalho intermitente, representa um marco paradigmático na interpretação constitucional trabalhista brasileira. Revela-se uma inflexão hermenêutica significativa que privilegia o paradigma liberal-econômico sobre o protetivo-social tradicional.

Essa articulação latente entre princípios constitucionais aponta preocupações substanciais quanto à efetividade da proteção social mínima e ao risco de precarização estrutural das relações laborais, apesar da manutenção formal de direitos e do potencial de formalização para alguns.

Nada obstante formalmente legalizada, a modalidade intermitente, conforme interpretada pela maioria do STF, promove significativa transferência de riscos econômicos ao trabalhador e pode comprometer a efetividade material de direitos fundamentais, refletindo a prevalência da autonomia privada e eficiência econômica em detrimento da proteção ao hipossuficiente no contexto atual do constitucionalismo social brasileiro.

Nesse sentido tais preocupações são tangenciadas por parte abalizada da doutrina, que tece críticas severas em sentido oposto, estimando que, na verdade, esse novel contrato de trabalho intermitente, é uma clara tendência do entendimento dos empresários que fomentaram (e patrocinaram) a chamada Reforma Trabalhista que, por meio dele, intentam transferir os riscos da sua atividade econômica para o empregado e, com isso, aumentar seus lucros (LEITE, 2023).

Veja-se:

Além disso, o novel art. 425-A da CLT (e os arts. 29 a 39 da Portaria MTP 671/2021, que “regulamentam” o trabalho intermitente) é, segundo pensamos, manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando convocado pela empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII), sendo certo, ainda, que esse “trabalhador intermitente” poderá nada receber durante um mês ou meses ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, o que fere o disposto no art. 7º, IV, da CF. (LEITE, 2023).

Em síntese “...essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável



...”. Coloca em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária (LEITE, 2023).

No mesmo sentido, recomenda-se a leitura dos Enunciados 40, 73, 74, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90 e 91 aprovados nas Jornadas de Direito Material e Processual do Trabalho. O enunciado 73 possui a seguinte dicção:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE: É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da constituição da república e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas¹¹.

Isso aponta que a decisão do STF não é acompanhada unanimemente. As contrariedades exortam uma compreensão crítica dessa transformação nas intelecções do direito do trabalho brasileiro

¹¹ Ainda os enunciados. Enunciado 74. Contrato de trabalho intermitente: salário mínimo a proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da constituição da república, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. Enunciado 84. Contrato de trabalho intermitente: carga horária como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador. Enunciado 85. O contrato de trabalho intermitente no brasil não corresponde ao zero-hours contract britânico nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166 II e 122 do código civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT. Enunciado 86: Férias e trabalho intermitente. Férias. trabalho intermitente. diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-A da CLT e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-A da CLT, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, da CF/88, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, §9º, CLT), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452-A, §6º, II, CLT) não encontra aplicabilidade. assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição. Enunciado 87. Contrato de trabalho intermitente. salário mínimo e piso profissional. multa. Inconstitucionalidade a multa prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. Enunciado 88. Trabalho intermitente e risco para terceiros o trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros. Enunciado 89. Contrato de trabalho intermitente. permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. cômputo como tempo de serviço contrato de trabalho intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço. no contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-A, § 5º, da CLT, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas. Enunciado 90. Contrato de trabalho intermitente e demandas permanentes 1. é ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. 2. é ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. 3. o empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. 4. presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da clt tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador. Enunciado 91. Dia e hora incertos para labor e risco exclusivo do empregador. tempo à disposição é de efetivo serviço no contrato de trabalho intermitente, o período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador.



e os desafios persistentes para conciliar a flexibilização das relações laborais com a preservação da dignidade humana e da proteção social no contexto contemporâneo.

5 CONTRIBUIÇÕES CRÍTICAS DERRADEIRAS

O contrato de trabalho intermitente demarca uma alteração significativa nas dinâmicas laborais do Brasil sob o manto de buscar um equilíbrio entre a flexibilização das contratações e a salvaguarda de direitos mínimos aos trabalhadores. Sua correta aplicação, no entanto, exige uma vigilância acurada aos pormenores formais e aos prazos estabelecidos, por parte de empregadores e empregados, a fim de se evitar a descaracterização do vínculo ou a aplicação de penalidades.

As decisões do STF nas ADIs em análise expressam a relação de contrariedade fundamental entre dois nortes interpretativos da Constituição de 1988: o paradigma protetivo-social e o paradigma liberal-econômico. As divergências entre os próprios ministros, o levante doutrinário em sentido oposto, e a própria iniciativa das partes autoras das ADIs em levantar trincheira para combater a modificação legislativa mostra que o problema não é meramente acadêmico, mas reflete disputas concretas sobre o modelo de desenvolvimento socioeconômico brasileiro.

Demonstra-se que a decisão do STF enquanto marco paradigmático na interpretação constitucional trabalhista brasileira revela-se como uma inflexão hermenêutica significativa que faz uma opção político-normativa que escolheu privilegiar o paradigma liberal-econômico sobre o protetivo-social tradicional.

Aponta-se que essas preocupações substanciais quanto à efetividade da proteção social mínima e ao risco de precarização estrutural das relações laborais (apesar da manutenção formal de direitos e do potencial de formalização para alguns) acaba por desaguar na crítica da transferência de riscos econômicos ao trabalhador e pode comprometer a efetividade material de direitos fundamentais.

À guisa de dar a prevalência da autonomia privada e eficiência econômica, secundariza-se da proteção ao hipossuficiente no contexto atual do constitucionalismo social brasileiro.

Certo é que a decisão do STF não resolve todos os desafios relacionados à modalidade. Será fundamental monitorar, doravante, seus efeitos práticos sobre as condições de vida dos trabalhadores, os níveis de emprego e formalização, e a arrecadação previdenciária.

Estudos estatísticos serão fundamentais para avaliar se a modalidade cumpre as promessas de seus defensores (formalização, redução do desemprego, flexibilidade benéfica) ou confirma os temores de seus críticos (precarização, redução de renda, enfraquecimento da proteção social).

Todo esse panorama deve ser temperado com outros assuntos como: limites temporais da intermitência, critérios para rescisão por inatividade e responsabilização por abuso na convocação (fatores que carecerão de definição jurisprudencial mais precisa).



Essa experimentação prática pode exigir novas medidas tanto num sentido quanto em outro. Vale dizer: a experiência prática do trabalho intermitente pode gerar pressões por reformas legislativas, tanto no sentido de maior flexibilização quanto de maior proteção. O debate público sobre os efeitos da modalidade influenciará futuras decisões políticas sobre sua regulamentação.

A priorização de uma eficiência econômica em face de um ideal teórico da proteção social tradicional sinaliza igualmente deferência às escolhas legislativas de flexibilização, em razão do crucial papel da economia no pleno desenvolvimento de uma nação, o que torna defensável a decisão da maioria do STF reacendendo a conhecida margem de interpretação constitucional disponível aos Tribunais que, por vezes, decidem também por critérios políticos.

Identifica-se, contudo, que uma das principais fragilidades da argumentação majoritária pretoriana no STF reside na insuficiente consideração dos efeitos práticos da modalidade sobre a vida concreta dos trabalhadores. É preciso pensar se a manutenção formal de direitos é suficiente para fazer com que direitos não percam efetividade material devido à intermitência da prestação laboral.

Por outro lado, a argumentação minoritária, representada pelos votos vencidos, embora mais sensível aos direitos sociais, talvez tenha subestimado as necessidades legítimas de flexibilização em economia moderna e as possibilidades de regulamentação futura e adequada da modalidade – que poderá muito bem ser modificada para atender um cenário que somente a entranha de uma nova realidade poderá mostrar necessária e exigir simbioses normativas que acomodem tais vicissitudes vindouras.

Ao que tudo indica, várias decisões do STF nos últimos anos, vem apontando, de modo bastante massivo e reiterado, um direcionamento bastante claro de dar validade constitucional à normas que flexibilizam direitos tradicionais celetistas, - quadro geral donde se extrai uma certa relativização daquela primazia histórico-construtiva na proteção ao trabalhador, a revelar uma reinterpretação desses direitos, antes imantados de certa absolutez, agora à luz das considerações econômicas mais recentes.

O principal perigo que se vislumbra nessa trajetória é a possível e progressiva erosão da proteção social, com especial impacto sobre os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade. É inegável que o trabalho intermitente pode ser uma alternativa funcional para categorias profissionais que já possuem um poder de barganha mais consolidado. Todavia, para aqueles que dependem de um único vínculo empregatício, essa modalidade pode, sim, trazer uma indesejável precarização.

Daí a exigência de uma regulamentação meticulosa, um ponto de equilíbrio, capaz de preservar o cerne dos direitos fundamentais do trabalho no âmbito constitucional e, antes disso, adentrando o campo da política legislativa e da aplicação prática pela jurisprudência.

A própria vitalidade democrática e social de nosso ordenamento jurídico dependerá, em grande parte, da forma como conseguiremos regulamentar, de maneira adequada e genuinamente responsável,



testada no laboratório da vivência cotidiana, fora de uma paralisia normativa estanque, essa e outras tantas formas de flexibilização trabalhista no campo jurídico, porém plasmado por um esforço conjunto e coordenado de todos os poderes públicos e da sociedade civil como contributo para o desenvolvimento econômico, sem, contudo, colocar em xeque os pilares da justiça social balizada pelas irredutíveis exigências da dignidade humana.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20/07/25

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. . Acesso em 20/07/25

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. . Acesso em 20/07/25

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria n. 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-671-de-8-de-novembro-de-2021-358830171>>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5826. Acórdão. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=2419-A8A2-01F4-021F>>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5829. Acórdão. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=7697-BABE-CA06-F2E7>>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6154. Acórdão. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp>>. Acesso em: 25 abr. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. Os Limites Constitucionais da Terceirização. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 15. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2023.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-Reforma Trabalhista de 2017. Texto para Discussão, n. 2898. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada –IPEA, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12192/1/TD_2898_Web.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.

ROMAR, Carla Teresa Martins . Direito do trabalho / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. Ed . – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.



SANTOS, Filipe Felix da Silva; MIGUEL, Marília Verônica. O contrato de trabalho intermitente na Reforma Trabalhista. Aberto –Revista Científica do UNIVEM, 2018. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1843/Artigo%20cient%3%ADfco%20-%20Filipe%20F%3%A9lix%20da%20Silva%20Santos.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2025.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. Contrato intermitente: reflexões e avanços. JusLaboris–Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224658/2023_serau_jr_marco_contrato_in%20termitente.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.

