

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

VALTER MOURA DO CARMO

GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUAS JUSTIFICAÇÕES:
COMO O JURÍDICO, O POLÍTICO E O ECONÔMICO SE POSICIONAM (E SE
INTERINFLUENCIAM) NOS VOTOS PROFERIDOS SOBRE A SUA (IN)
CONSTITUCIONALIDADE**

**THE INTERMITENTE EMPLOYMENT CONTRACT AND ITS JUSTIFICATIONS:
HOW THE LEGAL, POLICIAL AND ECONOMIC POSITIONS THEMSELVES
(AND INTERINFLUENCE) THE VOTES CAST ON ITS (UN)
CONSTITUCIONALITY**

Roberta Freitas Guerra ¹
Maria Clara Amaral de Almeida ²

Resumo

O presente artigo trata do contrato de trabalho intermitente e busca compreendê-lo sob o prisma das motivações jurídicas, econômicas e políticas que foram utilizadas para justificar sua inserção no ordenamento just trabalhista – ocorrida pela promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) –, bem como para a sua interpretação e aplicação. Para tanto, realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa e exploratória. Em um primeiro momento, a pesquisa conformou-se como bibliográfica, já que voltada à coleta e análise de conteúdo de dados em produções científicas sobre a temática do contrato de trabalho intermitente. Em um segundo momento, conformou-se como documental, voltando-se a levantar e analisar os dados contidos nos votos proferidos pelos Ministros do STF no julgamento da ADI nº 5.826, acerca da inconstitucionalidade de dispositivos normativos relativos ao contrato de trabalho intermitente. A partir da análise dos dados bibliográficos e documentais levantados, foi possível identificar e categorizar aquelas motivações.

Palavras-chave: Análise de conjuntura, Reforma trabalhista, Contrato de trabalho intermitente, (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente

Abstract/Resumen/Résumé

This article deals with the intermittent employment contract and seeks to understand it from the perspective of the legal, economic, and political motivations that were used to justify its insertion in the labor law system – occurred with the enactment of Law 13.467/2017 (Labor Reform) – as well as for its interpretation and application. To this end, a qualitative and exploratory research was carried out. At first, the research was bibliographic, focusing on the collection and analysis of data content in scientific productions on the theme of the intermittent employment contract. In a second moment, it was conformed as a documentary,

¹ Pós-Doutora (Universidade de Coimbra, Portugal). Mestre e Doutora em Direito pela PUC Minas. Professora da Universidade Federal de Viçosa (Graduação e Mestrado).

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Viçosa. Bolsista de Iniciação Científica PIBIC/CNPq.

collecting and analyzing the data contained in the votes cast by the Ministers of the Federal Supreme Court in the judgment of Direct Unconstitutionality Action 5.826, about the unconstitutionality of normative provisions related to the intermittent employment contract. From the analysis of the bibliographic and documentary data collected, it was possible to identify and categorize those motivations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Situational analysis, Labor reform, Intermittent employment contract, (un)constitutionality of the intermittent employment contract

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo é voltado à compreensão do instituto do contrato de trabalho intermitente, criado no Brasil pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sobretudo no que tange às motivações jurídicas, políticas e econômicas apontadas para a sua interpretação e aplicação. Dentre as diversas mudanças realizadas por essa Reforma, a implementação do contrato de trabalho intermitente talvez tenha sido um dos mais controversos reflexos resultantes da crise econômica de 2014 e da agenda neoliberalista.

Esta mesma agenda neoliberal, crescente a partir da década de 80, ganhou força no país de forma a influenciar diversas mudanças jurídicas na seara trabalhista que favoreceram o mercado em detrimento de direitos sociais, fundamentais e constitucionais assegurados pela Constituição Federal de 1988. Tendo em vista tal conjuntura, que animou a inserção, em 2017, do instituto do contrato de trabalho intermitente no Direito do Trabalho brasileiro e que tem se colocado para a sua interpretação e aplicação nos dias atuais, fez-se imprescindível a identificação e categorização dos fundamentos jurídicos, políticos e econômicos presentes nos votos proferidos na arguição de inconstitucionalidade dessa modalidade trabalhista, como também a valoração do peso e a posição conferidos a cada uma dessas justificações, inclusive avaliando o grau de como se inter-relacionam e interinfluenciam na formação de enunciações que se pretendem jurídicas acerca do trabalho intermitente e da modalidade contratual a ele relacionada.

Dessa forma, infere-se a necessidade da pesquisa que originou o presente artigo, em razão do trato insuficiente com que explorações acadêmicas costumam abordar os fundamentos econômicos, políticos e, em especial, jurídicos utilizados para justificar o instituto. Este foi, precisamente, o seu objetivo principal.

A partir disso, como caminhos para se alcançar esse objetivo geral e, ao mesmo tempo, como seus desdobramentos, tem-se como primeiro objetivo específico compreender o histórico da inserção dos dispositivos a respeito do contrato de trabalho intermitente na legislação celetista, abrangendo a análise da conjuntura social, política e econômica presente no contexto da tramitação legislativa que deu origem à Reforma Trabalhista. Também figuraram como objetivos específicos a perquirição acerca da interpretação sustentada pela literatura jurídico-científica em relação ao referido instituto e a averiguação, no campo da aplicação do instituto, das posições sustentadas relativamente à sua (in)constitucionalidade, especificamente nos votos dos Ministros do STF.

Para alcançar tais objetivos, a pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, adotou procedimentos que se desdobraram em duas etapas principais: bibliográfica e documental. Inicialmente, foram selecionadas obras científicas abordando o contrato de trabalho intermitente e o contexto sociopolítico que levou à sua inclusão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A partir disso, a pesquisa avançou para a análise documental dos votos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.826, que questionou a constitucionalidade desse contrato.

Para relatar os resultados da pesquisa, o presente artigo encontra-se organizado em quatro seções, além desta introdução, das considerações finais e das referências. A primeira apresenta os aspectos metodológicos sob os quais a pesquisa se conduziu. A terceira está voltada aos resultados da pesquisa bibliográfica, perspectivando o contrato de trabalho intermitente, analisando-o de maneira crítica com relação às suas problemáticas e particularidades legais. Na quarta seção, o artigo focou os resultados da análise documental dos dados constantes nos votos proferidos pelos Ministros do STF na ADI nº 5.826, trazendo a lume seus principais pontos de sustentação, contrários e favoráveis à inconstitucionalidade da modalidade contratual. Por fim, na quinta seção, foram apresentados os resultados alcançados ao final da pesquisa.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS DAS PESQUISAS BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL REALIZADAS

A presente seção está voltada à apresentação dos aspectos relacionados à metodologia empregada para a realização da pesquisa que originou o presente artigo. Apresentação esta que se dividirá em dois momentos: levantamento bibliográfico e revisão de literatura e levantamento e análise documental, além do posterior diálogo entre os dados extraídos.

Consoante os critérios definidos para o levantamento bibliográfico¹, foram selecionados artigos e obras que perpassavam o tema do contrato de trabalho intermitente e o contexto político-social em que tal instituto fora inserido na CLT². A organização e análise dos

¹ Faz-se necessário mencionar, de forma mais detalhada, os bancos de dados, descritores e critérios utilizados no decorrer do levantamento bibliográfico. Foram confeccionados, em sua totalidade, quatro protocolos de pesquisa referentes a quatro bancos de dados, sendo estes: (i) Google Acadêmico; (ii) B-on.pt; (iii) Periódicos da Capes; e (iv) SCIELO. No que concerne aos descritores, foram usados na pesquisa: (i) análise de conjuntura reforma trabalhista; (ii) contrato de trabalho intermitente; (iii) motivações do contrato de trabalho intermitente; e (iv) (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. Quanto aos critérios utilizados durante o levantamento bibliográfico, estes foram: (i) ordenado por relevância; (ii) idioma português; (iii) revisado por pares; e (iv) desde 2018 (devido a Reforma Trabalhista de 2017).

² A seleção foi feita por pertinência temática, a partir da leitura dos resumos dos textos coletados em cada uma das quatro bases de dados utilizadas. Tal leitura, nos casos em que o levantamento resultava em uma elevada quantidade de artigos, se dava em relação a cerca de 10% a 15% dos primeiros listados pela ordem de relevância.

dados coletados e, após, a realização da própria revisão de literatura deram-se a partir da realização de fichamentos de citação, de leitura e de assunto, segundo a metodologia proposta por Marcelo Galuppo (2008)³.

Concluídos os fichamentos, deu-se início a fase empírica da pesquisa, que perpassou pelas etapas de seleção, organização e interpretação dos dados documentais. Primeiramente, com relação à etapa de seleção, no âmbito da ADI nº 5.826, interposta junto ao Supremo Tribunal Federal – em que se argui acerca da inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente –, procedeu-se ao levantamento das decisões proferidas até o presente momento, sendo elas de autoria dos ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Nunes Marques e Alexandre de Moraes. Vale ressaltar que, como o julgamento de tal ação constitucional ainda não foi esgotado, as etapas posteriores foram baseadas tão somente nos votos já proferidos e disponibilizados. Especificamente no que tange à etapa de organização dos dados documentais, tendo em vista as informações textuais coletadas nos votos proferidos pelos Ministros, procedeu-se à categorização dos assuntos abordados. Foi isso que permitiu a interpretação dos dados e, ao final da pesquisa documental, o estabelecimento de relações com os achados provenientes da fase bibliográfica⁴.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Esta seção dedica-se à revisão bibliográfica acerca do tema em questão. Nela, buscou-se apresentar a conjuntura social, político-econômica e jurídica que perpassou o surgimento do contrato de trabalho intermitente, explorando o contexto de crise que acarretou a Reforma Trabalhista, bem como as mudanças por ela trazidas que levaram à flexibilização e precarização do trabalho, resultando na violação de direitos sociais e fundamentais⁵.

³ Segundo a metodologia proposta por Galuppo (2008), são quatro os tipos de fichamento: o bibliográfico, de citação, de leitura e o de assunto. Conforme já assinalado, a pesquisa que aqui se descreve só não utilizou o fichamento bibliográfico. Tais tipos de fichamento, segundo propugna o mencionado autor, servem não apenas como método de estudo por excelência, mas também como forma de criação de bancos de informações sobre os textos fichados.

⁴ A referida comparação foi o método utilizado para o estabelecimento de relações entre os resultados das fases bibliográfica e documental. Assim, comparou-se: (i) o total de assuntos levantados em ambas as fases; (ii) o total de assuntos presentes em cada voto em relação à totalidade dos fichamentos dos votos, (iii) relação dos assuntos abordados nos fichamentos dos votos que não estão presentes nos fichamentos bibliográficos e (iv) relação dos assuntos dos fichamentos bibliográficos não abordados nos fichamentos dos votos (sem incluir os novos assuntos criados nos fichamentos dos votos). Foi isso que tornou possível a discussão dos resultados obtidos por meio dessa pesquisa.

⁵ Esta revisão bibliográfica foi realizada de modo a contemplar os assuntos mais recorrentemente identificados a partir da análise do material levantado e selecionado. Eis a totalidade das categorias analíticas aqui listadas em ordem alfabética: análises de conjuntura; austeridade fiscal; caracterização da relação de emprego e trabalho; Constituição Federal de 1988; contexto (de crise ou não) político-econômica em geral; crise estrutural do

3.1. Contexto político-econômico da Reforma Trabalhista

O processo capitalista é caracterizado por ciclos de expansão e crise. Nas últimas décadas, essa dinâmica manifestou-se de forma intensa com a ascensão do neoliberalismo, especialmente a partir da década de 1980. O mesmo neoliberalismo que, ao defender a mínima intervenção do Estado na economia, promove a desregulamentação e a flexibilização de direitos trabalhistas como forma de impulsionar o crescimento econômico, provocando o aumento da desigualdade e a precarização das condições de trabalho (Scheifer, 2019).

A adoção de políticas neoliberais, no Brasil, ganhou força a partir da década de 1990 e se intensificou após 2017 com a Reforma Trabalhista, sendo um reflexo dessa tendência global. O ambiente gestado pela crise político-econômica do período de 2014 a 2017 – propício para a implementação de reformas, principalmente na legislação trabalhista – significou reverter conquistas sociais adquiridas a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. Tal processo é caracterizado por uma crescente precarização, onde antigos trabalhadores assalariados se tornam autônomos ou informais, perdendo a proteção associada ao trabalho formal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que a informalidade e o desemprego de longa duração são tendências complexas de serem revertidas, ao passo que as mudanças na legislação trabalhista que limitam a atuação do Estado, muitas vezes não conseguem criar empregos dignos ou devidamente regulamentados (Medeiros, Bezerra, 2018).

trabalho; desemprego e a mascarada taxa de diminuição do desemprego; Direito do Trabalho em geral; direitos de personalidade do trabalhador intermitente; direitos e proteção dos trabalhadores; direitos sociais, fundamentais e constitucionais em geral; elementos essenciais para validade do contrato de trabalho; Estado Democrático de Direito; exército de reserva e/versus o pleno emprego; *home office* e teletrabalho; inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente; informalidade e o incentivo ao empreendedorismo; informatização e novas tecnologias substituindo trabalhadores; Lei Geral de Proteção de Dados; neoliberalismo – lógica, estrutura, agenda e críticas; pandemia de COVID-19 como catalisador da flexibilização do trabalho; precarização, flexibilização e desregulamentação do trabalho; princípio da condição mais benéfica; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da dignidade da pessoa humana; princípio da fonte jurídica mais favorável; princípio da igualdade; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da intangibilidade salarial; princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas; princípio da justiça social; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da proteção ao trabalho; princípio da valorização do trabalho; princípio da vedação ao retrocesso social; princípio democrático; princípio do acesso à justiça; princípio *in dubio pro operario*; problemas da aposentadoria no trabalho intermitente; problemática da tramitação da reforma trabalhista; processo capitalista – lógica, estrutura, história, mercado e críticas (de Marx e outros autores); Reforma Trabalhista – tramitação e aprovação, discussões e críticas; saúde do trabalhador; sindicalismo; trabalho de exceção; trabalho decente e digno; trabalho doméstico; trabalho em plataformas, trabalho por aplicativos; trabalho intermitente – entendimentos e decisões; trabalho intermitente – justificativas, problemáticas, difusão, discussões e críticas; trabalho intermitente – letra da lei, questões técnicas da modalidade; trabalho intermitente – origem e direito comparado; trabalho na adolescência; transferência dos riscos para o trabalhador e uberização do trabalho; vulnerabilidade e insegurança jurídica.

Em vez disso, observa-se, nesse processo, uma legitimação do trabalho precário sob o discurso da promoção do trabalho autônomo e da diversidade ocupacional. Essa dinâmica é exemplificada na ideia de que a solução para o desemprego é estimular o trabalho por conta própria, que, embora ofereça uma aparência de inclusão produtiva, muitas vezes resulta em condições de trabalho instáveis e vulneráveis.

Assim, a Reforma Trabalhista no Brasil trouxe uma reestruturação significativa nas relações de trabalho que, segundo seus relatores, visavam a modernização da legislação e a criação de novas oportunidades de emprego. Sua tramitação, tanto no Senado Federal como na Câmara dos Deputados, marcada por uma extrema rapidez, foi entendida como uma necessidade de abafar a crise político-econômica, resultando na falta de debates mais profundos e democráticos acerca das mudanças que a reforma implicaria (Goldschmidt; Reis, 2019; Scheifer; Mandalozzo, 2019).

Desse modo, como uma das mudanças mais contestáveis introduzidas pela Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho intermitente, que permite a contratação de trabalhadores para períodos específicos de trabalho, surgiu sob a justificativa de proporcionar flexibilidade tanto para empregadores quanto para empregados. No entanto, foi alvo de intensas críticas, principalmente devido à precarização das relações de trabalho que pode ocasionar. Essa percepção reforça a ideia de que a regulamentação do trabalho intermitente pode acentuar a vulnerabilidade dos trabalhadores em um cenário de crise econômica, consolidando uma tendência de desvalorização e flexibilização do trabalho.

3.2. Justificações para a implementação do contrato de trabalho intermitente

Implementado pela Lei nº 13.467/2017, o contrato de trabalho intermitente tornou-se um dos mais controversos reflexos advindos da perda de direitos sociais e da flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas no Brasil. Baseado na realização de jornadas irregulares e variáveis, o regime legal do contrato de trabalho intermitente, conhecido também como “contrato zero-hora”, viola os requisitos essenciais que caracterizam uma relação de emprego, mais especificamente o da não eventualidade, segundo o qual o trabalho deve ser prestado de maneira habitual e contínua, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT (Scheifer, 2019).

Tal instituto constitui um tipo contratual já aplicado em diversos países da Europa como Portugal, Reino Unido e Itália, também como uma reação às crises econômicas e à difusão da corrente político-econômica neoliberalista, visando, segundo seus idealizadores, a diminuição do desemprego e o fomento do desenvolvimento econômico do país.

Tomando como exemplo o contrato de trabalho intermitente português, disposto pelos artigos 157 a 160 da Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009, este viabilizou duas possíveis modalidades de contratação intermitente: o contrato “a chamada”, havendo certa imprevisibilidade quanto às demandas empresariais, e o “trabalho alternado”, no qual há uma maior previsibilidade das necessidades laborais da empresa, visto que a atividade empresarial possibilita antecipar a necessidade de trabalho, ficando a critério das partes escolher qual contrato seguir, contanto que respeitados os devidos requisitos legais. Ainda, no regime português, o contrato intermitente deve ser celebrado de maneira escrita, dispondo quais os períodos de atividade e definindo o número anual de horas para o trabalho, além de remunerar o trabalhador nos períodos de inatividade (Misailidis; Castiglioni, 2022).

Na Itália, apesar das similaridades entre o contrato previsto na legislação italiana – denominada de Lei Biaggi – e o “contrato a chamada” português, existem maiores restrições para a aplicação desse regime trabalhista. A modalidade do trabalho intermitente italiano é restrita apenas aos trabalhadores que possuem menos de 25 anos ou mais de 55 anos, não sendo possível, também, trabalhar sob essa forma contratual por mais de 400 dias no período de 3 anos cívicos sem que o contrato passe de eventual para integral e com prazo indeterminado, assim como consta no Decreto Legislativo 81/2015 (Misailidis; Castiglioni, 2022).

Em contrapartida, o contrato intermitente empregado no Reino Unido, conhecido popularmente como “*zero hour contract*”, é regulado pelo artigo 27-A no *Employment Rights Act* de forma mais sucinta, sem estabelecer muitos critérios para a aplicação dessa modalidade. Esse tipo de contrato intermitente é amplamente utilizado na Inglaterra, especialmente em trabalhos nos quais a demanda de atividades seja sazonal, sem que haja muitos requisitos a serem seguidos pelos empregadores, colocando o trabalhador em uma posição de maior vulnerabilidade (Misailidis; Castiglioni, 2022).

De forma similar à legislação inglesa, no Brasil o texto que dispõe sobre o contrato de trabalho intermitente teve uma redação mais vaga e sem muitas especificações sobre como se daria a aplicação dessa modalidade trabalhista na prática. Definido pelo artigo 443, §3º e regido pelo 452-A de forma superficial e genérica, deixa diversas questões acerca da aplicação dessa modalidade de trabalho em aberto e sem a devida regulamentação.

Segundo a letra do artigo 443 da CLT, considera-se intermitente o contrato em que a prestação de serviços não é contínua, alternando períodos de trabalho e inatividade. Essa alternância pode ocorrer em diversas unidades de tempo, como horas, dias ou meses, o que aproxima o trabalhador de uma relação de emprego menos estável. No que tange a sua forma, o artigo 452-A da CLT determina que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado

por escrito, especificando o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao pago a outros empregados da mesma função.

Além disso, a natureza da convocação é um aspecto técnico importante deste tipo de contrato. O empregado deve ser notificado com antecedência mínima de três dias para que possa comparecer ao local de trabalho. Essa regulamentação busca proporcionar algum nível de previsibilidade ao trabalhador, apesar das incertezas inerentes ao trabalho intermitente.

Esse tipo contratual tem se disseminado amplamente no Brasil ao longo dos últimos anos, justamente por oferecer uma maior flexibilidade para as empresas do que as outras modalidades contratuais trabalhistas. Dessa forma, o contrato intermitente possibilita às organizações contratar trabalhadores de forma mais adaptável às suas necessidades operacionais, minimizando custos relacionados à mão de obra, especialmente em períodos de demanda variável. O argumento defendido pelo governo é o de que essa flexibilidade levaria à redução do desemprego e à formalização de trabalhadores que antes atuavam informalmente, integrando-os à economia formal.

No entanto, a difusão do trabalho intermitente no Brasil tem sido impulsionada por diversos tipos de indústrias, não se limitando àquelas com características sazonais ou flutuantes, como o setor de serviços, turismo e eventos. A facilidade em poder convocar trabalhadores apenas quando necessário aumenta a atratividade para as empresas, que buscam otimizar sua força de trabalho e reduzir despesas fixas. Contudo, essa lógica de contratação ressalta ainda mais a precarização das relações de trabalho.

3.3. Problemas da nova modalidade contratual

O contrato de trabalho intermitente tem gerado intensos debates no âmbito do Direito do Trabalho, especialmente no que tange aos seus malefícios para a classe trabalhadora em comparação com outros tipos de contratos. O trabalho intermitente, ao permitir que o empregador convoque o empregado apenas quando necessário, leva a uma incerteza significativa quanto à remuneração mensal, o que dificulta a gestão financeira por parte do trabalhador e compromete sua capacidade de atender às necessidades básicas, como pagamento de contas e aquisição de bens.

Ademais, o contrato intermitente apresenta lacunas e contradições que podem limitar a proteção dos direitos dos trabalhadores. Por exemplo, a legislação disposta na CLT não garante uma carga mínima de horas de trabalho, o que comumente resulta em períodos prolongados de inatividade, considerados como suspensão contratual e não ruptura de contrato.

Essa flexibilidade em desfavor do trabalhador serve, em última análise, para reduzir custos dos empregadores, atribuindo-lhes um poder excessivo sobre a jornada de trabalho e a continuidade do vínculo empregatício (Satustiano; Chaves, 2021).

Outro ponto crítico a ser elencado diz respeito às contribuições ao INSS e à aposentadoria. Quando um trabalhador é contratado sob a modalidade intermitente, os períodos em que não há prestação de serviços não são contabilizados como tempo de contribuição para a previdência social (Galvão; Mendes Júnior, 2019).

Assim, a partir dessa flexibilização de direitos em prol dos empregadores, observa-se, na atual conjuntura, um evidente risco do trabalho intermitente se tornar a norma no mercado de trabalho, levando à substituição de modalidades mais protegidas, como o contrato de trabalho com jornada plena. Dessa forma, o incentivo à adoção dessa prática por empresas pode levar em uma erosão dos direitos trabalhistas historicamente garantidos, comprometendo a dignidade do trabalhador e ampliando a desigualdade social.

Após a promulgação da lei que instituiu o contrato intermitente observou-se uma diminuição aparente na taxa de desemprego, caindo para 11,6% em 2019. Contudo, essa redução deve ser entendida à luz da precarização das condições de trabalho e da desregulamentação que a reforma propôs. O aumento da informalidade, que atingiu 37,7% da população ocupada no mesmo período, indica que a redução do desemprego não se traduziu em melhores condições de trabalho, mas sim numa fuga para ocupações cada vez mais inseguras e desprovidas de direitos (Carvahal; Araújo; Molon; 2021).

Além disso, a argumentação de que o regime de trabalho intermitente ajudaria a reintegrar trabalhadores ao mercado formal é questionável. A partir da experiência de outros países, como Portugal, é visível que, embora existam modelos de contratos intermitentes que podem oferecer alguma proteção ao empregado e vantagens aos empregadores, a aplicação no Brasil tem sido marcada somente por este último. Desse modo, muitos trabalhadores acabaram sendo alijados de direitos fundamentais e garantias mínimas, resultando em um trabalho que mais se assemelha a “bicos” do que a uma relação de emprego formal.

Dessa forma, a máscara da diminuição da taxa de desemprego no Brasil esconde uma realidade de exploração e insegurança. No discurso da reforma trabalhista, a diminuição das taxas de desemprego foi apresentada como um sinal de sucesso; contudo, para muitos trabalhadores, a promessa de empregos dignos se revelou uma armadilha que intensificou a precarização das relações laborais (Ghiraldelli, 2019).

A falta de elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego, em especial no contexto das mudanças trabalhistas recentes, levanta sérias questões sobre a

constitucionalidade de algumas dessas normas. A relação de emprego tradicional exige certos requisitos, como a subordinação, a continuidade e a habitualidade, que parecem estar sendo desconsiderados ou enfraquecidos pelas alterações legislativas promovidas pela reforma trabalhista. A desconsideração desses elementos essenciais sugere uma inconstitucionalidade intrínseca nos dispositivos referentes ao contrato intermitente, uma vez que contrariam os princípios constitucionais estabelecidos para a proteção do trabalhador, em especial os postulados de justiça social e igualdade (Dórea, 2018).

O que torna pertinente e necessária a análise crítica das reformas implementadas, a fim de indagar se elas realmente atendem aos princípios constitucionais ou se apenas servem para legitimar uma realidade de desproteção e degradação das condições laborais.

4. ANÁLISE DOCUMENTAL

O foco desta seção está na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826, por meio da qual se arguiu a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. Foram analisados, aqui, os argumentos usados para a interposição da ADI que indicaram a ocorrência de violação de princípios constitucionais, comprometendo, dessa forma, direitos sociais e trabalhistas fundamentais.

4.1. A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826

Logo após a implementação da Reforma Trabalhista, foi proposta no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade cumulada com pedido cautelar nº 5.826 acerca do contrato de trabalho intermitente. Essa ação, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO), questionava a constitucionalidade de dois dispositivos, ambos da CLT: a) o art. 443, “caput” e §3º; e b) o art. 452-A, “caput” e §§1º a 9º. A alegação de ofensa à Constituição Federal de 1988 referiu-se aos seus arts. 1º, “caput”, III e IV; 5º, “caput”, III e XXIII; 6º, “caput”; 7º, “caput”, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII (Fachin, 2018).

O relatório do Ministro Edson Fachin, responsável pela relatoria da ação, foi publicado no DJE nº 42 em 05/03/2018, para que todas as partes tivessem amplo conhecimento. No relatório, foram apresentados os argumentos da autora, assim como as manifestações do Presidente da República e da Advocacia-Geral da União (AGU), que foram intimados a prestar informações. A parte autora argumentou que a nova modalidade contratual favorecia a

precarização das relações de emprego, podendo servir como justificativa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucional. Por outro lado, o Presidente da República à época defendeu que não havia impedimento constitucional para a implementação dessa modalidade contratual, nem para o pagamento proporcional ao trabalho realizado, enquanto a AGU sustentou que a modalidade típica de emprego por prazo indeterminado não era a única configuração constitucionalmente válida para as relações de trabalho (Fachin, 2018).

Até o momento, no que diz respeito ao mérito da questão, os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber votaram pela inconstitucionalidade dos dispositivos da CLT impugnados, que tratam do contrato de trabalho intermitente. Em contrapartida, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes manifestaram-se favoravelmente à constitucionalidade desses dispositivos. Por fim, o Ministro André Mendonça apenas destacou o processo, após o voto-vista da Ministra Rosa Weber, acompanhando com ressalvas o Ministro Edson Fachin (Relator). No que tange aos demais votos, estes ainda não foram proferidos até o momento da presente análise que visa compreender as motivações jurídicas, políticas e econômicas que fundamentam as interpretações e aplicações desses dispositivos (Brasil, 2024).

4.2. A (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente sob a ótica dos dispositivos constitucionais questionados

Proposta a ADI nº 5.826, vários pontos concernentes à temática central passaram a ser questionados em função de sua compatibilidade ou não com a Constituição Federal de 1988. Tendo em vista o relatório apresentado pelo Ministro Edson Fachin, tais pontos estariam em desacordo com vários princípios constitucionais, tais quais o da dignidade da pessoa humana, do valor social e da alteridade e de direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, como irredutibilidade salarial, bem-estar social, garantia de salário mínimo, férias remuneradas, descanso semanal. Até mesmo em questões previdenciárias, na visão do Relator da ADI, a natureza do contrato de trabalho intermitente se revela conflitante com o disposto pela Constituição (Fachin, 2020).

A dignidade humana e o valor social do trabalho, conforme o artigo 1º, incisos III e IV da CF, são princípios norteadores do Estado Democrático de Direito, indispensáveis à concepção de uma ordem econômica alicerçada na valorização do trabalho do ser humano. Quando trabalhadores intermitentes, muitas vezes sem garantia de continuidade laboral, enfrentam períodos de inatividade sem remuneração, a dignidade da pessoa humana, como princípio fundante da República Federativa do Brasil, é colocada em segundo plano. Situação

em que esse vínculo empregatício instável poderia ser visto como uma violação do valor social do trabalho, protegido pela Constituição (Fachin, 2020).

Ademais, no âmbito do artigo 5º, em especial no inciso III, é vedada a submissão de qualquer pessoa a tratamento desumano ou degradante. O que conflitaria com a intermitência no trabalho, uma vez que o trabalhador é posto em situação de vulnerabilidade extrema, havendo incertezas no que tange a sua renda mensal e à possível ausência de direitos trabalhistas, sendo tais problemáticas encaradas como uma forma de degradação das condições de trabalho. Ainda no mesmo artigo, em seu inciso XXIII, aventou-se que a contratação por essa modalidade contratual estaria em dissonância com a função social da propriedade pertencente à empresa, vez que o uso do trabalho intermitente em larga escala comprometeria a própria subsistência de um elevado número de trabalhadores (Fachin, 2020).

Outrossim, a modalidade intermitente também se mostraria como um embaraço ao artigo 6º da CF, que eleva o trabalho a um direito social, assegurando, dessa forma, condições dignas de vida ao trabalhador. A natureza desse tipo contratual, neste sentido, não ofereceria uma base mínima de segurança econômica, visto que é suprimida do trabalhador a certeza de uma jornada mínima ou de remuneração adequada que garanta sua subsistência (Fachin, 2020).

No que tange aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dispostos pelo artigo 7º da CF, estes seriam os mais afetados pelo contrato intermitente. Os incisos IV, V e VII, que buscam garantir um salário mínimo capaz de atender as demandas básicas inerentes à vida e, ao mesmo tempo, proporcional à extensão e complexidade do trabalho celebrado, teriam sido violados, na medida em que a prática intermitente mal conseguiria alçar tal patamar de remuneração devido à não habitualidade do trabalho. Tampouco teria levado em consideração a dificuldade da atividade, visto que a intermitência acarretaria uma remuneração desproporcional ao tempo e esforços despendidos pelo trabalhador (Fachin, 2020).

Por sua vez, os incisos VIII e XVII do artigo 7º da CF, que tratam, respectivamente, sobre o direito ao décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria e sobre a proteção ao descanso semanal remunerado, tornam-se, particularmente, complexos quando sobrepostos a uma prática intermitente, pois ambos restariam comprometidos pela natureza esporádica e irregular dessa modalidade contratual. Diferentemente dos contratos tradicionais, o trabalhador intermitente é convocado para satisfazer demandas do empregador, sendo remunerado, desse modo, somente pelos dias efetivamente trabalhados. Esse cenário impactaria diretamente no direito ao descanso semanal e ao décimo terceiro devido à dificuldade em se aferir como tais questões se comportariam em

uma jornada irregular, o que demonstraria a necessidade de adaptação da legislação no intuito de salvaguardar direitos sociais dos trabalhadores (Fachin, 2020).

Por derradeiro, o trabalho intermitente afetaria o cálculo da previdência social do trabalhador. Na hipótese de não atingimento do montante equivalente ao salário mínimo, caberia ao empregado dispor do restante devido para o recolhimento complementar. Desse modo, caso o trabalhador não fosse convocado em determinado mês, o ônus do recolhimento do INSS se transferiria à parte vulnerável e hipossuficiente da relação trabalhista, tornando-se incompatível com o artigo 195 da Constituição, segundo o qual a Seguridade Social deve ser financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta (Fachin, 2020).

Dadas as questões atinentes à inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, fez-se imprescindível a análise detalhada dos votos proferidos no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826, a fim de compreender a natureza das decisões proferidas pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal, se estariam voltadas para a tendência de flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas ou se mantiveram um enfoque jurídico estrito, preservando, desse modo, os princípios constitucionais e direitos sociais dos trabalhadores questionados de violação pelo contrato de trabalho intermitente.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise realizada na presente seção foi baseada na comparação entre os resultados da pesquisa bibliográfica sobre o contrato de trabalho intermitente e temas a ele relacionados e os da pesquisa documental, tendo em vista os dados extraídos dos votos proferidos pelos Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Nunes Marques e Alexandre de Moraes do Supremo Tribunal Federal.

De modo a tornar mais didática a exposição acerca dos votos analisados, estes serão divididos em dois grupos: em primeiro lugar, os que se colocaram favoráveis à inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e, em seguida, os que consideraram constitucionais os dispositivos regulamentadores da referida modalidade contratual.

5.1 Primeiro grupo de votos proferidos na ADI nº 5.826: favoráveis à inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente

O primeiro dos votos classificados como sendo pertencentes a este primeiro grupo é o proferido pelo Ministro Edson Fachin⁶, Relator da ADI nº 5.826. Um de seus pontos de sustentação foi no sentido de que a natureza descontínua da modalidade trabalhista intermitente impacta diretamente nas garantias trabalhistas e constitucionais. Fachin ainda pontuou que a utilização do contrato intermitente reduz a proteção dos direitos trabalhistas, importando, a flexibilidade ofertada por essa modalidade, em precarização das condições de trabalho. Há que se ressaltar, ainda, o destaque, presente no voto analisado, de que a ausência de garantias básicas, tais como um mínimo de horas trabalhadas e rendimentos assegurados, prejudica a qualidade de vida do trabalhador e viola o princípio da isonomia e o direito ao salário mínimo, entre outros direitos trabalhistas (Fachin, 2020).

A inadequação constitucional da nova figura contratual resta clara quando o Relator da ADI conclui que, ao reduzir o trabalhador a uma mera “ferramenta” à disposição do empregador, o contrato intermitente infringe a noção de dignidade que deve estar presente nas relações de trabalho. Ao longo de seu voto, o Ministro também assevera que a insegurança inerente a esse tipo de contrato, que depende da convocação do empregador, pode obstruir a concretização dos direitos sociais, deixando os trabalhadores em uma posição vulnerável e de subordinação extrema ao empregador. Em seu entendimento, essa instrumentalização do trabalhador afeta não apenas a saúde física, mas também sua saúde mental, sendo tal conjuntura inaceitável em um Estado de Direito, que busca garantir a proteção dos direitos dos indivíduos (Fachin, 2020).

Embora registre que tal modalidade possa significar uma potencial ferramenta de formalização do emprego, especialmente em setores com demanda sazonal, a falta de uma regulamentação adequada e de garantias mínimas configura-se como uma omissão inconstitucional e demanda uma proteção mais robusta dos direitos trabalhistas (Fachin, 2020).

⁶ A seguir os assuntos catalogados no voto do Ministro Edson Fachin. Todos eles ordenados pelo número de sua ocorrência – vide registros entre parênteses: (23) trabalho intermitente – justificativas, problemáticas, difusão, discussões e críticas; (17) direitos sociais, fundamentais e constitucionais em geral; (16) princípio da dignidade da pessoa humana; (15) Direito do Trabalho em geral; (10) Constituição Federal de 1988; (10) trabalho intermitente – letra da lei, questões técnicas da modalidade; (7) Reforma Trabalhista – tramitação e aprovação, discussões e críticas; (6) flexissegurança; (6) inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente; (5) Estado Democrático de Direito; (5) precarização, flexibilização e desregulamentação do trabalho; (5) trabalho intermitente – origem e direito comparado; (5) vulnerabilidade e insegurança jurídica; (4) princípio da justiça social; (4) processo capitalista – lógica, estrutura, história, mercado e críticas (de Marx e outros autores); (3) contexto (de crise ou não) político-econômico em geral; (3) princípio da proteção ao trabalho; (2) caracterização da relação de emprego e trabalho; (2) direitos e proteção dos trabalhadores; (2) princípio da valorização do trabalho; (1) desemprego e a mascarada taxa de diminuição do desemprego; (1) princípio da continuidade da relação de emprego; (1) princípio da fonte jurídica mais favorável; (1) princípio da igualdade; (1) princípio da intangibilidade salarial; (1) princípio da isonomia; (1) princípio da primazia da realidade sobre a forma; (1) saúde do trabalhador; (1) transferência dos riscos para o trabalhador e uberização do trabalho.

Em alinhamento com o voto de Fachin, a decisão proferida pela, então, Ministra Rosa Weber⁷, além de pontuar as problemáticas ressaltadas pelo Relator no que tange à violação de princípios e direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição e a atual tendência de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, possui um enfoque, principalmente, nas temáticas do trabalho digno e decente como vetor da justiça social e a necessidade de mediação entre o mercado e a realidade social, visando proteger o trabalhador de uma perspectiva que reduza sua força de trabalho a uma simples mercadoria (Weber, 2020).

Interessante salientar inicialmente que a Ministra Rosa Weber, a partir de exame prévio da legitimidade para interpor Ação Direta de Inconstitucionalidade, constatou a ilegitimidade ativa da Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) em relação a propositura da ADI nº 5.826⁸. O que a levou a julgar extinta a ADI nº 5.826, por falta de legitimidade ativa, conhecendo, em parte, a matéria da ADI nº 6.154⁹, que, conexas àquela, também versa sobre a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente (Weber, 2020).

No que tange propriamente à análise da compatibilidade dos dispositivos que regem a modalidade intermitente com o texto constitucional, Weber compreende que os desajustes sociais decorrentes da expansão econômica, política e cultural, no âmbito global, precisam ser

⁷ A seguir os assuntos catalogados no voto vista da Ministra Rosa Weber. Todos eles ordenados pelo número de sua ocorrência – vide registros entre parênteses: (17) processo capitalista – lógica, estrutura, história, mercado e críticas (de Marx e outros autores); (15) princípio da dignidade da pessoa humana; (13) direitos sociais, fundamentais e constitucionais em geral; (10) Constituição Federal de 1988; (9) trabalho decente e digno; (7) trabalho intermitente – justificativas, problemáticas, difusão, discussões e críticas; (6) Direito do Trabalho em geral; (6) ilegitimidade ativa na instauração da ADI nº 5.826 por parte das entidades sindicais de segundo grau; (6) Organização Internacional do Trabalho; (5) caracterização da relação de emprego e trabalho; (4) direitos e proteção dos trabalhadores; (4) princípio da justiça social; (4) princípio da valorização do trabalho; (4) trabalho intermitente – letra da lei, questões técnicas da modalidade; (3) análise de compatibilidade constitucional do contrato intermitente; (3) desemprego e a mascarada taxa de diminuição do desemprego; (3) inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente; (3) Reforma Trabalhista – tramitação e aprovação, discussões e críticas; (3) sindicalismo; (2) desenvolvimento pessoal, familiar e social; (2) Estado Democrático de Direito; (2) informalidade e o incentivo ao empreendedorismo; (2) precarização, flexibilização e desregulamentação do trabalho; (2) princípio da proteção ao trabalho; (2) transferência dos riscos para o trabalhador e uberização do trabalho; (1) neoliberalismo – lógica, estrutura, agenda e críticas; (1) princípio da função social da propriedade; (1) princípio da igualdade; (1) princípio da intangibilidade salarial; (1) princípio da primazia da realidade sobre a forma; (1) princípios do mercado; (1) privação da cidadania; (1) trabalho intermitente – entendimentos e decisões; (1) trabalho intermitente – origem e direito comparado; (1) vulnerabilidade e insegurança jurídica.

⁸ Assim como ocorreu com a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL), que interpôs a ADI nº 5.829, a FENEPOSPETRO, por se tratar de entidade sindical de segundo grau, não possui legitimidade ativa para ajuizar ação declaratória de inconstitucionalidade, como disposto pelo artigo 103, IX da Constituição Federal. Estariam aptas a deflagrar o controle concentrado de normas somente as entidades de terceiro grau.

⁹ Interposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), a ADI nº 6.154, assim como a ADI nº 5.826, questiona os dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que criaram o contrato de trabalho intermitente.

confrontados, restabelecendo-se a justa hierarquia entre os interesses do mercado e a valorização da dignidade da pessoa humana:

A maximização da produção e do consumo à custa da dignidade do trabalhador, das suas relações familiares e do convívio comunitário não cumpre nenhuma função que possa ser qualificada como social. Não se deve confundir os princípios do mercado com os princípios da República, reduzindo toda a amplitude das relações sociais e humanas a termos econômicos (Weber, 2020).

Para ela, o trabalho digno não representa um impedimento ao progresso econômico, nem tampouco um obstáculo ao desenvolvimento nacional, sendo, na verdade, a forma de prestação de serviços que confere significado a toda atividade econômica. Assim, tal relação de complementariedade entre capital e trabalho somente pode ser conquistada com a extinção de qualquer antagonismo entre esses conceitos, reconhecendo a centralidade do trabalho digno como elemento fundamental para a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme o que determina o artigo 3º, inciso I da Constituição Federal (Weber, 2020).

Em relação aos votos favoráveis à inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, como se vê, além de mencionarem aspectos relacionados à arguição de inconstitucionalidade em si, em uma análise predominantemente jurídica, não descaram do contexto político-econômico atual. Destaca-se, neste sentido, a alusão a outros aspectos, mormente de natureza social, em especial quando se examina o impacto do contrato de trabalho intermitente na vida de trabalhadores contratados nos termos de sua regulamentação – no caso do voto do Ministro Fachin –, bem como a compreensão de que se deve primar pelo equilíbrio entre o social e o mercado – no que se refere ao voto da Ministra Rosa Weber.

5.2 Segundo grupo de votos proferidos na ADI nº 5.826: pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente

Já no segundo grupo de votos proferidos no âmbito da ADI nº 5.826, estão os dos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, favoráveis à constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente¹⁰.

¹⁰ É importante asseverar que tais votos, proferidos oralmente durante sessão plenária do STF realizada no dia 3 de dezembro de 2020, ainda não tiveram sua transcrição juntada aos autos do processo. Para superar a dificuldade de acesso ao teor dos votos, procedeu-se à sua gravação a partir da mídia audiovisual disponível no canal oficial do STF no YouTube, o que conferiu maior clareza às deliberações, possibilitando, com isso, uma avaliação mais aprofundada e fundamentada das decisões tomadas.

Em contraponto a Fachin e Weber, o Ministro Kassio Nunes Marques¹¹ proferiu seu voto em defesa da constitucionalidade do contrato intermitente, argumentando ser favorável à posição adotada pela Advocacia-Geral da União, de que a positividade das regras acerca da modalidade contratual não constitui instrumento de precarização das relações de trabalho, considerando-o, na verdade, como uma forma de estender a proteção social a trabalhadores que prestam seus serviços de maneira informal ou eventualmente. Acrescenta, também, que o trabalhador intermitente tem a prerrogativa de comparecer somente às convocações que desejar, pois sua recusa não descaracteriza a subordinação. Dessa forma, o indivíduo teria autonomia para administrar o período de inatividade de seu contrato de acordo com suas comodidades pessoais (Marques, 2020).

Tal forma de contratação, em sua visão, representa um meio termo entre a eventualidade do trabalho informal, que não oferece garantias mínimas ao trabalhador, e o trabalho habitual com vínculo de emprego comum, que não tem a flexibilidade e a alternância que podem favorecer a formalização da relação de trabalho. Ainda sustentou que a flexibilidade dessa modalidade trabalhista não constitui ofensa ao princípio do retrocesso e contribui para criação de novos postos de trabalho, não ocasionando precarização das normas laborais, mas ofertando um certo nível de segurança jurídica para os trabalhadores (Marques, 2020).

Um dos pontos mais enfáticos do voto de Nunes Marques, é o de que, embora reconheça que o Direito do Trabalho não deva se curvar aos ditames do mercado, aquele – o ramo laboral – não pode fechar os olhos a este – o mercado financeiro. Isto, sob pena de se tornar um paradoxo de desproteção em face da proteção exagerada, forçando, com isso, um movimento por ele denominado de “fuga do direito do trabalho” (Marques, 2020).

O Ministro Alexandre de Moraes¹², por sua vez, manteve sua decisão pautada, predominantemente, na necessidade de inovação e na despadronização das relações trabalhistas.

¹¹ A seguir os assuntos catalogados no voto do Ministro Kassio Nunes Marques. Todos eles ordenados pelo número de sua ocorrência – vide registros entre parênteses: (10) trabalho intermitente – justificativas, problemáticas, difusão, discussões e críticas; (6) informalidade e o incentivo ao empreendedorismo; (5) direitos e proteção dos trabalhadores; (4) constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente; (4) direitos sociais, fundamentais e constitucionais em geral; (3) desemprego e a mascarada taxa de diminuição do desemprego; (3) precarização, flexibilização e desregulamentação do trabalho; (3) processo capitalista – lógica, estrutura, história, mercado e críticas (de Marx e outros autores); (3) trabalho intermitente – entendimentos e decisões; (3) trabalho intermitente – letra da lei, questões técnicas da modalidade; (2) Direito do Trabalho em geral; (2) princípio da proteção ao trabalho; (2) segurança jurídica para trabalhadores; (2) vulnerabilidade e insegurança jurídica; (1) autonomia do trabalhador intermitente; (1) caracterização da relação de emprego e trabalho; (1) Constituição Federal de 1988; (1) fuga do Direito do Trabalho; (1) inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente; (1) princípio da justiça social; (1) princípio da primazia da realidade sobre a forma; (1) princípio da vedação ao retrocesso social.

¹² A seguir os assuntos catalogados no voto do Ministro Alexandre de Moraes. Todos eles ordenados pelo número de sua ocorrência – vide registros entre parênteses: (19) inovação e despadronização das relações trabalhistas; (5) direitos sociais, fundamentais constitucionais em geral; (5) segurança jurídica para

Ele enfatizou que o legislador tem a competência e a necessidade de criar novas formas de contrato de trabalho, especialmente em resposta às novas realidades socioeconômicas e tecnológicas, defendendo que a legislação deve ser capaz de inovar nas relações de trabalho sem desprezitar os direitos fundamentais dos trabalhadores (Moraes, 2020).

Ademais, Moraes destacou que a nova forma contratual inserida pela Reforma Trabalhista na CLT foi estruturada de maneira a prover a devida segurança jurídica para os trabalhadores envolvidos. De acordo com o Ministro, o contrato de trabalho intermitente foi definido legalmente, estabelecendo regras básicas que oferecem clareza e previsibilidade tanto para empregadores quanto para empregados. Sustentou também que as novas modalidades contratuais são uma resposta necessária às mudanças no mercado de trabalho contemporâneo, onde há uma crescente fragmentação e flexibilização do trabalho (Moraes, 2020).

Por derradeiro, Ministro afirmou que, em sua perspectiva, a legislação preservou as garantias essenciais básicas, como o respeito ao salário mínimo e a proporcionalidade na remuneração, décimo terceiro salário, férias e aviso prévio, assegurando que os direitos sociais dos trabalhadores estejam protegidos e impedindo, de acordo com Moraes, a precarização das relações de trabalho (Moraes, 2020).

Assim, com base na análise documental realizada nos votos pertencentes a este segundo grupo, deduz-se uma correlação entre eles – os favoráveis à constitucionalidade do contrato intermitente – e a satisfação dos interesses do mercado. O que denota a natureza majoritariamente econômica das razões de decidir neles apresentadas. No caso do voto proferido pelo Ministro Nunes Marques, baseando-se no preceito de que a flexibilização de leis trabalhistas se faz para atender à modernidade e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho, atribui-se a ela o papel de combater o desemprego de forma a englobar os trabalhadores informais. E, no caso do voto de Alexandre de Moraes, centrando-se na urgência de promover inovações e quebras nos padrões das relações trabalhistas, buscando uma maior adaptabilidade, supostamente, em benefício tanto de empregadores quanto de empregados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

trabalhadores; (4) processo capitalista – lógica, estrutura, história, mercado e críticas (de Marx e outros autores); (3) constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente; (3) Reforma Trabalhista – tramitação e aprovação, discussões e críticas; (3) trabalho intermitente – justificativas, problemáticas, difusão, discussões e críticas; (3) trabalho intermitente – letra da lei, questões técnicas da modalidade; (2) Constituição Federal de 1988; (2) precarização, flexibilização e desregulamentação do trabalho; (1) caracterização da relação de emprego e trabalho; (1) desemprego e a mascarada taxa de diminuição do desemprego; (1) Direito do Trabalho em geral; (1) direitos e proteção dos trabalhadores; (1) informalidade e o incentivo ao empreendedorismo; (1) trabalho intermitente – origem e direito comparado; (1) transferência dos riscos para o trabalhador e uberização do trabalho.

Frente à intensificação do processo capitalista, impulsionado pela agenda neoliberal, a adoção de políticas que flexibilizam o Direito do Trabalho brasileiro, tornou-se corriqueira, especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017, que ocasionou a reversão de diversas conquistas sociais consagradas pela Constituição Federal de 1988. Dentre as alterações implementadas pela Lei nº 13.467/2017 o contrato de trabalho intermitente revelou-se um dos mais controversos. No que tange à redação dos dispositivos que regulamentam essa modalidade, estes se mostraram vagos, sem as especificidades necessárias para sua devida aplicação, gerando um debate intenso acerca de sua compatibilidade com a Constituição.

A partir da revisão bibliográfica sobre o contrato de trabalho intermitente, juntamente com a análise documental dos quatro votos proferidos pelos Ministros do STF na ADI nº 5826, tornou-se possível conduzir uma discussão aprofundada sobre as diferentes perspectivas abordadas em cada um deles, identificando-se as calcadas em postulados eminentemente jurídicos e as de fundo, por assim dizer, metajurídico.

Não é que não possam existir colocações de viés político, econômico ou social em decisões judiciais. Longe disso. Até porque tratar o Direito como um conhecimento encastelado em uma “torre de marfim” e completamente alijado do contexto que lhe dá origem seria o mesmo que afirmar que as regras jurídicas são construções neutras, assim como a interpretação a partir delas realizada. Sabendo que as pretensões de neutralidade não estão de acordo com o desenvolvimento epistemológico em que se encontra qualquer tipo de conhecimento – inclusive o jurídico –, o que se discutiu aqui é se o teor dos votos analisados deixou de se dedicar à análise de questões afetas à constitucionalidade para se fiar, única e tão somente, ou mesmo predominantemente, em motivações que estiveram no cerne da proposta de Reforma Trabalhista, notadamente às de tendência neoliberal, em prol da desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas.

O resultado é expressivo dessa dualidade jurídico/político-econômico. Enquanto nos votos categorizados como contidos no grupo dos favoráveis à inconstitucionalidade da figura contratual em comento – de autoria, conforme assinalado, dos Ministros Edson Fachin e Rosa Weber –, enfrentou-se, de forma mais detida ao jurídico, a questão de sua adequação material ao Texto Magno, em contrapartida, nos demais votos, tidos como contidos no grupo dos tendentes à constitucionalidade – sustentados pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes –, a tônica principal foi a necessidade de inovação do Direito do Trabalho, visando atender aos interesses e demandas do mercado, sob pena de se tornar inefetivo ou inadequado

às necessidades do contemporâneo. Algo mais próximo das motivações políticas e econômicas evocadas para justificar a própria Reforma Trabalhista brasileira.

É claro que esta pesquisa não teve a pretensão de ser conclusiva quanto à constitucionalidade ou não do contrato de trabalho intermitente. Como tal *decisum* ainda está por vir, somente o seriam eventuais novas pesquisas que acaso objetivassem analisar os demais votos ainda a serem proferidos. Também não buscou identificar nenhuma tendência futura a ser adotada nos próximos votos da ADI nº 5.826, o que, talvez, somente teria cabimento em uma pesquisa quantitativa e comparativa de todos os votos já proferidos pelos Ministros do STF para o julgamento das várias ações de controle concentrado de constitucionalidade até agora interpostas diante das alterações decorrentes da Reforma. O objetivo – que se julga alcançado – da presente pesquisa foi a identificação de como o jurídico, o político e o econômico se posicionam (e se inter-relacionam e interinfluenciam) nos votos analisados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Andamentos, ADI nº 5.826/DF**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: ago. 2024.

CARVALHAL, Marcelo Dornelis; ARAÚJO, Marcela Oliveira; MOLON, Adams Henrique. A reforma trabalhista de 2017 e as relações de trabalho do contrato intermitente: a rápida difusão do precariado formal. **Pegada – A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 3-20, 2021.

DÓREA, Danielle Santos Gaspar. **O contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma visão crítica sobre a disciplina jurídica à luz da principiologia trabalhista e dos requisitos contratuais essenciais**. 2018. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

FACHIN, Luiz Edson. **Relatório, ADI nº 5.826/DF**: Divulgação em 05/03/2018, DJE nº 42. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=313814789&ext=.pdf>. Acesso em: ago. 2024.

FACHIN, Luiz Edson. **Voto, ADI nº 5.826/DF**, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: ago. 2024.

FONTELLES, Mauro José; SIMÕES, Marilda Garcia; FARIAS, Samantha Hasegawa; SIMÕES FONTELLES, Renata Garcia. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina**, v. 23, n. 3, jul./set. 2009.

GALUPPO, Marcelo Campos. **Da idéia à defesa: monografias e teses jurídicas**. 2.ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008.

GHIRALDELLI, Reginaldo. (Contra)Reforma Trabalhista: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v. 19, n. 2, p. 387-407, 2019.

GALVÃO, André Freire; MENDES JÚNIOR, Ricardo Lopes. A transferência do risco da atividade econômica ao empregado no contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista de 2017. **Revista Desenvolvimento Social**, [s. l.], v. 25, n. 2, p. 60-70, 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; REIS, Beatriz de Felipe. Uma análise do trabalho intermitente à luz do direito à inclusão socioeconômica. **Desenvolvimento Socioeconômico em Debate**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 29-40, 2019.

MARQUES, Kassio Nunes. **Voto, ADI nº 5.826/DF**, Pleno – Contrato de Trabalho Intermitente, 3 dez. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FqzE-yQMsaI>. Acesso em: ago. 2024.

MEDEIROS, Milena Gomes; BEZERRA, Angélica Luiza Silva. O desemprego e as tendências da contrarreforma no campo dos direitos sociais. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 17, n. 2, p. 335-345, 2018.

MISAILIDIS, Gladys Lerená Manzo de; CASTIGLIONI, Tamires Gomes da Silva. O Contrato de trabalho intermitente em Portugal e sua adoção no ordenamento brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, [S. l.], v. 49, n. 2, p. 290-308, 2022.

MORAES, Alexandre de. **Voto, ADI nº 5.826/DF**, Pleno – Contrato de Trabalho Intermitente, 3 dez. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FqzE-yQMsaI>. Acesso em: ago. 2024.

SALUSTIANO, Veronica Chaves; SOARES CHAVES, Karoline. Contrato de trabalho intermitente: entre a aparência e a essência do Direito. **Revista Vertentes do Direito**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 232-258, 2022.

SCHEIFER, Camila Escorsin. **A reforma trabalhista e a (des)construção do direito do trabalho no Brasil**: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017: a reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 23, n. 9, p. 249-267, maio/ago. 2019.

WEBER, Rosa. **Voto Vista, ADI nº 5.826/DF**, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: ago. 2024.