

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UMA BREVE ANÁLISE SOBRE SUAS CARACTERÍSTICAS E SEU DEBATE JURISPRUDENCIAL NO STF

Sumário: RESUMO. INTRODUÇÃO. 1. O CONTRATO DE TRABALHO. 1.1 Princípio da Proteção. 1.2 Dos Requisitos para configuração do vínculo empregatício. 2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. 2.1 Conceito de trabalho intermitente. 2.2 Dos objetivos vislumbrados com a criação do contrato de trabalho intermitente. 3. DA CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM DEBATE JURISPRUDENCIAL NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 3.1 Dos votos favoráveis à inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. 3.1.1 Voto do ministro Edson Fachin (relator). 3.1.2 Voto da ex-ministra Rosa Weber. 3.2 Dos votos favoráveis à constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. 3.2.1 Voto do ministro Nunes Marques. 3.2.2 Voto do ministro Alexandre de Moraes. 3.2.3 Voto do ministro André Mendonça. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

GABRIEL JOSÉ DA SILVA MELO¹

ORIENTADORA: Dra. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento

RESUMO:

Este trabalho aborda o contrato de trabalho intermitente e suas facetas, dando ênfase em suas características, o contexto de seu surgimento e o debate acerca de sua conformidade com os preceitos constitucionais e trabalhistas estabelecidos no ordenamento jurídico pátrio. A pesquisa inicia tratando brevemente do contrato de trabalho como gênero, especificando as características inerentes ao Direito do Trabalho e os requisitos para configuração do vínculo empregatício de maneira geral. Em seguida, se adentra no conceito do contrato de trabalho intermitente e suas particularidades, bem como se perpassa por alguns dos objetivos que ensejaram a sua criação e inserção no Direito Brasileiro. Ademais, o estudo também discorrerá sobre o debate jurisprudencial existente no que diz respeito à constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, que foi alvo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que foram recentemente julgadas no Supremo Tribunal Federal (ADI nº 5826, ADI nº 6154 e ADI nº 5829).

Palavras-chave: Contrato de Trabalho Intermitente. Direito Trabalhista. Constitucionalidade. Debate Jurisprudencial.

ABSTRACT:

This paper addresses the intermittent employment contract and its facets, emphasizing its characteristics, the context of its emergence, and the debate regarding its compliance with the constitutional and labor law precepts established in

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Faculdade de Direito (FADIR).

the Brazilian legal system. The research begins by briefly discussing the employment contract as a general category, specifying the inherent characteristics of Labor Law and the requirements for the configuration of the employment relationship in a general sense. Then, it delves into the concept of the intermittent employment contract and its particularities, as well as some of the goals that motivated its creation and inclusion in Brazilian Law. Furthermore, the study will also discuss the existing jurisprudential debate regarding the constitutionality of the intermittent employment contract, which has been the subject of Direct Actions of Unconstitutionality recently ruled on by the Federal Supreme Court (ADI N°. 5826, ADI N°. 6154, and ADI N°. 5829).

Keywords: Intermittent Employment Contract. Labor Law. Constitutionality. Jurisprudencial Debate.

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente é um novo instrumento jurídico inserido no ordenamento jurídico brasileiro que foi introduzido com a Reforma Trabalhista realizada em 2017, correspondente à Lei nº 13.467/2017, que tratou de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em razão da recente inserção no cenário jurídico brasileiro, a modalidade de contratação tratada neste trabalho trouxe consigo diversas ponderações e alterações que ensejaram questionamentos acerca da constitucionalidade deste instituto, bem como sobre os efeitos pretendidos com a sua implementação e a dinâmica desta modalidade de contratação, fato que justifica a elaboração deste estudo.

Dessa forma, o objetivo geral desta pesquisa é realizar uma análise visando compreender o contrato de trabalho intermitente e suas facetas, especialmente no que toca à sua conformidade com as normas constitucionais em vigência. No entanto, antes desta explanação, será realizada revisão bibliográfica de modo a apontar brevemente as características do contrato de trabalho como gênero.

Em continuidade, como objetivos específicos têm-se a exposição dos requisitos necessários para constituição do vínculo empregatício - o qual é necessário para que exista o contrato de trabalho intermitente - e o olhar protetivo para com o trabalhador existente no ramo trabalhista, bem como a apresentação do contexto de surgimento desta nova modalidade de contratação, os seus efeitos, características e os objetivos pretendidos com a sua criação.

Por fim, será realizada exposição acerca do debate jurisprudencial existente no que diz respeito à constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, de

modo a se proceder com breves apontamentos sobre alguns dos votos dos ministros proferidos no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade protocoladas no Supremo Tribunal Federal (STF), corte a qual foi responsável por julgar e firmar o entendimento à respeito da constitucionalidade desta nova modalidade de contratação inserida na Consolidação das Leis do Trabalhista (CLT).

No tocante à metodologia adotada no presente estudo, pertinente esclarecer que elegeram-se como linha de explanação o método dedutivo, partindo-se de um estudo geral objetivando angariar informações suficientes para adentrar nas premissas específicas e esclarecer as perquirições que ensejaram esta investigação. Logo, serão feitas pesquisas bibliográficas, documentais e informativas em doutrinas, normas e jurisprudências, em razão destas fontes proporcionarem uma maior afinidade para elucidar as indagações sobre a presente temática, possibilitando assim a elaboração de conclusões sobre o tema tratado nesta dissertação.

1. O CONTRATO DE TRABALHO

Em que pese o presente estudo se enfoque especificamente no contrato de trabalho intermitente, não há como se adentrar no referido instituto sem antes realizar uma breve contextualização do conceito de contrato de trabalho em sentido amplo, bem como do próprio olhar protetivo existente no ramo trabalhista para com o trabalhador, este que foi consagrado através do princípio da proteção, essencial para o entendimento da dinâmica existente nas normas atinentes aos trabalhadores.

1.1 Princípio da Proteção

O Direito do Trabalho diferencia-se da ampla maioria dos demais ramos da ciência jurídica em diversos aspectos, no entanto, pode-se afirmar que uma de suas principais dessemelhanças reside no fato desse ramo ter um olhar mais protetivo no que tange à uma das partes pertencentes à relação de trabalho.

Isto porque, conforme defende Leite (2025), é cediço que a relação trabalhista é sempre caracterizada pela forte presença do elemento da subordinação, de modo que empregado e empregador não se encontram em pé de igualdade, imperando a vontade deste sobre a daquele. Nesse sentido, em razão deste desequilíbrio existente, faz-se necessário que as normas que digam respeito aos direitos dos trabalhadores possuam um olhar mais protetivo no tocante aos empregados, que

figuram como parte vulnerável da relação trabalhista, visando buscar o equilíbrio nesta relação.

Dessa forma, conforme preconiza Garcia (2025), constata-se que o conjunto de disposições que regem as relações empregatícias é envolto em um manto protetivo direcionado ao empregado, este que se materializa através do princípio da proteção. Sobre esta ideia norteadora do ramo trabalhista, veja:

O princípio da proteção engloba três vertentes: o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica. O polo mais vulnerável da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais. Na realidade, o princípio da proteção insere-se na estrutura do Direito do Trabalho, que surgiu, de acordo com a história, inicialmente, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, em seguida, visando a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, por fim, possibilitando aos trabalhadores adquirir status social, noção máxima de cidadania. Por isso, Américo Plá Rodriguez, acertadamente, destaca que o fundamento do princípio da proteção “está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho”. (Garcia, 2025, p. 48)

Sendo assim, é neste contexto em que se insere o princípio da proteção, que pode ser conceituado como o “princípio motor” do Direito do Trabalho, isto é, aquele que propriamente faz com que este ramo jurídico possua uma inclinação à defesa do trabalhador. Conforme afirma Leite (2025), o princípio da proteção representa gênese do Direito do Trabalho, ou seja, é o responsável por atribuir a esta seara jurídica o olhar protetivo para com o trabalhador, de modo a buscar equilibrar a relação entre patrão e empregado através da tentativa de estabelecer uma igualdade jurídica entre eles, em razão da manifesta superioridade econômica detida por parte do empregador em face do trabalhador.

Dessa forma, deve-se sempre buscar entender temas afeitos ao Direito do Trabalho com esta perspectiva protecionista em mente, visto que as normas trabalhistas irão sempre buscar proteger os empregados e equilibrar a relação jurídica existente entre os funcionários e seus respectivos empregadores.

1.2 Dos Requisitos para Configuração do Vínculo Empregatício

Após breve contextualização realizada sobre o Direito do Trabalho e seu olhar tuitivo para com o empregado, fato que é consolidado através da existência do princípio da proteção - responsável por efetivar que a aplicação da norma jurídica de

natureza trabalhista sempre leve em consideração a desigualdade jurídica existente na relação entre empregado e empregador - há que se adentrar, sucintamente, nos requisitos necessários para que o vínculo empregatício - indispensável para que exista o contrato de trabalho intermitente - seja configurado.

Preceitua Martins (2025), que para que o sujeito seja considerado empregado, faz-se necessária a presença de cinco requisitos cumulativos: o trabalhador deve ser pessoa física (pessoalidade); a natureza do trabalho prestado deve ser não-eventual, isto é, realizado com habitualidade; a relação deve estar necessariamente envolta em um contexto de subordinação, ou seja, o empregado é necessariamente dependente e sujeito às ordens e vontades do empregador - desde que razoáveis, dentro da legalidade e carente de abusos; o trabalho prestado é realizado mediante o recebimento de uma contraprestação a ser oferecida pelo contratante, isto é, a remuneração (onerosidade) deve estar presente no vínculo firmado; e, por fim, a prestação do serviço é realizada de maneira pessoal por parte do empregado, não se admitindo a “terceirização” de suas funções (pessoalidade).

Sendo assim, somente com a presença destes cinco requisitos acumulados é que se pode afirmar a presença do vínculo empregatício na relação trabalhista, de modo que ante a ausência de qualquer um destes elementos não se terá o vínculo empregatício reconhecido.

Ademais, é sempre relevante pontuar a diferença existente entre relação de emprego e relação de trabalho. Sobre este tema, entende Carlos Henrique Bezerra Leite:

Para nós, a simples leitura do art. 114 da CF/88 (mesmo antes da EC 45/04) já autorizava a ilação de que o nosso ordenamento jurídico optou por fazer distinção entre relação de emprego e relação de trabalho. A primeira, é a que poderá implicar o surgimento do dissídio, ou melhor, da lide individual entre “trabalhador” e empregador. A segunda, diz respeito a qualquer outro tipo de relação jurídica, exceto a de emprego, cuja controvérsia, por força da EC 45/04 (que deu nova redação ao art. 114 da CF), também passou a ser da competência da Justiça do Trabalho. A relação de trabalho, então, seria gênero, e a relação de emprego, espécie. (Leite, 2025, p. 132)

Ou seja, conforme se infere do trecho acima, enquanto que a relação de trabalho trata do gênero, que abrange diversas espécies de situações trabalhistas, a relação de emprego diz respeito somente às relações trabalhistas em que se faz presente o vínculo empregatício. Desse modo, toda relação de emprego configura uma relação de trabalho, enquanto que o inverso não ocorre.

2. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

2.1 Conceito de Trabalho Intermitente

Feitas as devidas introduções a fim de se contextualizar o cenário em que se insere o contrato de trabalho intermitente, há que se adentrar, de fato, no objeto central desta pesquisa, de modo a conceituá-lo e explicitar as motivações que ensejaram a sua criação.

Conforme afirmado no capítulo anterior, um dos requisitos necessários para caracterização do vínculo empregatício é a presença na relação trabalhista do requisito da habitualidade. No entanto, verifica-se como principal característica deste instituto jurídico a maior flexibilidade existente no tocante à prestação do serviço, de modo que esta continuidade na execução das tarefas por parte do empregado é mitigada.

Assevera Garcia (2025) que o contrato de trabalho intermitente pode ser conceituado como aquele na qual a jornada de trabalho é móvel e mais flexível, de modo que o empregado - uma vez que nesta modalidade de contratação se reconhece o vínculo empregatício entre as partes - somente receberá pelo tempo efetivamente laborado, não havendo uma estipulação fixada de quando e por qual período o empregado irá prestar os seus serviços, cabendo ao empregador convocar o trabalhador para o labor no momento em que achar oportuno.

O referido contrato foi instituído através da Reforma Trabalhista realizada em 2017, correspondente à Lei nº 13.467/2017, que concedeu a seguinte redação ao artigo 443 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Sobre este instituto, defende Martins (2025) que a própria etimologia da palavra “intermitente” já denota a natureza descontínua deste tipo de contrato, de forma que a continuidade na prestação dos serviços não está presente, ainda que isto, por si só, não seja capaz de descaracterizar o vínculo empregatício ali existe,

pois o trabalhador continua sendo considerado como empregado para todos os fins, devendo receber todas as verbas de natureza trabalhista quando efetivamente for convocado ao laboro e o efetivá-lo.

Dessa forma, com base nos elementos apresentados, pode-se afirmar que no contrato de trabalho intermitente está configurado o vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregador, de modo que todos os requisitos necessários para a existência da relação de emprego estão presentes - pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e a prestação do serviço diretamente por parte da pessoa do empregado - sendo que a grande diferença desta relação trabalhista para as demais reside no fato da mitigação desta habitualidade no serviço prestado.

Ainda sobre este instituto, há que se realizar apontamentos sobre algumas das disposições trazidas pela reforma trabalhista ao introduzir à CLT o artigo 452-A e seu parágrafo primeiro², os quais dispõem que o contrato de trabalho intermitente será realizado sempre por escrito, contendo o valor específico da hora trabalhada - não podendo esta ser inferior ao valor de um salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função - sendo que para a prestação dos serviços o empregador convocará, por meio eficaz de comunicação, o empregado com antecedência mínima de 3 (três) dias e informando qual será a jornada efetivamente laborada.

Ademais, extrai-se dos parágrafos do artigo 452-A da CLT o seguinte:

[...] § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

²Art. 452-A, da CLT: 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] (BRASIL, 2017).

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Sobre os parágrafos acima transcritos, cabe ressaltar que o prazo para resposta do chamado do empregador é de um dia útil, sendo o silêncio do empregado interpretado como sua recusa, que a subordinação será mantida mesmo nos casos em que o empregado recusa o chamado do contratante, bem como que, após aceita a oferta para prestação do serviço, a parte que descumprir injustificadamente o acordado restituirá a outra com uma multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida.

Por fim, pertinente elucidar que os direitos trabalhistas pertencentes ao empregado contratado através deste tipo de contrato serão sempre proporcionais ao tempo de labor realizado, fato que, de acordo com Garcia (2025), pode trazer certa insegurança ao trabalhador, uma vez que este não saberá com exatidão o nível de remuneração que irá receber, visto que sequer poderá prever se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo.

2.2 Dos objetivos vislumbrados com a criação do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente, conforme dito anteriormente, foi introduzido pela reforma trabalhista, a qual se refere à Lei nº 13.467/2017, que tratou de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A referida lei tratou de modificar e introduzir diversas alterações na legislação trabalhista vigente, sendo uma delas - e talvez a mais relevante - a inserção desta nova modalidade de contratação no ordenamento jurídico pátrio.

No entanto, há que se falar sobre os objetivos vislumbrados com a criação do contrato de trabalho intermitente. Dentre os principais objetivos, deve-se mencionar que o referido instituto jurídico, por permitir uma maior flexibilização com relação à prestação do serviço por parte do empregado, teria como principal objetivo resguardar os direitos dos trabalhadores que se encontrassem na informalidade e

sem qualquer proteção de seus garantias fundamentais, visto que, dessa forma, a flexibilidade na relação trabalhista permaneceria e os direitos do empregado seriam protegidos através deste contrato.

Conforme defendeu o ministro do Supremo Tribunal Federal, Nunes Marques, em seu voto na ADI nº 5826/DF que discutia a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, a referida modalidade de contratação representa a positivação de garantias aos trabalhadores que se encontram na informalidade, de modo que este novo modelo de contratação possibilita uma “flexibilidade para uma ramificação de trabalhadores, regularizando-os ou até mesmo trazendo-os de volta ao mercado, com os direitos sociais constitucionais assegurados.”.³

Sendo assim, o ministro defende a constitucionalidade desta modalidade contratual, visto que ela “serve sobretudo à proteção dos trabalhadores que atualmente vivem na informalidade”.⁴ Ainda, o ministro continua suas ponderações em seu voto afirmando que as grandes vantagens do contrato de trabalho intermitente, além da defesa dos direitos dos trabalhadores informais, residem no fato de possibilitar uma contratação mais flexível aos empregados e empregadores, além de reduzir os custos das empresas com o quadro funcional fixo e contribuir para a redução do desemprego, pois permite às empresas a contratação conforme o fluxo de demanda.

Sobre a questão da redução do desemprego, o ilustre ministro Alexandre de Moraes cita em seu voto na ADI nº 5826/DF - no qual acompanha a divergência do relator inaugurada pelo ministro Nunes Marques - dados apresentados pelo Ministério do Trabalho, os quais corroboram com as afirmações de redução do desemprego através do aumento das contratações através da modalidade de contrato intermitente.

Conforme afirmou o ministro:

De acordo com dados oficiais do Ministério do Trabalho, entre novembro de 2017 (quando foi introduzido o contrato intermitente de emprego) e abril de 2018, 17.046 postos de trabalho foram criados sob este tipo de contrato. Ademais, o trabalho intermitente teve saldo de 50.009 postos de trabalho

³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto do ministro Nunes Marques, pag 53.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

⁴ Ibid. p. 55.

em 2018, segundo o Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (Caged). O saldo equivale a 9,4% das vagas criadas no ano passado, quando foram abertos 529.554 novos postos com carteira assinada.⁵

Dessa forma, pode se depreender dos votos dos ministros do Supremo Federal mencionados que o contrato de trabalho intermitente possuiu como objetivos - no momento da discussão de sua criação - a proteção e elevação da condição jurídica dos trabalhadores que se encontravam na informalidade, a disponibilização de uma modalidade de contratação mais flexível em virtude das mudanças na dinâmica do trabalho moderno, bem como se objetivou a redução do desemprego através da criação de postos de trabalho e a redução dos custos despendidos pelas empresas com o quadro de funcionários fixos, fato que supostamente motivaria os empregadores a contratar empregados através da jornada intermitente de trabalho.

3. DA CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM DEBATE JURISPRUDENCIAL NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Em razão das inovações que o contrato de trabalho intermitente trouxe consigo, é fato que diversos questionamentos surgiram no tocante ao referido dispositivo, especialmente no que dizia respeito à sua constitucionalidade. Tais indagações foram materializadas através da ação direta de inconstitucionalidade nº 5.826, movida por parte da Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO; e, a ela apensadas, a ADI nº 5.829, proposta pela FENATTEL - Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas; e a 6.154, movida por parte da CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

Dessa forma, pertinente dizer que o Supremo Tribunal Federal foi provocado a se manifestar sobre a temática, tendo fixado o entendimento de que o contrato de

⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto do ministro Alexandre de Moraes, p. 72.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

trabalho intermitente é constitucional, sendo que o ministro Edson Fachin (relator) e as ministras Rosa Weber e Cármen Lúcia ficaram vencidos.⁶

No tocante ao julgamento das ADIs nº 5.826, 5.829 e 6.154, pertinente dizer que o debate jurisprudencial teve como deslinde a improcedência das ações, de modo que o resultado final foi consignado pelo conhecimento das ações parcialmente e, na parte conhecida, julgá-las improcedentes, de modo a se declarar a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Sendo assim, em que pese já se tenha esclarecido a decisão do Supremo Tribunal Federal em declarar o contrato de trabalho intermitente constitucional, se procederá, a seguir no trabalho, com a exposição, ao menos que brevemente, das razões que ensejaram os votos de alguns dos ministros que defenderam a improcedência das ADIs - e a consequente constitucionalidade do referido instrumento jurídico - e nos motivos pelos quais uma minoria dos ministros votaram no sentido de declarar a inconstitucionalidade desta nova modalidade de contratação.

3.1 DOS VOTOS FAVORÁVEIS À INCONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Os ministros que votaram a favor da inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e, conseqüentemente, pela procedência das ADIs, foram os seguintes: ministro Edson Fachin (relator), ex-Ministra Rosa Weber e a Ministra Cármen Lúcia. A seguir, se passará ao breve exame das fundamentações sustentadas pelo ministro Edson Fachin (relator) e pela Ministra Rosa Weber para embasar os seus respectivos votos no julgamento das ADIs nº 5.826, nº 5.829 e nº 6.154.

3.1.1 Voto do ministro Edson Fachin (relator)

O primeiro ministro a votar pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente foi Edson Fachin, o relator da ADI nº 5826. O ilustre jurista inicia seu voto destacando a necessidade de se atentar à justiça social nas relações do indivíduo com a comunidade, bem como defende que a ordem econômica deve ser

⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Contrato de trabalho intermitente é constitucional, afirma STF. Brasília, DF: STF, 17 dez. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>. Acesso em: 27 maio 2025.

balizada pelo princípio da valorização do trabalho humano, de modo que não se pode afastar do debate acerca da constitucionalidade desta nova modalidade de contratação “a realidade constitucional que o acolhe, realidade esta que agrega complexidades e múltiplas possibilidades de enfrentar a sempre difícil tarefa de dar vida à Constituição (...)”.⁷

Dando sequência à sua exposição, o ministro Fachin (2020) ressalta a associação comumente feita da mitigação dos direitos fundamentais sociais - especialmente os trabalhistas - em momentos de instabilidade econômica, no entanto, o jurista defende que deve-se buscar um equilíbrio nestes momentos, de modo a ser imprescindível sopesar a flexibilização das condições de trabalho em momentos de crise econômica com a manutenção da segurança nas relações trabalhistas.

No que toca especificamente ao contrato de trabalho intermitente, o ministro ainda ressalta o seguinte:

Assim, a imprevisibilidade e a inconstância, naturalmente advindas dessa modalidade de contrato trabalhista, poderão ser elementos obstativos primários da concretização das normas constitucionais que reconhecem os direitos fundamentais sociais trabalhistas. Sem a garantia de que vai ser convocado à prestação do serviço, 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 digna⁸.

Dessa forma, nota-se no entendimento do ilustre jurista a evidente preocupação no tocante à possível insegurança causada pelo contrato de trabalho intermitente, de modo que o referido instituto não confere ao empregado a possibilidade de antever a remuneração a ser percebida no decorrer do mês, tendo em vista a prestação de serviços descontínuos ao empregador, fato que inviabiliza ao trabalhador o pleno gozo dos direitos fundamentais sociais que dependem do exercício do trabalho digno e da remuneração a ser percebida através dele.

⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto do ministro Edson Fachin, pag 27.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

⁸ Ibid. p. 35.

Continua o ministro Edson Fachin (2020) em seu voto afirmando que esta incerteza quanto à indefinição do tempo de trabalho impossibilita a previsão “ao direito à remuneração mínima necessária para prover os padrões de uma vida digna”, de modo que esta expectativa de trabalho pode até mesmo ser frustrada por completo, ficando o trabalhador sem auferir qualquer tipo de renda mensal.

Sendo assim, em razão das fundamentações expostas e por entender que esta modalidade de contratação não estabelece a fixação de horas mínimas de trabalho e um rendimento basilar ao empregado, o ministro consignou que o contrato de trabalho intermitente não observa garantias fundamentais mínimas do trabalhador e não as protege suficientemente, atentando assim contra o princípio da dignidade humana e, conseqüentemente, devendo ser declarado inconstitucional.

3.1.2 Voto da ex-ministra Rosa Weber

A ex-Ministra Rosa Weber (2022), em seu voto pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, iniciou afirmando que o trabalho digno é base da própria identidade da pessoa humana, de modo que a privação das garantias inerentes ao trabalho digno representa a própria privação da cidadania dos indivíduos, sendo a dignidade da pessoa humana - e conseqüentemente a valorização do trabalho - o valor-fonte de todo o ordenamento jurídico.⁹

Desse modo, a jurista entende o trabalho digno como objeto central da ordem jurídica, de modo que este pode ser considerado como um fundamento do Estado Democrático de Direito, além de ser um valor basilar para os direitos sociais fundamentais da pessoa humana e um princípio motor e estruturante da ordem econômica e da ordem social brasileira.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a ex-Ministra eleva o direito ao trabalho digno a uma posição central no ordenamento, na qual nem mesmo justificativas vinculadas ao desenvolvimento exponencial das tecnologias e à integração entre as

⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto da ex-ministra Rosa Weber, pag 95.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

diversas sociedades globais vinculadas são suficientes para suprimir ou fragilizar os direitos trabalhistas que são, inegavelmente, responsáveis por atribuir e cancelar a própria dignidade da pessoa humana enquanto inserida em uma sociedade inerentemente trabalhadora.

Ademais, a jurista defende o entendimento de que há que se buscar o equilíbrio entre os desenvolvimentos sociais e a valorização da dignidade da pessoa humana através da defesa do trabalho digno, tendo em vista que a prestação de serviço e a atividade econômica se complementam, dando aquele sentido a esta.

Continua a ex-Ministra Rosa Weber (2022) em seu voto afirmando que o Direito do Trabalho, desde o momento de sua gênese, fundamenta-se no princípio da continuidade do vínculo, de modo que a flexibilização dos direitos trabalhistas realizada pela Reforma Trabalhista de 2017 - que resultou na inserção do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico pátrio - acabou por lesionar este valor basilar, uma vez que a referida modalidade de contratação causa o desvirtuamento dos elementos configuradores da relação de emprego.

Caminhando para o fim de suas explanações, a jurista ainda afirma que este novo instituto jurídico “transfere o risco econômico da empresa para o empregado, fomenta a geração de subempregos e de incertezas ocupacionais O desemprego é substituído pela precariedade.”¹⁰, bem como defende que o contrato de trabalho intermitente não só mitiga e vulnerabiliza os direitos dos trabalhadores, como também causa incerteza e insegurança no tocante à expectativa de trabalho por parte do empregado e sua remuneração mensal.

Por fim, a ex-Ministra concluiu seu voto afirmando:

O contrato de trabalho intermitente, tal como instituído pela Lei nº 13.467/2017, além de não se prestar ao propósito alegadamente justificador de sua criação (ampliação do número de empregados) – conforme demonstram os dados produzidos pelo DIEESE –, importa drástica redução dos patamares civilizatórios mínimos conquistados em favor dos trabalhadores. Trata-se de supressão objetiva de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, profundamente dissociada dos valores e ideais inspiradores da Constituição Federal de 1988, cuja matriz principiológica assenta-se na expressão do direito do trabalho como instrumento civilizatório capaz de assegurar aos trabalhadores não apenas

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto da ex-ministra Rosa Weber, pag 106.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

os meios essenciais de subsistência (direito à vida), mas também a realização dos ideais de uma vida digna, com acesso a moradia, saúde, cultura, lazer, segurança e todos os elementos de uma existência digna.¹¹

Dessa forma, com base nos fundamentos acima expostos, votou a ex-Ministra Rosa Weber pela inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

3.2 DOS VOTOS FAVORÁVEIS À CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Quanto aos ministros que votaram pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e, conseqüentemente, pela improcedência das ADIs, têm-se os ministros: Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Cármen Lúcia (que já se aposentou), Gilmar Mendes, Nunes Marques e André Mendonça, de modo que o presente estudo adentrará nas fundamentações expostas nos votos dos ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes e André Mendonça.

3.2.1 Voto do ministro Nunes Marques

O primeiro ministro que divergiu do voto do relator do processo, Edson Fachin, e conseqüentemente iniciou a divergência do relator foi Nunes Marques. Em suas ponderações, cabe dizer que o ministro utilizou como principais argumentos para defender a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente o fato de que a referida modalidade de contratação representa uma maneira de resguardar os direitos daqueles trabalhadores que se encontram na informalidade, de modo a elevá-los a uma condição superior no que tange à tutela de seus direitos.

Ademais, Nunes Marques (2020) afirma que as grandes vantagens do contrato de trabalho intermitente, além da defesa dos direitos dos trabalhadores informais, residem no fato dele possibilitar a redução dos custos da empresa com funcionários fixos, bem como reduzir o desemprego através da geração de mais postos de emprego e viabilização de uma contratação mais flexível aos empregados e empregadores.

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto da ex-ministra Rosa Weber, pag 114/115.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

Nesse sentido, assim defendeu o ministro defendeu em seu voto:

A nova modalidade de contratação tem as vantagens de promover jornadas mais flexíveis aos empregados que queiram menos tempo de trabalho e de reduzir custos das empresas, ante a diminuição do quadro de empregados fixos em tempo integral. (...) Por fim, não se pode esquecer que esse modelo contratual contribui para a redução do desemprego, presentes a modernização e a flexibilização das relações trabalhistas, ao permitir às empresas a contratação conforme o fluxo de demanda e aos obreiros a elaboração das próprias jornadas, tendo condições de negociar serviços mais vantajosos.¹²

Ainda, o ministro divergiu do entendimento do relator no que tange à ausência do respeito à justiça social por parte do contrato de trabalho intermitente, uma vez ter entendido que “o trabalho intermitente se apresenta como um instrumento jurídico válido a fim de abrir novas possibilidades ao trabalhador e possui o escopo de proteção social a uma parcela de trabalhadores informais”¹³, fatos que motivaram seu voto a favor da constitucionalidade do referido instrumento jurídico, defendendo a improcedência das ADIs.

3.2.2 Voto do ministro Alexandre de Moraes

Por sua vez, o ministro Alexandre de Moraes (2020) acompanhou a divergência instaurada pelo ministro Nunes Marques, argumentando que em razão das dinâmicas sociais evidenciadas na contemporaneidade, as relações de trabalho, que em um passado consistiam de um vínculo fabril e engessado, vêm passando por uma necessidade de modernização e flexibilização, a fim de que se enquadrem na realidade atual vivenciada.

Dessa forma, o jurista acredita que o contrato de trabalho intermitente representa esta figura essencial na inovação e adequação das legislações trabalhistas atuais ao que a realidade laboral hodierna necessita, de modo que esta modalidade de contratação, além de desestimular o trabalho informal, acompanha “a já referida tendência mundial em prol da regulamentação de formas atípicas de

¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto do ministro Nunes Marques, pag 56/57**. Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

¹³ Ibid. p. 56.

trabalho, como consequência da fase atual de desenvolvimento econômico e tecnológica da sociedade globalizada.”¹⁴

Ainda, o ilustre ministro defendeu que a legislação não ofendeu qualquer direito fundamental social previsto na Carta Magna brasileira, tendo afirmado:

Aqui, Presidente, parece-me que a legislação foi sensível e respeitosa aos direitos sociais previstos pela Constituição. Não me parece que possa ser apontado qualquer retrocesso social. São novas fórmulas, que exigem novas adaptações, mas não houve, a meu ver, com a devida vênia, vulneração ao núcleo essencial dos direitos e garantias sociais. Parece que houve absoluto respeito. A Lei 13.467 preservou o necessário nessa regulamentação do contrato de trabalho intermitente. (...) Presidente, em conclusão, parece-me que foi preservado o mínimo de proteção necessária previsto nos arts. 6º e 7º, especialmente, da Constituição. Não houve inconstitucionalidade. Houve inovação, mas uma inovação com o cuidado de se definir não só o título, o conceito, mas também toda a estrutura para garantir maior segurança jurídica e também maior possibilidade de fiscalização.”¹⁵

Sendo assim, em razão das fundamentações expostas, votou o ministro pela improcedência das ADIs discutidas, de modo a defender e declarar a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

3.2.3 Voto do ministro André Mendonça

O ilustre ministro do Supremo Tribunal Federal, André Mendonça, acompanhou a divergência sustentada pelos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, tendo inclusive argumentado de maneira semelhante a este último, uma vez que arguiu em seu voto que o contrato de trabalho intermitente não afronta a Constituição Federal, sendo ele fundamental para “conferir proteção jurídico-normativa a novas realidades laborais, a partir do estabelecimento de um peculiar vínculo empregatício marcado pelos traços caracterizadores da sociedade contemporânea (...)”¹⁶

¹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto do ministro Alexandre de Moraes, pag 72.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

¹⁵ Ibid. p. 77.

¹⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão, voto do ministro André Mendonça, pag 127.** Brasília, DF. DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES

Dessa forma, o ministro sustenta que as exigências e modificações no mercado de trabalho foram as responsáveis por dar causa à criação desta nova modalidade de contratação, uma vez que, cada vez mais, se verifica o aumento da informalidade entre os trabalhadores, sendo imprescindível a criação de um instituto jurídico que conceda uma proteção jurídico-formal à estes tipos de empregados.

Nessa toada, o jurista atesta:

Não se pode negligenciar que apesar de inseridos numa mesma realidade mais abrangente, a norma em questão indubitavelmente se destina aos trabalhadores informais, numa tentativa de garantir tutela jurídica a novas conjunturas laborais. De outro lado, a cogitação dos reflexos nos vínculos contratuais já existentes não pode desconsiderar que a necessidade que ensejou a sua celebração continuará a subsistir – e, portanto, a demandar a formalização nos moldes usuais.¹⁷

Sendo assim, em razão das fundamentações expostas, conclui o ministro julgando improcedentes as três ADIs em julgamento (ADI nº 5.826, ADI nº 5.829 e ADI nº 6.154), bem como pugnano pela constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, tendo em vista que, sob sua interpretação, não subsistem desconformidades com os parâmetros estabelecidos pela Carta Magna brasileira.

CONCLUSÃO

Através do presente estudo buscou-se compreender as facetas do contrato de trabalho intermitente, de modo a se ter iniciado as presentes explanações através de breve contextualização que no que se refere à lógica diferencial existente no ramo trabalhista, fato que é atestado através do princípio da proteção, essencial para o entendimento e análise das formas que digam respeito às relações de trabalho.

Em sequência, partiu-se para sucintas considerações sobre o vínculo empregatício e seus requisitos indispensáveis para configuração, de modo que foram expostos os seus elementos e particularidades, uma vez ser necessário que esta vinculação esteja presente na relação trabalhista para que se possa afirmar a existência do contrato de trabalho intermitente.

Mais a frente no presente estudo, iniciou-se, de fato, às explanações sobre o contrato de trabalho intermitente, tendo-se esclarecido que esta nova modalidade de contratação diferencia-se das demais, tendo em vista que este tipo de vínculo

JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

¹⁷ Ibid. p. 127.

empregatício é caracterizado pela alternância por parte do empregado entre períodos de efetivo labor labor e períodos de inatividade.

Sendo assim, buscou-se através deste artigo evidenciar as características do contrato de trabalho intermitente, de modo a se enfatizar que este novo instrumento jurídico tem como peculiaridade a sua natureza descontínua, fato que acarreta na realização de certa flexibilização na habitualidade da prestação do serviço exercido pelo empregado, habitualidade esta que é inerente às relações empregatícias habituais.

Justamente em razão desta flexibilização realizada pelo legislador ao introduzir esta nova modalidade contratual no ordenamento jurídico brasileiro, vislumbrou-se o surgimento de diversos debates acerca da compatibilização deste novo instrumento com os ditames constitucionais pré-estabelecidos, ponderações estas que foram consolidadas através das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº5.826, nº 5.829 e nº 6.154, que tramitaram junto ao Supremo Tribunal Federal.

Sendo assim, em face destes questionamentos levantados e apresentados nas referidas ADIs, foi realizada no presente artigo a análise de alguns dos votos do julgamento que acabou por assentar a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. Conforme exposto nos votos dos ministros analisados neste trabalho que defenderam a inconstitucionalidade desta nova modalidade de contratação, ficou evidente que o grande questionamento realizado em torno deste instrumento recentemente introduzido no ordenamento brasileiro é com relação à imprevisibilidade e insegurança que ele traz aos empregados contratados sob este regime.

Isso porque, tanto o ministro Edson Fachin quanto a ex-ministra Rosa Weber enfatizaram que a ausência de garantias mínimas que assegurem ao trabalhador que este irá efetivamente laborar e, conseqüentemente, perceber ao menos um salário mínimo ao mês - tendo em vista que a remuneração no contrato de trabalho intermitente é proporcional aos dias de efetivo trabalho por parte do empregado - faz com que o instituto não seja capaz de zelar pelas garantias mínimas e fundamentais do trabalhador, atentando assim contra o princípio da dignidade humana e, em razão disso, não sendo compatível com os ditames constitucionais do ordenamento jurídico brasileiro.

Já na contramão desse entendimento, foram expostos os principais argumentos trazidos nos votos dos ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes

e André Mendonça - que formaram a maioria e declararam a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente - de modo que foi possível se evidenciar o ponto de vista que se sobressaiu no debate jurisprudencial realizado na Corte Máxima do Estado brasileiro.

Dessa forma, notou-se que os referidos ministros enfatizaram o fato do contrato de trabalho intermitente surgir como uma maneira de resguardar os direitos dos trabalhadores informais que, anteriormente, ficavam à margem do sistema jurídico no tocante à efetivação de suas garantias fundamentais trabalhistas.

Ainda, foi sustentado que em razão do contexto social vigente, marcado pelo desenvolvimento tecnológico e pela exigência de um maior dinamismo no mercado de trabalho, esta nova modalidade de contratação - em razão da flexibilidade que traz consigo - foi essencial para adaptação do sistema jurídico às transformações pelas quais a sociedade passa, de modo a não atentar os preceitos constitucionais basilares da ordem jurídica e, por conseguinte, ser um instituto válido e constitucional.

Por fim, pertinente esclarecer que, assim como em todos os debates existentes acerca da constitucionalidade ou não de algum instrumento jurídico, há uma acentuada complexidade nas discussões que envolvem a temática, de modo que se espera que este estudo tenha exposto e aclarado os diferentes pontos de vista existentes sobre o tema, além de ter suficientemente conceituado e explanado as principais características do contrato de trabalho intermitente, bem como suas facetas e objetivos pretendidos quando de sua criação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 maio 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Reforma Trabalhista. Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Contrato de trabalho intermitente é constitucional, afirma STF**. Brasília, DF: STF, 17 dez. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/>. Acesso em: 27 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Plenário. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.826/DF, inteiro teor do acórdão**. Brasília, DF. Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REGRAS INSTITUÍDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 E PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017. ADEQUAÇÃO AO TEXTO CONSTITUCIONAL. AÇÕES JULGADAS IMPROCEDENTES. Relator: Min. Edson Fachin, 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15373863647&ext=.pdf>. Acesso em 28 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. ISBN: 978-85-5362-682-3 (impresso). Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/epubcfi/6/8\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4\]!/4/38/1:73\[.%20%E2%80%93%2C%20S%C3%A3\]](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/epubcfi/6/8[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4]!/4/38/1:73[.%20%E2%80%93%2C%20S%C3%A3].). Acesso em 24 maio 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16 edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 978-85-5362-115-6 (e-book). Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/epubcfi/6/8\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml\]!/4/2/12/16](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/epubcfi/6/8[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright_3-0.xhtml]!/4/2/12/16). Acesso em: 25 maio 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41ª edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. ISBN 978-85-5362-578-9 (impresso). Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/epubcfi/6/8\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]!/4/28/16/2/4](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/epubcfi/6/8[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]!/4/28/16/2/4). Acesso em 23 maio 2025.

PLÁ, RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. Tradução e revisão técnica de Wagner D. Giglio. Tradução das atualizações de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2004. p. 110-111.