



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

Camila Alice de Andrade

Constitucionalidade do Contrato de Trabalho Intermitente: uma análise da decisão do Supremo Tribunal Federal à luz dos conceitos de trabalho digno e trabalho decente

Artigo apresentado como requisito para a conclusão do Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho sob orientação da Profa. Dr^a Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

BRASÍLIA

2025

RESUMO

O presente artigo traz uma análise do julgamento conjunto das ADIs 5826, 6154 e 5829, no qual o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade dos dispositivos que regulamentam o contrato de trabalho intermitente, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017. Para tanto, utiliza como referencial teórico os conceitos de trabalho digno e trabalho decente, orientados, respectivamente, pelo princípio da dignidade da pessoa humana, e pelas normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O contrato de trabalho intermitente, enquanto modalidade atípica de contratação, foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro para atender às demandas sazonais das atividades econômicas, possibilitando uma jornada de trabalho com alternância entre períodos de labor e inatividade. Os principais problemas do instituto, na perspectiva do trabalhador, são a imprevisibilidade da jornada de trabalho, a incerteza da remuneração e a insuficiência da contribuição previdenciária. Nesse cenário, entende-se que a decisão proferida pelo STF, apesar de basear-se na redução da informalidade e na concretização da liberdade econômica e da livre iniciativa, distanciou-se da proteção constitucional dos direitos trabalhistas e, em última análise, do princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, o artigo reflete sobre o viés neoliberal da Suprema Corte em matérias de direitos sociais, delineando os desafios da Justiça do Trabalho na manutenção e construção de uma jurisprudência capaz de, ao mesmo tempo, observar os precedentes vinculantes e preservar os direitos fundamentais trabalhistas. Ao final, propõe a regulamentação das omissões inconstitucionais do contrato intermitente, em diálogo com o Legislativo, entendendo que, nos dias atuais, é uma saída possível e democrática.

Palavras-chave: trabalho digno; trabalho decente; trabalho intermitente; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

The current article analyzes the judgment of ADIs 5826, 6154 and 5829, in which the Brazilian Supreme Court (STF) declared the constitutionality of the intermittent employment contract, inserted created by Law 13,467/2017. As a theoretical framework it uses the concepts of dignified work and decent work, guided, respectively, by the principle of human dignity and by the international standards of the International Labor Organization (ILO). The intermittent employment contract, as an atypical type of employment contract, was inserted into the Brazilian legal system to meet the seasonal demands of economic activities, enabling a work schedule with alternating periods of work and inactivity. The main problems of the institute, from the worker's perspective, are the unpredictability of the work schedule, the uncertainty of remuneration, and the insufficiency of social security contributions. In this scenario, it is understood that the decision handed down by STF, despite being based on the reduction of informality and the realization of economic freedom and free enterprise, distanced itself from the constitutional protection of labor rights and, ultimately, from the principle of human dignity. In this context, the article reflects on the neoliberal bias of the Supreme Court in matters of social rights, outlining the challenges of the Labor Court in maintaining and building a jurisprudence capable of, at the same time, observing binding precedents and preserving fundamental labor rights. Finally, it proposes the regulation of unconstitutional omissions in intermittent contracts, in dialogue with the legislative power, understanding that, in the present day, this is the most democratic solution.

Keywords: decent work; intermittent work; human dignity

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. TRABALHO DIGNO E TRABALHO DECENTE.....	5
3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – CARACTERIZAÇÃO E PROBLEMATIZAÇÃO	11
4. ANÁLISE DOS VOTOS PROFERIDOS NO JULGAMENTO CONJUNTO DAS ADIS 5.826, 5.829 E 6.154	15
4.1 Voto do Ministro Edson Fachin.....	15
4.2 Voto da Ministra Rosa Weber:	17
4.3 Voto do Ministro Kassio Nunes Marques.....	18
4.4 Voto do Ministro Alexandre de Moraes	19
4.5 Voto do Ministro André Mendonça.....	20
4.6 Voto do Ministro Cristiano Zanin.....	21
4.7 Voto do Ministro Luiz Fux	22
4.8 Análise dos votos	23
5. CONCLUSÃO	27
6. REFERÊNCIAS	29

1. INTRODUÇÃO

A partir dos conceitos de trabalho digno e trabalho decente, e tendo como orientação central o princípio da dignidade humana, este artigo propõe uma análise da decisão proferida no julgamento conjunto das ADIs 5826, 6154 e 5829, realizado dia 16 de dezembro de 2024, na qual o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade dos artigos da CLT que tratam do contrato de trabalho intermitente. Tendo como marco teórico o Constitucionalismo Humanista e Social de Maurício Godinho Delgado e o conceito de trabalho digno de Gabriela Neves Delgado, o trabalho desenvolve-se em três capítulos.

No primeiro capítulo, apresenta-se os conceitos de trabalho digno e trabalho decente. O trabalho digno - enquanto ideia assentada no princípio da dignidade da pessoa humana - é resultado da efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas da Constituição de 1988. Sua existência pressupõe a manutenção de um patamar civilizatório mínimo, através da regulamentação jurídica dos direitos de indisponibilidade absoluta, que são essenciais a qualquer trabalhador, este enquanto figura central das relações sociais, dentre eles: preservação da saúde e segurança no trabalho e a garantia de remuneração suficiente à manutenção do mínimo existencial¹.

Já o trabalho decente, enquanto missão da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é resultado do esforço para renovar seu papel meramente orientativo ante a comunidade de países que a integram, tornando sua atuação mais efetiva e diversificada. A garantia de trabalho decente é um compromisso do aludido organismo internacional previsto na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) para o desenvolvimento sustentável e parte da ideia de que toda atividade laboral deve ser exercida em condições justas e favoráveis, perfazendo uma diretriz geral para diversas instituições e incentivando práticas democráticas e políticas públicas no mundo do trabalho².

No segundo capítulo, apresenta-se o contrato de trabalho intermitente, que foi inserido na CLT a partir da reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467). Com a promessa de trazer dinamismo à organização produtiva, à luz do princípio da livre iniciativa, o desenho normativo do contrato intermitente revela muitos problemas para a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, dentre eles a ausência de garantia quanto à jornada de trabalho, a dificuldade em garantir a remuneração mínima e a defasagem na contribuição previdenciária.

¹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2015

² OIT BRASIL. **trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf. Acesso em 15 abr 2025

Por fim, o terceiro capítulo traz a análise dos votos proferidos pelos Ministros do STF no julgamento da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente com intuito de verificar se o voto vencedor, alinhado a uma tendência jurisprudencial de flexibilização e desregulação das relações trabalhistas, é compatível como os conceitos anteriormente apresentados, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e da garantia do patamar civilizatório mínimo dos direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição³.

2. TRABALHO DIGNO E TRABALHO DECENTE

Antes de descrever o conceito de trabalho digno, é preciso destacar que o presente artigo considera que o trabalho, na condição de direito universal fundamental, baseia-se no referencial axiológico do princípio da dignidade da pessoa humana⁴, um dos pilares do paradigma do Constitucionalismo Humanista e Social.

O conceito de dignidade da pessoa humana está em constante processo de desenvolvimento, sintetizado numa qualidade distintiva do ser humano e constituindo um complexo de direitos e deveres fundamentais que “venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”⁵.

Com relação ao ordenamento jurídico, embora a dignidade não necessite de lei para ser reconhecida, entende-se que o Estado, através da sua função normativa, tem papel importante na sua manutenção e proteção, na medida em que sua razão de existir é a pessoa humana, dentro do paradigma democrático do Estado de Direito⁶.

No âmbito das relações sociais do trabalho, o ser humano deve ter preservada sua dignidade, não podendo ser tratado como mero instrumento ou objeto da consecução dos interesses de terceiros, pois sua valoração deve ser feita por sua qualidade e não por sua utilidade. Nesse sentido, “o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano”⁷.

O direito ao trabalho previsto na Constituição de 1988 (CF/88) se refere necessariamente ao trabalho digno, e deve assegurar aos trabalhadores, no mínimo, os direitos

³ **Julgamento conjunto das ADIs 5826, 6154 e 5829.** Inteiro teor do acórdão. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 24 mar 2025

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 178

⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 11.ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, p. 65

⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 180

⁷ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 181

fundamentais indisponíveis, a fim de preservar a dignidade, pois “é função estatal proteger e preservar o valor do trabalho digno por meio da regulamentação jurídica”.⁸

No que tange à indisponibilidade absoluta do direito ao trabalho digno, trata-se de uma regra prevista em instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Pacto de San Jose da Costa Rica e Protocolo de San Salvador. Já no ordenamento brasileiro, a indisponibilidade consta dos arts. 9º, 444 e 448 da CLT⁹. Importante frisar que a indisponibilidade absoluta está relacionada ao patamar civilizatório mínimo, que se estabelece em determinado momento histórico, a exemplo do Brasil com os direitos à assinatura de CTPS, ao salário-mínimo e à previsão de normas de saúde e segurança. Tais regras, dada sua natureza, estão protegidas de transação até mesmo via instrumento coletivo¹⁰.

Esses direitos indisponíveis estão organizados em três eixos de proteção: o primeiro engloba os direitos trabalhistas presentes nas normas e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, incluindo as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dentre os direitos incluídos neste patamar universal estão o direito à remuneração que garanta uma existência digna, direito a períodos de descanso e lazer, direito à limitação razoável das horas de trabalho e direito à remuneração dos feriados. O segundo eixo, por sua vez, abarca os direitos previstos no art. 7º da CF/88, que marcou a institucionalização dos Direitos Humanos no Brasil. Por fim, no terceiro eixo, estão os direitos previstos nas leis infraconstitucionais, como a CLT, que prevê normas indisponíveis de saúde e segurança, identificação profissional, proteção contra acidentes de trabalho, etc. Portanto, o direito ao trabalho digno corresponde a um trabalho minimamente protegido, seja ele abarcado por um vínculo empregatício ou não, de modo a evitar que o trabalhador seja instrumentalizado em favor da produção ou do serviço, especialmente num universo de flexibilização e desregulamentação de direitos¹¹.

Essa proteção pode ser alcançada mediante a regulamentação jurídica dos direitos de indisponibilidade absoluta, que são essenciais a qualquer trabalhador, dentre eles: preservação da saúde e segurança no trabalho e a garantia de remuneração suficiente à manutenção do mínimo existencial. O processo deve considerar a regulamentação do trabalho por meio da relação de emprego, as demais relações de trabalho não protegidas pelo Direito do Trabalho e,

⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.*, pp. 183 e 184

⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.*, p. 186

¹⁰ DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.*, p. 187

¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.*, p. 189

por último, as dinâmicas das relações coletivas de trabalho¹². Em qualquer situação, o homem deve estar como figura central das relações sociais.

Quando se trata da relação de emprego, sua ligação com a dignidade humana é indispensável, afinal, é por meio dele que se alcança a subsistência, na medida em que permite a inserção socioeconômica do indivíduo na sociedade. Além disso, a proteção ao trabalho digno serve também à construção e à manutenção da identidade social do homem. Nessa senda, a ausência do patamar mínimo de direitos tira o espaço de concretização da dignidade. Portanto, toda e qualquer mudança jurídica, e isso inclui a regulamentação do trabalho intermitente, deve se orientar pela “lógica finalística do Direito do Trabalho, pautada na melhoria de condições de trabalho e inspirada no princípio da progressividade social”¹³.

Passando ao conceito de trabalho decente, trata-se da premissa de que toda atividade laboral deve ser livre e exercida em condições justas e favoráveis, ideia tal que remonta à Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Com efeito, sua formulação somente ganhou corpo com a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998), aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujos objetivos foram lançados na Agenda do Trabalho Decente de 1999. Para a OIT, o trabalho decente abrange vários elementos componentes das aspirações do ser humano no âmbito profissional, tais como trabalho produtivo com remuneração equitativa, segurança no local do trabalho e proteção social para sua família, perspectiva de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade de organização e participação nos processos decisórios e, ainda, igualdade de oportunidades e tratamento.¹⁴

Enquanto diretiva da OIT, o trabalho decente possui centralidade na proteção internacional e tem a importante função de balizar os Estados-membros na implementação de políticas de trabalho digno, remuneração adequada e proteção à saúde, de modo a reduzir as desigualdades sociais e promover o desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, sua definição exige objetivos mais precisos, possibilitando uma forma de controle, especialmente nos casos de desrespeito ao patamar mínimo de direitos fundamentais. Em 2008, a OIT reafirmou seu compromisso com o trabalho decente através da Declaração sobre a Justiça Social por uma Globalização Equitativa, visando a efetivação das medidas de proteção social

¹² DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* pp. 190-195

¹³ DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.* p. 210

¹⁴ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2023. p. 74

e vinculando os Estados-membros à adoção de medidas de proteção e seguridade social, além de condições de trabalho que preservem a saúde e a segurança dos trabalhadores¹⁵.

A Organização buscou sintetizar quatro objetivos estratégicos, a serem alcançados em cooperação com os Estados participantes. São eles: proteger os princípios e direitos fundamentais do trabalho nas relações trabalhistas, gerar empregos de qualidade, ampliar a proteção social e adotar o diálogo social. A finalidade é promover uma meta global, condizente com os desafios regionais, para garantir o trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

Mais recentemente, em 2015, a Agenda 2030 da ONU incorporou a promoção do trabalho decente como o oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS). Por intermédio do informe “Emprego e Trabalho Decente: para a paz e a resiliência”, a OIT, por sua vez, destacou a importância da geração de empregos como fator de superação de crises econômicas.¹⁶

O tripé de desenvolvimento da Agenda 2030 engloba pessoas, planeta e prosperidade, visando um crescimento econômico com inclusão social e proteção ambiental, ao tempo em que a CF/88 instituiu o valor social do trabalho para limitar o livre mercado, estabelecendo seu papel estrutural na formação da identidade, cidadania e emancipação do ser humano. Essa proposta está em consonância com o art. 170 da CF/88, o qual prevê uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, de modo a assegurar a todos uma existência digna, com base na justiça social. Portanto, a atividade econômica se perfaz como importante instrumento para o trabalho decente, desde que pautada na sustentabilidade e inclusão, em sentido contrário à instrumentalização do cidadão trabalhador em benefício do poder econômico.¹⁷

Em verdade, percebe-se que o trabalho decente tornou-se uma diretriz geral para diversas instituições em escala global, perfazendo um ponto de reflexão para o mundo do trabalho, ao promover o fomento de práticas democráticas e políticas públicas. No Brasil, o conceito de trabalho decente está intimamente relacionado ao trabalho digno e, portanto, ao princípio da dignidade da pessoa humana, norteador da nossa Carta Constitucional.¹⁸

¹⁵ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2023. p. 75 e 76

¹⁶ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* p. 79

¹⁷ CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. O trabalho decente no centro da Agenda 2030: uma análise dos direitos humanos trabalhistas a partir das reflexões do ministro Maurício Godinho Delgado. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro de; DIAS, Valéria de Oliveira (coords.). **Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST**: o direito do trabalho no legado de Maurício Godinho Delgado em seus 70 anos. São Paulo: Mizuno, 2023. pp. 26-27

¹⁸ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2023. pp. 82 e 83

Em síntese, o conceito renovou o papel da OIT enquanto órgão normativo ao ampliar sua atuação, tornando-a mais efetiva e diversificada. A Agenda do Trabalho Decente se incorpora à missão da OIT, de promoção da melhoria da condição do trabalhador, oferecendo-lhe oportunidades de trabalho digno que, nas palavras da organização, resultam em maior produtividade e crescimento econômico. Para tanto, entende que as condições de trabalho e os direitos trabalhistas não podem ficar sem regulação. A precarização das condições de trabalho e a dificuldade de acesso a direitos sociais básicos verificada no contexto da pandemia do coronavírus impulsionou a OIT, em 2022, a adicionar o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT. Assim, se tornaram fundamentais as Convenções 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e 187, também relativa à segurança e saúde, comprometendo os Estados-membros a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente da ratificação das aludidas convenções.¹⁹

Essa ampliação do papel institucional da OIT, de modo a incluir a promoção e fomento da Agenda do Trabalho Decente é o ponto de virada mais significativo da entidade. No ano de seu centenário (2019), a OIT emitiu o “Relatório Trabalhar para um Futuro Melhor”, com o objetivo de lançar as bases para a concretização da justiça social no século XXI, considerando a ascensão do neoliberalismo e avanço da globalização. A iniciativa foi inserida na aludida Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.

As quatro dimensões delineadas no Relatório foram: trabalho e sociedade; Trabalho Decente para todas as pessoas; organização do trabalho e da produção; e governança do trabalho²⁰. Apesar dos avanços, é importante assinalar que a OIT continua a enfrentar muitos desafios na promoção do Trabalho Decente pelo mundo, dentre elas o avanço da política neoliberal²¹.

No Brasil, a agenda do trabalho decente virou compromisso em 2003, assumido pelo Governo Federal por meio de um programa de cooperação técnica, mas somente foi lançado oficialmente em 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT²². O Poder Judiciário também está vinculado à proposta, devendo promover controle de convencionalidade das normas internacionais e da interpretação sistemática a partir das leis trabalhistas constitucionalizadas, compromisso fortalecido pela publicação da Recomendação

¹⁹ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* p. 86

²⁰ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* p. 90.

²¹ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* p. 93

²² OIT BRASIL. **Agendas de Trabalho Decente**. Disponível em: www.ilo.org/pt-pt/resource/agendas-de-trabalho-decente. Acesso em 15 abr 2025

Nº 123 de 07/01/2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)²³. A tarefa exige um esforço hermenêutico para incluir no ordenamento jurídico brasileiro as normas internacionais de proteção ao trabalho digno, à segurança e à saúde do trabalhador, garantindo na esfera judicial a remuneração justa e a proteção social²⁴.

O documento “Perfil do Trabalho Decente no Brasil”, de 2012, enumera, dentre outros, os seguintes elementos caracterizadores do trabalho decente: oportunidade de emprego; rendimento adequado; jornada de trabalho decente, adequando o trabalho, a vida pessoal e familiar; segurança e estabilidade no trabalho; igualdade de tratamento e ambiente de trabalho seguro. Verifica-se, portanto, que o objetivo é garantir um patamar mínimo ao trabalhador, em consonância com os direitos constitucionais trabalhistas. Todavia, ainda hoje, a aplicabilidade desses direitos no caso concreto, no âmbito do Judiciário, encontra dificuldades, principalmente depois da Reforma Trabalhista²⁵.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) os desafios para concretização do trabalho decente se avolumam, principalmente com o crescimento do trabalho informal, realidade tal que se contrapõe a duas categorias da ODS 8 do trabalho decente: pleno emprego e trabalho digno. Isso porque os informais são os que mais sofrem com a precarização estrutural do trabalho, portanto, é importante consolidar, na cultura jurídica, a fundamentação ampla das decisões judiciais, não limitada à legislação infraconstitucional, tomando como base as normas internacionais e constitucionais dos direitos trabalhistas, uma vez que são orientadas por direitos fundamentais e humanos²⁶.

Em conclusão, é possível afirmar que trabalho digno e trabalho decente são conceitos imbricados, o primeiro como resultado direto da dignidade da pessoa humana, princípio norteador do Estado de Democrático de Direito, inaugurado pela Constituição de 1988, e o segundo como produto de um esforço global da OIT para garantir a proteção do trabalhador e a manutenção do trabalho como elemento de integração social do homem.

²³ Recomendação Nº 123 de 07/01/2022 (Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos) Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4305>. Acesso em 15 abr 2025

²⁴ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2023 .p. 99

²⁵ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* pp. 100 e 106

²⁶ CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. O trabalho decente no centro da Agenda 2030: uma análise dos direitos humanos trabalhistas a partir das reflexões do ministro Maurício Godinho Delgado. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro de; DIAS, Valéria de Oliveira (coords.). **Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST: o direito do trabalho no legado de Maurício Godinho Delgado em seus 70 anos**. São Paulo: Mizuno, 2023. pp. 31-32

3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – CARACTERIZAÇÃO E PROBLEMATIZAÇÃO

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido na CLT pela Lei 13.467/2017, a famosa “Reforma Trabalhista”. O referido instituto, enquanto modalidade atípica de contratação, foi inspirado nos modelos de outros países, a exemplo de Portugal, Itália e, em especial, do Reino Unido.

Neste último país, o chamado *zero hour contract*, adotado após o ano 2000, ganhou importância a partir de 2013, momento em que uma loja de varejo ampliou sua utilização, chegando a um percentual de 90% dos contratados, correspondendo a 23 mil trabalhadores. Pesquisas sobre seus efeitos demonstraram uma série de problemas, como a falta de transparência, informações e assessoramento na contratação, prejudicando o conhecimento sobre os direitos e deveres associados ao modelo de trabalho, além da ausência de uma definição legal para o novo contrato, dando ensejo a diferentes interpretações e proporcionando longos períodos de inatividade, o que inseriu esses trabalhadores nos índices de desempregados²⁷.

Essa insegurança quanto à jornada de trabalho, por sua vez, foi replicada no modelo brasileiro, que não estabelece nenhuma previsibilidade ou obrigatoriedade de convocação do trabalhador intermitente e exclui o período de inatividade da contagem do tempo à disposição, conforme o § 5º do art. 452-A da CLT. Além disso, o modelo britânico permite ao empregador se eximir do pagamento de salário-mínimo, direito que naquele país é garantido desde 1909²⁸, situação que também é observada no caso brasileiro, onde a obrigação legal se limita ao pagamento da hora trabalhada com base no salário-mínimo, nos termos do art. 452-A, *caput*, da CLT²⁹.

O Parlamento Inglês já propôs dois projetos de lei para regular esses contratos, oferecendo algumas garantias ao trabalhador intermitente, tais como tratamento isonômico, comunicação antecipada de 72 horas, em caso de mudança das condições acertadas e obrigação de convocação após 12 semanas seguidas de inatividade.³⁰

²⁷ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. p. 131. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf> Acesso em 20 mar. 2025

²⁸ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *Op. Cit.* p. 132

²⁹ “O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não”.

³⁰ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. p. 133. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em:

Recentemente, foi noticiado que o Reino Unido pretende banir o contrato de zero horas, obrigando os empregadores a oferecerem um contrato que garanta um número mínimo de horas de trabalho. Atualmente, mais de um milhão de trabalhadores britânicos estão submetidos a contratos zero horas, inclusive no sistema de saúde britânico, o NHS (*National Health Service*). A reação negativa dos empregadores foi imediata, sob o argumento de que as novas regras são impraticáveis e vão reduzir os índices de contratação, adiando a prestação de serviços ou delegando funções para trabalhadores autônomos³¹.

A análise das experiências internacionais é importante para “balizar a ação do Poder Judiciário brasileiro na regulação das condutas empresariais abusivas e incompatíveis com os direitos fundamentais constitucionalizados decorrentes desse modelo de contratação”³².

Ao tratar sobre as modalidades de trabalho, dentre eles os de plataformas digitais e os modelos intermitentes, Ricardo Antunes destaca que essas práticas possibilitaram o surgimento do precariado, um estrato social em expansão, que vem buscando formas de organização em todo lugar, como na Itália, com o *San Precario* e na Inglaterra, com o *Clash city workers*³³. No Brasil, podemos citar o movimento dos entregadores por aplicativo, que realiza o breque do apps³⁴.

A partir desta tendência mundial de implantação de novos modelos de precarização do trabalho, Maurício Godinho Delgado sustenta que o contrato intermitente “busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à duração do trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quanto à efetiva duração do trabalho e quanto à sua efetiva remuneração”.³⁵

Nesse sentido, Augusto César Leite de Carvalho entende que configura verdadeira instrumentalização do trabalhador, regredindo-o ao labor sob sujeição, pois “chamado a

<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%2c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf> Acesso em 20 mar. 2025.

³¹ THE GUARDIAN. **UK ban on zero-hours contracts ‘to include agency workers’ Government to expand coverage of employment rights bill, according to report.** Disponível em <https://www.theguardian.com/uk-news/2025/mar/04/uk-ban-on-zero-hours-contracts-agency-workers-employment-rights-bill?CMP=share_btn_url>

³² LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** 2018. p. 136 Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%2c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf> Acesso em 20 mar. 2025

³³ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35 e 36.

³⁴ Em 2025 o evento ocorreu em 31 de março, em 59 cidades, e reivindicou algumas pautas como uma taxa mínima de R\$10 (dez reais) por corrida e o aumento da remuneração por quilômetro rodado de R\$1,50 (um real e cinquenta centavos) para R\$2,50 (dois reais e cinquenta centavos). Fonte: **Breque dos apps: entregadores alegam precarização e paralisam em 59 cidades.** Disponível em: <[https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2025/03/31/breque-dos-apps-entregadores-alegam-precarizacao-e-paralisam-em-59-cidades.htm](https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2025/03/31/breque-dos-apps-entregadores-alegam-precarizacao-e-paralisam-em-59-cidades.htm?cmpid=copiaecolahttps://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2025/03/31/breque-dos-apps-entregadores-alegam-precarizacao-e-paralisam-em-59-cidades.htm)> Acesso em 06 abr. 2025

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20 ed. São Paulo: JusPodivm, 2023. p. 656

trabalhar a qualquer dia, a qualquer hora, e dependente economicamente do empregador, o empregado em contrato intermitente retorna ao regime de servidão”³⁶, e está sujeito ao empobrecimento material e à degradação de sua higidez física e mental³⁷.

Como visto, trata-se de modalidade atípica de contratação e que surgiu em consonância com o projeto neoliberal de flexibilização de direitos trabalhistas, “atendendo aos interesses empresariais de redução de custos e de riscos do capital, fragmentação de classe e otimização do modo de produção capitalista por intermédio de acumulação flexível, característica da produção just in time toyotista”³⁸.

Em seu voto, durante julgamento das ADIs 5826, 6154 e 5829³⁹, o Ministro Edson Fachin, relator do caso, explicou que a imprevisibilidade desse modelo de contrato pode ser um entrave à efetividade das normas fundamentais de direitos sociais trabalhistas: “o trabalhador, apesar de formalmente contratado, 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”⁴⁰.

Augusto César Leite de Carvalho reconhece que a modalidade pode suprir as demandas de serviços que realmente oscilam, a exemplo do setor de eventos, contudo, alerta para a precariedade gerada pela adoção generalizada do contrato, “como meio de transferir ao trabalhador o risco da oscilação natural da demanda permanente de serviços, que é um risco inerente à atividade econômica” e para a ideia de permanente disponibilidade do trabalhador mesmo diante da incerteza da remuneração, esta que, no contrato tradicional, era a justificativa do estado de sujeição⁴¹.

Trata-se, em verdade, de uma desnaturação da alteridade ou teoria de assunção dos riscos do empreendimento, que sempre foi ônus do empregador. No contrato de trabalho intermitente, os riscos são compartilhados com o empregado, pois este fica sujeito às

³⁶ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. p. 148 Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%
c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf) Acesso em 20 mar. 2025

³⁷ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018. pp. 44 e 45

³⁸ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. p. 140 Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%
c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%
c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf) Acesso em 20 mar. 2025.

³⁹ A **ADI 5826** foi ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepetro); a **ADI 5829**, pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel); e a **ADI 6154** foi apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf> Acesso em 14 abr. 2025.

⁴⁰ *Op. Cit.*

⁴¹ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018. pp. 36-38

demandas e oscilações do mercado⁴², e acaba sendo instrumentalizado pelos interesses empresariais.

No aspecto temporal, o trabalho intermitente embaralha os tempos de trabalho e de inatividade, criando “um tempo de espera, de angústia, no qual o trabalhador não se desconecta, não pode desenvolver planos, não tem certeza de futuro, nem de ocupação, nem de remuneração”. E o mais gravoso é que esse tempo de espera, no modelo previsto na CLT e declarado constitucional pelo STF, não é remunerado, contrariando o regramento tradicional e a construção doutrinária do conceito de jornada de trabalho⁴³.

Maria Cecília Lemos, ao estudar o dano existencial gerado pelo trabalho intermitente, explica que a disponibilidade total do empregado compromete sua vida de relações e seu projeto de vida, delineando a importância do limite de jornada para essa modalidade de contratação, em consonância com as normas internacionais de proteção ao trabalhador, com a Constituição e com a CLT, de modo garantir a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno.⁴⁴

Dentre as consequências negativas do contrato intermitente, ressalta-se a questão previdenciária, pois ante as exigências atinentes ao tempo de contribuição e de serviço, o gozo dos benefícios da seguridade, mais ainda, a conquista da aposentadoria, parecem impossíveis para o trabalhador submetido aos recolhimentos proporcionais às horas trabalhadas. Além disso, soma-se o fato de que a alta rotatividade do contrato é um entrave ao preenchimento dos requisitos para a aposentadoria, semeando uma geração de trabalhadores “sem perspectiva de aposentadoria, uma geração de pessoas sem fonte de renda na velhice: a precarização de hoje terá efeito no futuro da sociedade”.⁴⁵

Diante dessa caracterização e das problemáticas exemplificadamente expostas, o contrato de trabalho intermitente aponta para a incompatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro, mormente o princípio basilar do Estado Democrático de Direito: a dignidade da pessoa humana. Afinal, uma lei que não considera o “primado da condição humana, promove

⁴² LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. p. 142 Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf> Acesso em 20 mar. 2025

⁴³ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *Op. cit.* p. 143-144

⁴⁴ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. *Op. cit.* p. 145

⁴⁵ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. p. 142 Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB, p. 147. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf> Acesso em 20 mar. 2025

o empobrecimento material do homem trabalhador e ameaça a sua higidez física e mental” não é capaz de cumprir adequadamente os objetivos e fundamentos da República.⁴⁶

4. ANÁLISE DOS VOTOS PROFERIDOS NO JULGAMENTO CONJUNTO DAS ADIS 5.826, 5.829 E 6.154

Assentados os conceitos de contrato de trabalho digno, trabalho decente e trabalho intermitente, procede-se à análise da decisão do STF, proferida no julgamento das ADIs 5826, 2829 e 6154⁴⁷, que declarou a constitucionalidade dos dispositivos da CLT relativos ao contrato de trabalho intermitente, com redação dada pela Lei 13.467/2017. O objetivo é verificar se a referida decisão considerou apropriadamente a conformação dos dispositivos infraconstitucionais com os princípios constitucionais trabalhistas, sob enfoque do trabalho digno e do trabalho decente.

4.1 Voto do Ministro Edson Fachin

O voto do Relator, Ministro Edson Fachin, buscou estabelecer, de início, os parâmetros constitucionais atinentes às relações do trabalho, com foco na justiça social e no primado do trabalho. No aspecto, o voto ressalta que a justiça social é um conceito ligado às relações do indivíduo com a comunidade em que ele está inserido, sendo “a diretriz segura de que a valorização do trabalho humano objetiva assegurar a todos e todas uma existência digna”⁴⁸. O conceito de justiça social, naturalmente, se insere no paradigma do Constitucionalismo Humanista e Social, que segundo Maurício Godinho Delgado, “coloca a pessoa humana no centro da ordem jurídica e da realidade socioeconômica, determinando que se construa, no respectivo país, uma sociedade livre, justa e solidária”⁴⁹.

O Relator asseverou que a Justiça Social possui duas esferas: a de parâmetro constitucional positivado, com caráter mais abstrato, e a esfera que se desenha enquanto relação jurídica concreta, a partir de atos, contratos ou quaisquer formas passíveis de garantir proteção jurídica aos sujeitos. Num segundo momento, apontou que, embora momentos de crise econômica se relacionem com a mitigação de direitos fundamentais sociais, é preciso

⁴⁶ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018. pp. 44-45

⁴⁷ Todos os votos podem ser lidos em consulta ao site oficial do STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 24 mar 2025

⁴⁸ *Art. 170 da CF - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios*. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 abr 2025

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil: Formação e Desenvolvimento – Colônia, Império e República**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024. p. 170

atentar para os ajustes necessários das normas infraconstitucionais, de modo a preservar a proteção jurídica constitucional do trabalho.

Ao conceituar o contrato de trabalho intermitente, sustentou que o mais importante é interpretar o instituto à luz dos direitos fundamentais trabalhistas, com foco na proteção social do trabalhador. Ao falar da imprevisibilidade da remuneração, afirmou que o contrato coloca o trabalhador numa situação de fragilidade e precariedade que impede o planejamento financeiro, numa verdadeira suspensão dos direitos sociais dos arts. 6º e 7º da Constituição, no período em que o trabalhador não está prestando serviços, porquanto as obrigações recíprocas dependem da prestação de serviço subordinado.

Ainda, o Ministro abriu tópico específico para relacionar o contrato intermitente e o princípio da dignidade da pessoa humana, este enquanto fundamento da ordem constitucional brasileira, que veda a coisificação do ser humano a partir de uma compreensão constitucional concretista e, de maneira vertical, exige a observância do dever de respeito recíproco, vinculando não apenas as autoridades públicas, mas também os indivíduos da comunidade. O julgador entendeu que o contrato intermitente não concretiza o aludido princípio, resumindo a força de trabalho a mero instrumento, afetando a saúde física e mental e, por fim, se colocando como norma impeditiva para alcançar uma vida digna.

O voto apontou normas constitucionais como parâmetros a serem obrigatoriamente observados: o princípio da isonomia; o direito ao salário-mínimo; a limitação da jornada de trabalho; o pagamento de horas extraordinárias; a função social da propriedade; e o princípio do valor social do trabalho.

O julgador advertiu que a leitura literal dos dispositivos constitucionais não indica uma incompatibilidade expressa com o contrato intermitente, podendo até colocá-lo como ferramenta útil de formalização do emprego, na medida em que satisfaz interesses de empregados e empregadores, de um lado pela flexibilidade de contratação por poucas horas, ideal para quem tem pouco tempo de dedicação ao emprego formal, e de outro, pela sazonalidade de alguns setores produtivos. Apesar disso, entendeu que, diante da regulamentação do mercado de trabalho e sua finalidade de garantir o pleno emprego e a dignidade da pessoa humana, a negociação entre empregado e empregador não pode permitir que algumas garantias sejam esquecidas, dentre elas salário-mínimo, limite à jornada e descanso remunerado, tendo em vista que são o mínimo a se exigir.

De outro lado, ressaltou que os parâmetros adotados pelo legislador não são suficientes para garantir a proteção dos direitos fundamentais, retornando para os cenários de ausência de previsibilidade das horas de trabalho no mês e de possível atividade exaustiva, o

que impede a busca por outro vínculo, culminando na percepção de salário inferior ao mínimo, sem a oportunidade de complementação de renda. Nesse cenário, o Relator entendeu que a lei deveria prever um número mínimo de horas por dia e semana, de modo a assegurar o direito à jornada diária e remuneração mínima correspondente. Outro aspecto a ser considerado é a garantia de alguma estabilidade ao empregado, cabendo à lei definir a quantos empregadores o trabalhador deverá subordinar-se. Nesse sentido, o direito à jornada garante alguma previsibilidade do tempo à disposição e da necessidade de buscar ou não outros vínculos.

Em conclusão, o Relator entendeu que a regulamentação do instituto questionado na ação foi insuficiente para garantir a proteção constitucional do trabalhador, na medida em que não protege situações de interferência no direito à jornada de trabalho. Seu voto foi no sentido de conhecer parcialmente das presentes ações, e, na parte conhecida, julgar procedentes os pedidos das ações diretas de inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154 para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e §3º; artigo 452-A, §1º ao §9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017. Esse posicionamento foi acompanhado pela Ministra Carmen Lucia.

4.2 Voto da Ministra Rosa Weber:

A Ministra Rosa Weber, hoje aposentada, também acompanhou o Relator. Ela inicia seu voto dissertando sobre a “centralidade do trabalho digno na Constituição Federal de 1988, como fundamento do Estado, objetivo da República, direito social fundamental da pessoa humana, e princípio estruturante da ordem econômica e da ordem social brasileira (CF/88, art. 193, caput)”. Reafirmou que se trata de elemento essencial para que a pessoa humana se integre à sociedade, construindo sua identidade, desenvolvendo sua vida privada e reunindo as condições para o desenvolvimento pessoal, familiar e social.

De outro lado, ressaltou que a ordem jurídica não está comprometida a perpetuar a imobilidade social diante do desenvolvimento das tecnologias e dos arranjos produtivos, contudo, deve-se garantir a primazia do trabalho digno, pois “é a forma de prestação de serviço que dá sentido a toda atividade econômica”. Nesse sentido, a Ministra rejeitou o antagonismo entre trabalho e capital, pois entende que deve haver o equilíbrio dessas forças para alcançar a justiça social.

Sobre o contrato de trabalho intermitente, a julgadora entendeu que o art. 443 da CLT gera confusão entre a duração do contrato de trabalho (prazo indeterminado e prazo determinado) e duração da prestação dos serviços (contrato a tempo parcial, contrato

intermitente), além de transferir o risco empresarial para o empregado, fomentando o subemprego e substituindo o desemprego pela precariedade.

Em relação aos fundamentos da República, a Ministra pontuou a inobservância dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, pois de um lado vincula a contratação e remuneração unicamente às exigências da empresa e, de outro, cabe ao empregado lidar com a dificuldade de planejamento e estruturação financeira, contrariando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, no qual a continuidade é vinculada à certeza da prestação de serviços e à programação da jornada, de modo a preservar sua dignidade.

Além disso, a Magistrada apontou o rebaixamento do valor do trabalho, com o pagamento apenas das horas trabalhadas e o enfraquecimento da negociação coletiva e, ainda, a desnaturação do 13º salário, ao retirar-lhe a característica de salário extra pago ao final do ano e o desvio de finalidade das férias, com o pagamento fragmentado no período aquisitivo.

Em conclusão, Rosa Weber entendeu que o contrato de trabalho intermitente, além de não atender o objetivo de ampliar o número de empregados, promove a redução do patamar civilizatório mínimo conquistado para os trabalhadores, o que não se coaduna com os valores e ideais da CF/88, assentados “na expressão do direito do trabalho como instrumento civilizatório capaz de assegurar aos trabalhadores não apenas os meios essenciais de subsistência (direito à vida), mas também a realização dos ideais de uma vida digna”.

Portanto, seu voto foi no sentido de julgar extintas as ADIs 5.826 e 5.829, conhecer parcialmente a ADI 6.154 e, no mérito, acompanhar integralmente o voto do Relator, que julgou procedente a ação e declarou a inconstitucionalidade dos arts. 443, *caput*, parte final, e § 3º, 452-A, §§ 1º ao 9º, e 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017.

4.3 Voto do Ministro Kassio Nunes Marques

O Ministro Kássio Nunes Marques, por sua vez, inaugurou a divergência que, ao final, foi a decisão vencedora, reconhecendo a constitucionalidade do contrato intermitente. De plano, entendeu não haver supressão de direitos trabalhistas nem inconstitucionalidade nos dispositivos analisados, diante do pagamento de verbas como RSR, férias e 13º salário proporcionais, bem como do recolhimento previdenciário, além de prever o pagamento do salário-hora não inferior ao valor hora do salário mínimo ou ao salário hora dos empregados submetidos ao contrato tradicional na mesma atividade.

O Magistrado entendeu que, embora não confira a mesma proteção do contrato tradicional, o contrato intermitente representa um avanço para os trabalhadores informais,

proporcionando flexibilidade e retorno ao mercado. Nesse contexto, fez coro ao parecer da Procuradoria Geral da República (PGR), no sentido de que “não há falar, assim, em fragilização das relações de emprego ou em ofensa ao princípio do retrocesso, considerando que, como visto, a inovação pode resultar em oportunidades e benefícios para ambas as partes envolvidas no vínculo de trabalho”.

O Ministro Nunes Marques admitiu que os dispositivos questionados nas ADIs necessitam de aperfeiçoamento, mormente no tocante à limitação de sua incidência e às garantias concedidas ao trabalhador, contudo, discorda do relator quanto ao fato de que a eventual omissão legislativa implica afronta direta aos direitos fundamentais trabalhistas consagrados na Constituição Federal, pois, para ele, o contrato intermitente é um instrumento válido para abrir novas possibilidades ao trabalhador, na medida em que autoriza jornadas mais flexíveis e, ainda, contribui com a redução de custos da empresa, principalmente com o encolhimento do quadro de empregados fixos. Considerou, ainda, que o trabalho intermitente não se traduz em redução da renda, porquanto permite que trabalhadores mais experientes negociem salários maiores para a prestação de serviços mais qualificados, além de ter mais ofertas e oportunidades de trabalho.

Votou pela constitucionalidade dos dispositivos questionados, tendo em vista que o contrato de trabalho intermitente contribui para a redução do desemprego, pois a modernização e a flexibilização das relações trabalhistas permitem que as empresas contratem a partir do fluxo de demanda, além disso, confere aos trabalhadores o planejamento das próprias jornadas, “tendo condições de negociar serviços mais vantajosos”. Julgou, portanto, improcedentes as ADIs. Seu voto foi acompanhado pelo Ministro Gilmar Mendes.

4.4 Voto do Ministro Alexandre de Moraes

O Ministro Alexandre de Moraes acompanhou a divergência inaugurada pelo Ministro Nunes Marques, ao entender que é possível ao legislador tratar da regulação de novas formas de contrato de trabalho, ante a “despadronização da jornada e do local de trabalho (...) criado a partir da Revolução Industrial”. Em seguida, afirmou que as novas modalidades contratuais podem ser variantes ou podem romper com o esqueleto tradicional, “desde que sejam estabelecidas com adequação a cada uma das funções a serem exercidas pelos empregadores”, possibilitando a fiscalização do Poder Público para que não haja exploração do trabalhador”.

Nesse ponto, o julgador compreendeu que as regras tradicionais de contratação não são imunes à atividade legislativa, inobstante o princípio da vedação ao retrocesso social, sendo admitida a regulamentação dos direitos sociais conforme critérios escolhidos pelo

legislador. No caso do contrato intermitente, portanto, as razões econômicas e sociais para regular o instituto são válidas, em especial para combater a informalidade, que deixa o trabalhador à margem das regras de proteção do trabalho e da seguridade social. Além disso, pontuou que a regulação de formas atípicas de contratação se equaliza a uma tendência internacional de desenvolvimento econômico e tecnológico da sociedade globalizada.

Dentre as vantagens apontadas pelo Ministro, que atendem aos direitos sociais do art. 7º da CF/88 e preservam o núcleo essencial dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador, estão: otimização da alocação da força de trabalho; desoneração do processo produtivo de determinados segmentos empresariais, com ganho de eficiência econômica para toda a sociedade; abertura de novos postos de trabalho formal para trabalhadores que, de outro modo, estariam na informalidade; permissão de melhores possibilidades de compatibilização da carreira profissional com outros projetos e interesses do trabalhador (planejamento familiar, p.ex.). Em conclusão, o Ministro votou pela constitucionalidade dos dispositivos da CLT e, conseqüentemente, pela improcedência das ADIs, ressaltando que a inovação do instituto garantiu maior segurança jurídica e mais possibilidade de fiscalização.

4.5 Voto do Ministro André Mendonça

Seguindo a tendência dos demais votos divergentes, o Ministro André Mendonça entendeu que o contrato de trabalho intermitente garante proteção jurídica às novas realidades laborais, estabelecendo um vínculo empregatício compatível com a sociedade contemporânea e suas demandas voláteis. Nesse cenário, o Ministro apontou que a flexibilidade do modelo contratual é garantida para empregado e empregador, considerando a possibilidade de recusa do trabalhador e o fato de prestar serviços a outros contratantes. Invocou também a questão do alto grau de informalidade, que afasta os trabalhadores de proteção normativa, apostando que o novo contrato pode diminuir os índices negativos, garantindo um patamar mínimo de proteção àqueles que estão totalmente desprotegidos.

Ao final, o julgador se reportou às considerações da PGR, delineando a relativização dos efeitos negativos do contrato de trabalho intermitente sobre os trabalhadores já formalizados, na medida em que essa nova modalidade pode melhor acomodar os interesses de empregadores e empregados, pois “a jornada mais flexível pode atender à expectativa de trabalhadores que almejam mais disponibilidade para o desenvolvimento de outros interesses”. Em conclusão, o ministro entendeu pela constitucionalidade do instituto, julgando improcedentes as ADIs.

4.6 Voto do Ministro Cristiano Zanin

O Ministro Cristiano Zanin também acompanhou a divergência inaugurada pelo Ministro Nunes Marques, no sentido da constitucionalidade dos dispositivos do trabalho intermitente, ressaltando a necessidade de interpretação conforme a Constituição do art. 443, § 3º da CLT, de modo a garantir a rescisão do contrato se “decorrido um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente”, assegurada a possibilidade de responsabilização civil do empregador, quando a não convocação for injustificada.

O Ministro também entendeu que a nova modalidade de contrato é compatível com a sociedade pós-industrial e a flexibilização dos vínculos trabalhistas em conciliação com os direitos sociais dos arts. 6º e 7º da Constituição. De outro lado, expressou preocupação com as seguintes questões: a possibilidade de que o trabalhador não seja convocado durante a vigência contratual; a desobrigação de “qualquer tipo de dever de informação ou satisfação sobre a eventual e futura convocação para o trabalho, a não ser o singelo prazo de três dias de antecedência”; e a ausência de previsão quanto à rescisão contratual, permitindo avenças indefinidas sem execução do objeto proposto.

Considerando a alternância de períodos de prestação e inatividade própria da modalidade contratual, o Ministro reputou problemática a faculdade unilateral do empregador em convocar, ou não, o trabalhador, atribuindo a este o ônus da celebração do contrato, em ofensa ao princípio da alteridade. Nesse contexto, entendeu que a possibilidade de não convocação do empregado intermitente, sem qualquer responsabilização do empregador, viola os direitos sociais e, ainda, o art. 1º, incisos III e IV da CF/88, que consagram o princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho e, ainda, o art. 170 da Carta Magna, o qual, como vimos, assegura “a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Seu voto, portanto, inaugurou um terceiro entendimento, no sentido de “reconhecer a inconstitucionalidade da interpretação que transfere aos trabalhadores os riscos inerentes ao desenvolvimento da atividade econômica”, devendo ser afastada a interpretação de que o contrato intermitente “não gera qualquer tipo de obrigação ao empregador”.

A decisão, portanto, foi no sentido de parcial procedência das ações, de modo a conferir interpretação conforme ao art. 443, § 3º, da CLT, sendo reconhecida a constitucionalidade do contrato intermitente, que poderá ser considerado rescindido de pleno direito caso decorra um ano “sem qualquer convocação do empregado pelo empregador,

contado a partir da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente”. Após esse prazo, remanescendo ausente a justificativa de não convocação, cabe responsabilização civil do empregador a ser devidamente apurada.

4.7 Voto do Ministro Luiz Fux

O Ministro Luiz Fux inaugurou nova divergência em relação aos demais votos. Inicia suas considerações falando sobre as modalidades de trabalho intermitente em outros países, destacando que a regulamentação brasileira se assemelha ao modelo britânico do *zero hours contract* e, dessa forma, “os parâmetros elencados por tais dispositivos se revelam insuficientes para garantir o respeito mínimo a direitos constitucionalmente protegidos”, especialmente no que atine à imprevisibilidade de jornada e à ausência de uma definição de mínimo e máximo.

Os problemas apontados pelo Ministro incluem, dentre outros: a inviabilização de eventual compensação e de percepção de horas extras; ausência de previsão de rendimentos mínimos e periódicos, ainda que estimados, e a garantia de contribuição previdenciária mínima. Nesse cenário, pontuou que a Lei 13.467/2017 acabou por introduzir “uma espécie de contrato de trabalho sem garantia de trabalho e, conseqüentemente, de salário”.

Em análise dos dispositivos, o Ministro destacou a ausência de tempo à disposição no trabalho intermitente, já que o trabalhador se encontra permanentemente à espera de ordens, sem remuneração correspondente. Citou, ainda, o problema da contribuição previdenciária, ressaltando que “apenas produz efeito se for recolhida com base em valor igual ou superior ao salário-mínimo. Se a contribuição feita pelo empregador for inferior ao mínimo exigido pelo INSS, o empregado precisará complementá-la com o seu próprio dinheiro”, ou seja, abre-se a possibilidade de que o trabalhador, durante o mês, receba valor inferior àquele necessário para a contribuição mínima ao INSS.

Quanto ao seguro-desemprego, o Ministro alertou para o fato de que tal benefício pode nunca estar ao alcance do trabalhador intermitente, já que os múltiplos vínculos poderiam impossibilitar o preenchimento dos requisitos necessários à concessão do benefício, constantes na Lei nº. 7.998/1990”. Assim como o Ministro Zanin, destacou a ausência de prazo máximo para o período de inatividade, de modo a ensejar a rescisão automática do referido contrato. Nesse contexto, o trabalhador está formalmente ‘empregado’, mas na prática, pode estar sem salário e sem jornada, camuflando uma situação de desemprego.

O magistrado entendeu também ser complexa a adoção do salário-mínimo como piso para o cálculo da hora de trabalho, já que a previsão do art. 7º, inciso VI da CF/88 pressupõe que o valor mínimo será recebido o mês inteiro pelo trabalhador, mesmo aqueles que têm remuneração variável, ou seja, da forma posta atualmente na lei, não se pode falar que a aludida garantia constitucional está sendo observada, “sobretudo porquanto não há uma definição a priori da quantidade de horas trabalhadas por mês, nem qualquer remuneração pelo tempo à disposição. Diante disso, também se inviabiliza o recolhimento mínimo necessário à contribuição previdenciária para fins de aposentadoria”.

O julgador lembrou, ainda, precedente da Suprema Corte no sentido de que a defesa dos direitos fundamentais engloba não apenas sua proteção, mas também a proibição da proteção insuficiente, delineando que o trabalho intermitente necessita de aperfeiçoamento, a fim de estabelecer algumas garantias mínimas ao trabalhador, definindo a limitação de sua aplicação a alguns casos e atividades específicas, compatíveis com a sazonalidade e/ou descontinuidade, para minimizar a precarização.

Por fim, o Ministro criticou a imposição de multa ao trabalhador em caso de não comparecimento ao trabalho sem qualquer demonstração de dano ao empregador. Nesse ponto, sugeriu interpretação conforme a Constituição para que o § 4º do art. 452-A da CLT seja aplicável apenas ao empregador e, para o empregado, sugere a incidência do art. 462, § 1º da CLT, que prevê descontos somente em caso de dano, quando previamente acordado e em caso de dolo. Em conclusão, propôs o prazo de 18 meses para que o Legislativo supra a omissão inconstitucional. Seu voto foi no sentido de julgar parcialmente procedentes os pedidos, declarando a existência de omissão inconstitucional no regramento do contrato de trabalho intermitente.

4.8 Análise dos votos

Quanto ao posicionamento do Ministro Edson Fachin, ao considerar o trabalho intermitente deletério para os direitos constitucionais trabalhistas, com destaque para a jornada de trabalho incerta e o pagamento de salário hora, sem garantia de remuneração mínima, não há dúvidas quanto à sintonia com os conceitos de trabalho digno e trabalho decente. Além disso, considerando as balizas constitucionais alicerçadas na dignidade da pessoa humana, o julgador acertadamente concluiu que o contrato de trabalho intermitente acaba por instrumentalizar o trabalhador, resumindo-o a mais uma engrenagem do processo produtivo à disposição do empregador.

Na mesma direção, a Ministra Rosa Weber alertou que o contrato de trabalho intermitente não observa os fundamentos da República atinentes aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, colocando em plano secundário os direitos do trabalhador. Em consonância com a ideia de patamar mínimo de direitos, a Ministra teceu críticas ao que chamou de rebaixamento do valor do trabalho, diante do pagamento apenas das horas trabalhadas, e da desnaturação de parcelas que não poderão ser usufruídas no momento oportuno, caso do 13º salário e das férias.

Como visto, apesar das problemáticas apontadas, o posicionamento do Ministro Edson Fachin foi superado pelo voto divergente do Ministro Nunes Marques, que julgou improcedentes as ADIs e declarou a constitucionalidade dos dispositivos da CLT que regem o contrato de trabalho intermitente.

O posicionamento vencedor se alinha à tendência jurisprudencial da Suprema Corte, que prestigia a flexibilização de direitos trabalhistas, incluindo as decisões concernentes à legitimação de relações de trabalho diversas da relação de emprego e à terceirização de serviços de forma irrestrita. Como exemplo, cita-se a ADI 5625, a ADPF 324 e o Tema 550⁵⁰. Ademais, observa-se que a aludida decisão do STF sobre o contrato intermitente se apoia na convicção de que as contratações atípicas são inevitáveis e necessárias, ante da transformação dos processos produtivos e do protagonismo da tecnologia, conferindo maior dinamismo à economia do país, na linha do que defendeu o Ministro Alexandre de Moraes.

Essa postura revela o viés neoliberal prevalecente da Suprema Corte, evidenciado a cada nova decisão sobre matérias relativas a direitos sociais trabalhistas, de modo a privilegiar a atividade empresarial em detrimento das conquistas históricas dos trabalhadores, a exemplo da jornada de trabalho e da remuneração mínima. Tal postura se contrapõe ao viés progressista adotado em matérias que tratam de direitos civis e liberdades individuais, a exemplo das decisões sobre aborto de fetos anencéfalos e união homoafetiva⁵¹.

⁵⁰ A **ADI 5625** julgou a constitucionalidade a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; a **ADPF 324** julgou a licitude da terceirização de serviços de qualquer atividade, afastando a configuração de vínculo de emprego com o tomador de serviços; no mesmo sentido, o **Tema 725**, da Tabela de Repercussão Geral do STF, que fixou a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”; por fim, o **Tema 550**, da Tabela de Repercussão Geral do STF: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”.

⁵¹ **ADPF 54** - a ação foi julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade da interpretação segundo a qual a interrupção da gravidez de feto anencéfalo é conduta tipificada nos artigos 124, 126 e 128, incisos I e II, do Código Penal. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=136389880&ext=.pdf>. Acesso 15 abr 2025; **ADI 4277** - excluiu do art. 1.723 do Código Civil “qualquer significado que impeça o reconhecimento da união contínua, pública e duradoura entre pessoas do mesmo sexo como família. Reconhecimento que é de ser feito segundo as mesmas regras e com as mesmas consequências da união estável heteroafetiva”. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635> Acesso 15 abr 2025

Nesse contexto, convém mencionar a declaração do Presidente da Suprema Corte, Ministro Luís Roberto Barroso, de que a litigiosidade trabalhista é um dos entraves ao desenvolvimento econômico do país. Na oportunidade, afirmou que há uma visão antiquada e atrasada em relação aos empresários e à livre iniciativa no Brasil, o que prejudica a economia, seu desenvolvimento e inovação, além de promover insegurança jurídica e, em consequência, afastar investimentos e limitar o desenvolvimento do país. Na mesma fala, o Presidente defende um necessário equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a liberdade econômica, segundo ele, essencial ao progresso⁵².

No julgamento do contrato intermitente, a corrente vencedora assumiu que foi observado o patamar civilizatório mínimo, ante a previsão legal da proporcionalidade das verbas trabalhistas, focando a argumentação nas liberdades, seja a do trabalhador, para supostamente organizar e planejar suas jornadas, seja a do empregador, para organizar a atividade econômica e o processo produtivo.

Outro aspecto que chama a atenção no voto vencedor, e que se repete nos que acompanharam o entendimento, é a afirmação de que, embora não confira o mesmo grau de proteção do vínculo tradicional, o contrato de trabalho intermitente tem o condão de garantir direitos aos trabalhadores informais, hoje desprotegidos. Sobre a informalidade, é importante resgatar os dados do IBGE relativos ao trimestre que se encerrou em janeiro. Conforme o Instituto, 38,3% da população ocupada está na informalidade, o que corresponde a um total de 39,5 milhões de trabalhadores. Comparado ao trimestre anterior, o recuo foi de apenas 0,6%⁵³. Nesse contexto, depreende-se que, não obstante o otimismo da Suprema Corte com o potencial do contrato de trabalho intermitente em relação aos informais, os dados demonstram que os trabalhadores desprotegidos ainda correspondem a mais de um terço da população ocupada.

De outro lado, mesmo depois de quase oito anos de vigência da Lei 13.467/2017, os postos de trabalho ocupados por trabalhadores intermitentes ainda são poucos. Em 2022, a média de admissões ficou entre 6 e 7 mil postos de trabalho, enquanto outras modalidades registraram cerca de 137 mil postos de trabalho.⁵⁴ E em 2023, os contratos intermitentes

⁵² CONJUR. **Barroso elogia momento econômico, mas volta a criticar litigiosidade trabalhista**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-12/barroso-elogia-dinamica-economica-brasileira-e-critica-litigiosidade-trabalhista/>. Acesso em: 24 mar 2025

⁵³ AGÊNCIA BRASIL. **Informalidade recua no mercado de trabalho em janeiro, diz IBGE**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-02/informalidade-recua-no-mercado-de-trabalho-em-janeiro-diz-ibge>. Acesso em: 24 mar 2025

⁵⁴ IPEA. **Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil>. Acesso em: 24 mar 2025

correspondiam a 0,94% dos empregos formais do setor privado, conforme o Dieese, em números, isso indica 417 mil postos, a maioria concentrados no setor de serviços.

No que se refere ao salário, uma das preocupações expressadas pelo Ministro Luiz Fux, ante a ausência de uma jornada mínima no contrato intermitente, é preciso destacar as informações do boletim de novembro do ano passado⁵⁵, emitido pelo Dieese, no qual foi demonstrado que a remuneração mensal média do intermitente foi de R\$762, equivalente a 58% do salário-mínimo. Outros percentuais destacados pelo informativo são: 41% dos vínculos intermitentes do setor privado não geraram trabalho ou renda em 2023; 76% dos vínculos tiveram remuneração mensal inferior ao salário-mínimo ou não tiveram remuneração; apenas um quarto (24%) dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2023 registrou remuneração média de, pelo menos, um salário-mínimo; e somente 6% receberam, em média, dois salários-mínimos ou mais.

Outro aspecto crítico do contrato de trabalho intermitente repousa na questão previdenciária, tendo em vista que a contribuição proporcional às horas trabalhadas pode não ser suficiente para preencher os requisitos necessários à concessão de benefícios, dentre eles a aposentadoria, como bem pontuou o Ministro Fux. O informe do INSS, de setembro de 2022, ao analisar o impacto do contrato de trabalho intermitente na densidade de contribuição para a previdência, embora tenha registrado um aumento no percentual de contribuições dos trabalhadores intermitentes, mostrou que os empregados que possuem apenas esse tipo de vínculo e ganhos inferiores a um salário mínimo, devem completar a contribuição ou firmar mais de um vínculo intermitente para atingir o salário-mínimo de contribuição e manter a condição de segurado, com acesso aos benefícios da previdência social⁵⁶.

O mesmo documento aponta que a média de remuneração do intermitente pode ser a metade da renda do empregado típico, dado que contraria a perspectiva trazida pelo Ministro Nunes Marques, no sentido de que o trabalho intermitente não geraria redução de renda, na medida em que permitiria a negociação de salários maiores para a prestação de serviços mais qualificados, além de ter mais ofertas e oportunidades de trabalho.

De forma objetiva, o contrato de trabalho intermitente pode ser avaliado a partir de três eixos: jornada, remuneração e proteção social. Em relação à jornada, o trabalhador está submetido à incerteza, dependendo totalmente do empregador, remanescendo à sua

⁵⁵ DIEESE. **Renda média do contrato intermitente é inferior ao salário-mínimo**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoPauta28.pdf>. Acesso em: 24 mar 2025

⁵⁶ BRASIL. Informes da Previdência. **Trabalho intermitente no Brasil**: caracterização dos vínculos e implicações para o mercado de trabalho e a previdência social - Nota Técnica - Resultado do RGPS: Agosto/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/informes-de-previdencia-social/2022/informe-de-previdencia-setembro-2022.pdf> Acesso em 24 mar 2025

disposição, não existindo nenhuma obrigação legal de convocá-lo, o que, como vimos, prejudica seu projeto de vida e a vida de relações. Quanto ao salário, considerando o modelo zero horas, o trabalhador também não sabe a remuneração que vai receber em cada mês, diante da imprevisibilidade que também assola a jornada de trabalho. Quanto à proteção social, a par dos direitos ao 13º salário e às férias, que acabam sendo rebaixados com o pagamento imediato e proporcional, sobressai a questão previdenciária, tendente a condenar certos trabalhadores a não preencherem os requisitos necessários à aposentadoria.

Fica evidenciado, portanto, que o contrato de trabalho intermitente, na forma regulada pela CLT, não é compatível com os conceitos de trabalho digno e trabalho decente, e está longe de se harmonizar com o princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que relega o trabalhador à condição de mero instrumento nas mãos do patrão, retirando-lhe o papel central da relação de trabalho digno. Dessa maneira, a decisão da Suprema Corte, embora tenha concluído pela Constitucionalidade, acabou se distanciando dos preceitos trabalhistas constitucionais e do patamar civilizatório mínimo.

Por fim, questiona-se o motivo pelo qual sua divergência inaugurada pelo Ministro Luiz Fux, apontando as omissões legislativas, não foi acolhida pela maioria da Corte, porquanto parece indicar um “caminho do meio”, determinando que o Poder Legislativo supra as omissões inconstitucionais do instituto para aproximá-lo do patamar mínimo civilizatório prescrito na Constituição.

5. CONCLUSÃO

Este artigo analisou compatibilidade da decisão proferida pelo STF, no julgamento das ADIS do contrato de trabalho intermitente, com os conceitos de trabalho digno e trabalho decente, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e da garantia de um patamar civilizatório mínimo dos direitos sociais trabalhistas constitucionalmente assegurados.

Observou-se que o desenho normativo do contrato de trabalho intermitente, inspirado no *zero hour contract* inglês, está distante de conferir trabalho digno e decente à classe trabalhadora e garantir a efetividade dos direitos sociais do trabalho, especialmente os relativos à jornada de trabalho, remuneração adequada e seguridade social, ou seja, está em desarmonia tanto em relação à Constituição, no plano nacional, quanto em relação às normas internacionais da OIT, no plano internacional.

Em que pese a convicção dos Ministros do STF acerca do fato de que o contrato intermitente é uma solução viável para a informalidade, promovendo segurança jurídica e direitos trabalhistas, verificou-se que a questão da proporcionalidade das verbas e a

imprevisibilidade da jornada de trabalho, na verdade, contribuem para perpetuar ou criar situações de precariedade. Como visto, pesquisas recentes demonstram duas coisas: a primeira é que a taxa de informalidade no Brasil é alta, indicando que o contrato intermitente ainda não contribuiu para ampliar o número de empregos formais, como asseguravam os defensores da Reforma Trabalhista, e a segunda é que a renda e a contribuição previdenciária do intermitente se revelaram inferiores, se comparadas às do trabalhador comum, exigindo trabalho e contribuição a mais para atingir o mesmo nível de remuneração. Há, ainda, a percepção de que o aludido modelo de contratação “não decolou”, muito por conta das incertezas referenciadas.⁵⁷

Outro aspecto importante observado é que o julgado proferido no âmbito das ADIs 5826, 6154 e 5829 integra uma linha jurisprudencial neoliberal da Suprema Corte, que tem chancelado o processo de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho em nome da liberdade econômica do empregador e da livre iniciativa para organizar a atividade produtiva e a prestação de serviços. Percebe-se, ainda, que há uma preocupação do STF em contribuir com o crescimento econômico do país, prestigiando a livre iniciativa que, por sua vez, nem sempre está em harmonia com os ideais de trabalho digno e trabalho decente e, menos ainda, com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, os desafios para efetivação dos direitos trabalhistas são crescentes. À Justiça do Trabalho cabe observar a decisão vinculante da Suprema Corte sem, contudo, perder de vista o seu papel institucional de Corte de Precedentes, o que lhe confere a tarefa de firmar jurisprudência para minimizar os prejuízos eventualmente causados aos trabalhadores, a exemplo da decisão de relatoria da Ministra Kátia Arruda, mencionada pelo Ministro Zanin em seu voto, que manteve decisão das instâncias ordinárias quanto à indenização por danos morais deferida a um trabalhador que nunca fora convocado ao trabalho durante a vigência do contrato intermitente. A decisão do TST utilizou como fundamento as normas gerais de contrato civil e mencionou, ainda, a Convenção da Filadélfia, que enuncia os princípios da OIT, dentre eles o de que “o trabalho não é mercadoria”⁵⁸.

Apesar da declaração judicial de constitucionalidade, no âmbito legislativo é possível demandar uma regulamentação mais detalhada do contrato intermitente, de modo a prever, por exemplo: um número mínimo de convocações do trabalhador, conferindo alguma previsibilidade à jornada de trabalho; um modelo de remuneração que observe o disposto no

⁵⁷ O GLOBO. **Sem ‘decolar’, contrato intermitente divide opiniões entre especialistas**. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/01/16/sem-decolar-contrato-intermitente-divide-opinioes-entre-especialistas.ghtml>. Acesso em 07 abr 2025

⁵⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 24/11/2023

art. 7º, inciso VII da CF/88; e um sistema de contribuição previdenciária que, na prática, garanta o acesso aos benefícios, tais como seguro-desemprego e, mais importante, a aposentadoria do trabalhador. Nesse aspecto, a luta social e o diálogo da sociedade civil com o Poder Legislativo não deixa de ser uma saída democrática para a construção de uma sociedade mais justa, com respeito aos direitos sociais e trabalhistas.

6. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Informalidade recua no mercado de trabalho em janeiro, diz IBGE.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-02/informalidade-recua-no-mercado-de-trabalho-em-janeiro-diz-ibge>. Acesso em: 24 mar 2025

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

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente: uma análise sob a perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2023

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 7 abr 2025

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 7 abr 2025

BRASIL. Informes da Previdência Social. **Trabalho intermitente no Brasil:** caracterização dos vínculos e implicações para o mercado de trabalho e a previdência social - Nota Técnica - Resultado do RGPS: Agosto/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/informes-de-previdencia-social/2022/informe-de-previdencia-setembro-2022.pdf> Acesso em 24 mar 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 24/11/2023.

BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. **ADIs 5826, 6154 e 5829.** Red. Min. Kassio Nunes Marques. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>; <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373864391&ext=.pdf> e <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373864729&ext=.pdf>. Acesso em 7 abr 2025

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos.** São Paulo: LTr, 2018

CONJUR. **Barroso elogia momento econômico, mas volta a criticar litigiosidade trabalhista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-12/barroso-elogia-dinamica-economica-brasileira-e-critica-litigiosidade-trabalhista/>. Acesso em: 24 mar 2025

CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. O trabalho decente no centro da Agenda 2030: uma análise dos direitos humanos trabalhistas a partir das reflexões do ministro Maurício Godinho Delgado. *In:* DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro de; DIAS, Valéria de Oliveira (coords.). **Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do**

TST: o direito do trabalho no legado de Maurício Godinho Delgado em seus 70 anos. São Paulo: Mizuno, 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2015

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20 ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

_____. **Direito do Trabalho no Brasil: Formação e Desenvolvimento – Colônia, Império e República**. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DIEESE. **Renda média do contrato intermitente é inferior ao salário-mínimo**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2024/boletimEmpregoPauta28.pdf>. Acesso em: 24 mar 2025

IPEA. **Estudo do Ipea traz panorama do contrato de trabalho intermitente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13902-estudo-do-ipea-traz-panorama-do-contrato-de-trabalho-intermitente-no-brasil>. Acesso em: 24 mar 2025

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito UnB. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf Acesso em 20 mar. 2025

OIT BRASIL. **Agendas de Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/agendas-de-trabalho-decente>. Acesso em 15 abr 2025

OIT BRASIL. **trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf. Acesso em 15 abr 2025

O GLOBO. **Sem ‘decolar’, contrato intermitente divide opiniões entre especialistas**. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/01/16/sem-decolar-contrato-intermitente-divide-opinioes-entre-especialistas.ghtml>. Acesso em 07 abr 2025

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 11.ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado.

THE GUARDIAN. **UK ban on zero-hours contracts ‘to include agency workers’ Government to expand coverage of employment rights bill, according to report**. Disponível em: https://www.theguardian.com/uk-news/2025/mar/04/uk-ban-on-zero-hours-contracts-agency-workers-employment-rights-bill?CMP=share_btn_url. Acesso em: 24 mar 2025

UOL. **Breque dos apps: entregadores alegam precarização e paralisam em 59 cidades**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2025/03/31/breque-dos-apps-entregadores-alegam-precarizacao-e-paralisam-em-59-cidades.htm?cmpid=copiaecolahttps://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2025/03/31/breque-dos-apps-entregadores-alegam-precarizacao-e-paralisam-em-59-cidades.htm>> Acesso em 06 abr. 2025