



**RODRIGO LIRA**

CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA – UNICURITIBA

CENTRO DE EXCELÊNCIA EM EDUCAÇÃO DO NORDESTE BRASILEIRO –  
CEENB

PROGRAMA DE MESTRADO E DOUTORADO EM DIREITO EMPRESARIAL  
E CIDADANIA

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL:  
FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO? UMA ANÁLISE  
CONSTITUCIONAL, SOCIAL E ECONÔMICA A PARTIR DO JULGAMENTO  
DO STF NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5826**

**Teresina/PI**

**2025**



**RODRIGO LIRA**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL:  
FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO? UMA ANÁLISE  
CONSTITUCIONAL, SOCIAL E ECONÔMICA A PARTIR DO JULGAMENTO  
DO STF NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5826**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, em parceria com o Centro de Excelência em Educação do Nordeste Brasileiro – CEENB, vinculado a pesquisa, Atividade Empresarial e Constituição: inclusão e sustentabilidade, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Prof. Dr. Eduardo Milléo Baracat (Orientador)

**Teresina/PI**

**2025**



**RODRIGO LIRA**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL:  
FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO? UMA ANÁLISE  
CONSTITUCIONAL, SOCIAL E ECONÔMICA A PARTIR DO JULGAMENTO  
DO STF NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5826**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Dr.

---

Dr.

---

Dr.

**Teresina/PI**

**2025**

**RODRIGO LIRA**

**AGRADECIMENTOS**

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Prof. Dr. e Desembargador Eduardo Milléo Baracat, por sua orientação precisa, incentivo acadêmico e valiosas contribuições para o desenvolvimento desta dissertação. À professora Lindaura Pinheiro, por proporcionar aos cidadãos nordestinos a possibilidade de se qualificarem no mais alto nível e seguir aperfeiçoando nosso conhecimento. A experiência e dedicação de ambos foram fundamentais para a construção deste trabalho. Aos colegas de turma, no qual, tive a grande honra e oportunidade de conhecer profissionais e pessoas incríveis, que talvez, sem o mestrado jamais teria a oportunidade de conhecer. À minha esposa e à minha mãe, expresso minha profunda gratidão pelo apoio incondicional, pelo incentivo constante e pela paciência ao longo desta jornada desafiadora. Sem o suporte e a motivação de vocês, este objetivo não teria sido alcançado. A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para esta conquista, o meu muito obrigado!

**Teresina/PI**

**2025**

## RODRIGO LIRA

### RESUMO

O presente estudo analisa o contrato de trabalho intermitente no Brasil, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), sob uma perspectiva constitucional, social e econômica. A pesquisa examina se essa modalidade representa uma flexibilização necessária das relações de trabalho ou uma precarização dos direitos trabalhistas, afetando a segurança jurídica e social do trabalhador. Para isso, parte-se da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, contextualizando a necessidade de adaptação das relações laborais às novas dinâmicas do mercado. O julgamento do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826, em 16 de dezembro de 2024, que consolidou a constitucionalidade do contrato intermitente, é analisado detalhadamente, considerando as diferentes visões dos ministros e os argumentos das entidades sindicais e empresariais. Além disso, o impacto dessa modalidade contratual é mensurado a partir de dados socioeconômicos, avaliando seus efeitos sobre o nível de emprego, a informalidade e a renda dos trabalhadores. O estudo também realiza uma comparação com modelos similares adotados em outros países, como Espanha, Portugal, Itália e Reino Unido, identificando pontos de convergência e divergência. Por fim, conclui-se que, embora o contrato intermitente tenha sido uma resposta à informalidade do trabalho, ele exige regulamentações adicionais para garantir condições dignas ao trabalhador, em consonância com os princípios constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho.

**Palavras-chave:** contrato intermitente; Reforma Trabalhista; flexibilização; precarização.

**RODRIGO LIRA**

**ABSTRACT**

This study analyzes the intermittent employment contract in Brazil, introduced by the 2017 Labor Reform (Law No. 13,467/2017), from a constitutional, social, and economic perspective. The research examines whether this modality represents a necessary flexibilization of labor relations or a precariousness of labor rights, affecting the legal and social security of workers. To this end, it starts from the historical evolution of Labor Law in Brazil and worldwide, contextualizing the need to adapt labor relations to the new market dynamics. The judgment of the Supreme Federal Court (STF), which consolidated the constitutionality of the intermittent contract, is analyzed in detail, considering the different views of the ministers and the arguments of unions and business entities. In addition, the impact of this contractual modality is measured based on socioeconomic data, evaluating its effects on the level of employment, informality, and workers' income. The study also compares similar models adopted in other countries, such as Spain, Portugal, Italy and the United Kingdom, identifying points of convergence and divergence. Finally, it concludes that, although the intermittent contract was a response to the informality of work, it requires additional regulations to guarantee decent conditions for workers, in line with constitutional and international principles of labor protection.

**Keywords:** intermittent contract; Labor Reform; flexibility; precariousness.

**RODRIGO LIRA**

**LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 – NÍVEL DA OCUPAÇÃO NO BRASIL – MENSAL.....	56
Gráfico 2 – NÍVEL DA DESOCUPAÇÃO NO BRASIL - MENSAL .....	56
Gráfico 3 – TAXA DE DESOCUPAÇÃO E SUBOCUPAÇÃO POR INSUFICIÊNCIA DE HORAS TRABALHADAS.....	57
Gráfico 4 – TAXA DE SUBOCUPAÇÃO POR INSUFICIÊNCIA DE HORAS TRABALHADAS .....	58
Gráfico 5 – RENDIMENTO MENSAL DE PESSOAS OCUPADAS NO BRASIL.....	59
Gráfico 6 – PERCENTUAL DE CONTRIBUINTES A PREVIDÊNCIA.....	60

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – RESUMO DA VOTAÇÃO DOS MINISTROS DO STF (elaborada pelo autor)  
..... 39

Tabela 2 – RAIS 2023..... 62

**RODRIGO LIRA**

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>§</b>	<b>Parágrafo</b>
<b>ADIN</b>	<b>Ação Direta de Inconstitucionalidade</b>
<b>AGU</b>	<b>Advocacia Geral da União</b>
<b>CAGED</b>	<b>Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados</b>
<b>CF</b>	<b>Constituição Federal</b>
<b>CLT</b>	<b>Consolidação das Leis do Trabalho</b>
<b>CNTI</b>	<b>Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria</b>
<b>DIEESE</b>	<b>Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos</b>
<b>FENATTEL</b>	<b>Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operações de Mesas Telefônicas</b>
<b>FENEPOSPETRO</b>	<b>Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo</b>
<b>FGTS</b>	<b>Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</b>
<b>IBGE</b>	<b>Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística</b>
<b>MPT</b>	<b>Ministério Público do Trabalho</b>
<b>OIT</b>	<b>Organização Internacional do Trabalho</b>
<b>PGR</b>	<b>Procuradoria Geral da República</b>
<b>SDI</b>	<b>Subseção de Dissídios Individuais</b>
<b>SINDRA/IBGE</b>	<b>Sistema IBGE de Recuperação Automática</b>



**RODRIGO LIRA**

**STF**      **Superior Tribunal Federal**

**TST**      **Tribunal Superior do Trabalho**

**Teresina/PI**

**2025**

## **Sumário**

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO.....</b>	<b>16</b>
<b>2 O DOGMA DO TRABALHO .....</b>	<b>19</b>
<b>3 ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL</b> <b>22</b>	
<b>4. APLICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL .....</b>	<b>25</b>
<b>5 ANÁLISE DO JULGAMENTO DO STF SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>28</b>
<b>6 OPINIÃO DA AGU ACERCA DAS ADIn's.....</b>	<b>39</b>
<b>7 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE</b> <b>41</b>	
<b>8 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA À LUZ DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO .....</b>	<b>51</b>
<b>9 INDÍCES DOS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO CONTRATO INTERMITENTE NO BRASIL.....</b>	<b>55</b>

RODRIGO LIRA

<b>10 CONTRATO INTERMITENTE COMPARADO A BASE DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL .....</b>	<b>64</b>
<b>10.1..... O CONTRATO INTERMITENTE NA ESPANHA – FIJO DESCONTINUO.....</b>	<b>65</b>
<b>10.2.... O CONTRATO INTERMITENTE EM PORTUGAL – ALTERNADO E POR CHAMADA .....</b>	<b>66</b>
<b>10.3..... O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA ITÁLIA – CHIAMATTA E INDENNITA DI DISPONIBILITA.....</b>	<b>67</b>
<b>10.4.. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO REINO UNIDO – ZERO HOUR CONTRACT .....</b>	<b>69</b>
<b>11 SOCIEDADE DO RISCO - A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR OU SOMENTE A NATURAL FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>71</b>
<b>12 CONCLUSÃO .....</b>	<b>79</b>

**RODRIGO LIRA**

## **INTRODUÇÃO**

A Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe em seu bojo os artigos 443, §3º e 452-A, no qual, inovam trazendo uma modalidade de relação de trabalho que ainda não tinha sido normatizada no Brasil, o contrato de trabalho intermitente. Portanto, este estudo irá verificar questões como o surgimento desses artigos no Congresso Nacional, o histórico desse contrato no Brasil, como funciona na prática e na teoria, quais artigos e princípios constitucionais vai de encontro ou ao encontro e a perspectiva dos Ministros do Superior Tribunal Federal (STF) e o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), após a promulgação da lei 13.467/2017. Além de uma breve retomada histórica acerca do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo.

Sendo assim, será possível, após a análise que será feita, entender os dois vieses presentes no debate acerca dessa espécie de contrato atípico, que são os que defendem a inconstitucionalidade, por afetar diretamente a dignidade do trabalhador e os que defendem a constitucionalidade dessa modalidade de contrato, que inclusive, é o entendimento vigente no País desde o julgamento, em dezembro de 2024, do STF das ADIn's 5826, 5829 e a 6154, e por fim, tirar conclusões mais profundas acerca do tema. Se realmente veio para adequar uma realidade social no ordenamento jurídico, ou veio somente para beneficiar os empregadores.

O presente trabalho, busca, por meio da pesquisa bibliográfica e de dados públicos do IBGE e do Ministério do Trabalho e Emprego, analisar o contrato de trabalho intermitente e seus impactos socioeconômicos, visando elucidar e por mais luz no debate que está presente não só no STF, mas também nas salas de aula dos cursos de Direito, na sociedade de uma forma ampla, e principalmente entre as empresas e trabalhadores. Entre todos os setores e grupos sociais, há

**Teresina/PI**

**2025**

## **RODRIGO LIRA**

quem acredita que seja uma oportunidade para os empresários desonerarem seus custos com funcionários e para os trabalhadores de ter o registro formal, mesmo em atividades intermitentes, sendo uma modalidade que reflete um fato social, seguindo a tridimensionalidade de Miguel Reale, o fato, valor e a norma. No entanto, outros já acreditam ser benéfico somente aos empresários, dividindo o risco do empreendimento com os trabalhadores, retirando garantias mínimas constitucionais e reforçadas na própria CLT.

Portanto, será possível ter uma concepção real das consequências do contrato de trabalho intermitente, pela observação dos índices de desemprego, geração de emprego e renda, entre outros dados, que demonstram esses aspectos antes da vigência dessa modalidade de contrato até o período pós utilização pela sociedade. A janela temporal utilizada e disponível nos sites do SIDRA/IBGE e do Ministério do Trabalho e Emprego, é de 2012 a 2024, valendo-se do último trimestre de cada ano. Adiante, a presente pesquisa também trará um paralelo entre as características do contrato e sua aplicação no Brasil e ao redor do mundo, em específico, das principais influências para o modelo nacional, que foram a Itália, Espanha, Portugal e Reino Unido.

Ademais, após o estudo de todo o histórico, perspectivas e impactos do contrato intermitente, será discutido com base nas ideias e obras de Ricardo Antunes, Judith Butler e Ulrich Beck, se o que está havendo ao redor do mundo com o surgimento de contratos com esse formato é uma flexibilização ou precarização das relações laborais, no qual, visa enfraquecer ainda mais o lado mais frágil, fomentando ainda mais o poder de decisão para os empregadores.

Desse modo, após toda a análise bibliográfica, documental e estatística, pretende-se chegar à conclusão do problema da presente dissertação sobre as vantagens de desvantagens do contrato intermitente e se realmente existe um movimento de precarização ou flexibilização natural das relações de trabalho.

## **RODRIGO LIRA**

Ademais, utiliza-se o método dedutivo na busca atingir uma conclusão por meio da análise a afirmação das determinadas perspectivas analisadas no decorrer da pesquisa no programa de mestrado e doutorado em direito empresarial e cidadania, Linha de Pesquisa - Atividade Empresarial e Constituição: Inclusão e Sustentabilidade, na qual, a dissertação possui aderência, tendo em vista que, trata-se tanto da atividade empresarial, quando é observado a relação empregatícia e seus impactos econômicos para o empregador na modalidade de contrato intermitente, quanto Constituição, pois a base do estudo é um julgamento em que considera esse contrato constitucional. Já no que se refere a inclusão e sustentabilidade, é observado a qual grupo de trabalhadores o contrato intermitente atinge e de que forma isso impacto suas vidas.

Destarte, a pesquisa foi estruturada para que haja uma linha de raciocínio lógica e histórica, para que se possa ter uma visão mais ampla da discussão apresentada. Portanto, no capítulo 1, se tem um pouco de como inicia a observação e as leis trabalhistas no Brasil e no mundo, sendo apresentado logo em seguida, uma perspectiva filosófica e histórica do que as sociedades mais antigas entendiam sobre o trabalho. No capítulo 3 e 4, já adentra o objeto de pesquisa, o contrato de trabalho intermitente, trazendo a forma como se deu no Brasil, iniciando desde o início do processo legislativo, as diversas discussões ocorridas durante esse período até sua promulgação e de quais as peculiaridades do contrato no Brasil, tendo em vista, que a depender do País que o contrato é aplicado, mudam algumas características.

Adiante, nos capítulos 5, 6 e 7 é trazido a discussão os julgados e entendimentos do STF, TST e AGU, trazendo votos, pareceres técnicos e casos concretos julgados no intuito de jogar luz sobre o debate sobre ambos os lados, tanto para aqueles que concordam com a modalidade, quanto para aqueles que não concordam. Inclusive, detalhando o julgamento do STF acerca da

## **RODRIGO LIRA**

constitucionalidade desse formato de contrato e quais os posicionamentos de cada Ministro votante. No capítulo 8 e 9, faz a aderência do objeto de estudo ao princípio constitucional e internacional, da dignidade da pessoa, e uma análise dos impactos socioeconômicos do contrato intermitente, utilizando fontes como IBGE e DIEESE. Não obstante, no capítulo 10, será feito um paralelo entre o modelo de contrato aplicado no Brasil e suas características, com os contratos utilizados nos países com legislação correlata, que são, a Espanha, Itália, Portugal e Reino Unido.

Por fim, no capítulo 11, após toda a análise jurídica, social e econômica, busca-se uma discussão no campo filosófico, das ideias, buscando encaixar todos os dados observados em alguns conceitos, como a ideia de sociedade do risco de Ulrich Beck, para que, como foi dito no começo dessa introdução, ter a visão mais ampla possível, de todos os prismas acerca do objeto de estudo e do problema da dissertação.

## **1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO**

A ideia de ter o Estado cuidando das relações trabalhistas no Brasil surge somente em 1930, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, na era Vargas, por mais contraditório que pareça, tendo em vista que foi o mesmo que instaurou a ditadura por meio de um golpe militar que tolheu direitos civis e democráticos, enquanto, os direitos trabalhistas são conhecidamente democráticos. Mas, com esse Ministério, eram expedidos decretos que versavam sobre o salário mínimo, justiça do trabalho, etc.

Assim, em 16 de julho de 1934, surge a primeira Constituição brasileira a instituir direitos trabalhistas, como salário mínimo, jornada de 8 horas diárias, repouso semanal, férias remuneradas, proteção das mulheres e menores de

## **RODRIGO LIRA**

idade, entre outros direitos. Contudo, ao redor do mundo, já haviam diversos países regulando as relações laborais sendo o México o vanguardista na legislação laborista em 1917 já trazendo diversas inovações como proibição de menores de 12 anos ao trabalho, limite de jornadas diurnas e noturnas, 8 e 7 horas respectivamente, salário mínimo, limitação da jornada para menores de 16 anos, igualdade salarial, sindicalização, direito a greve, entre outros. Logo após, somente dois anos depois, Alemanha apresenta a Constituição de Weimar, também bastante preocupada com os direitos fundamentais e sociais, tendo em vista que é um Constituição promulgada logo após o fim da primeira guerra mundial. Juntas, essas duas Constituições inauguram o chamado de constitucionalismo social, em que o Estado tem em suas diretrizes o dever de promover o bem-estar social. No mesmo ano, em 1919, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na qual dita as regras internacionais do trabalho digno, e o Brasil foi um dos países fundadores, e mesmo assim, somente 15 anos após, é que esses conceitos de proteção ao trabalhador são trazidos para legislação interna. Mas, essas foram as primeiras Constituições a trazerem questões trabalhistas, já existindo leis ordinárias na Inglaterra, com a Lei de Peel, de 1802 e o Código do Trabalho da França, de 1901, no Brasil, haviam o decreto de 1891, que proibia menores de 15 anos ao trabalho noturno, com jornada máxima de 7 horas, teve também a famosa Lei Elói Chaves, que instituiu a aposentadoria dos ferroviários com 10 anos de serviços, além da lei 4.982 de 1925, que versou sobre férias anuais remuneradas e a lei 62 de 1935, que define a indenização por demissão injustificada e a estabilidade após 10 anos de trabalho no mesmo estabelecimento.

Por conseguinte, somente em 1939 que Vargas cria efetivamente a Justiça do Trabalho e só em 1943, que surge a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A norma trabalhista brasileira possui esse nome, devido a

## **RODRIGO LIRA**

ser uma união sistemática de leis ordinárias esparsas no ordenamento jurídico nacional, por meio do decreto lei 5.452, em 1º de maio de 1943. Possuindo assim, caráter de lei federal. Uma curiosidade em relação a nomenclatura utilizada no Brasil, é que na Constituição de 1934, chamavam de legislação do trabalho. Contudo, na Alemanha, já utilizavam o termo Direito do Trabalho, desde 1912. Assim, no Brasil, a partir da Constituição de 1946, pós ditadura militar, passa-se a nomear esse ramo como Direito do Trabalho também, e seguiu até o hoje. As inovações trazidas pelas Constituições seguintes foram o 13º salário na CF/1949; em 1973 1974, em legislações ordinárias surgem os institutos do trabalhador rural e temporário respectivamente.

Já na Constituição brasileira de 1988, as questões trabalhistas foram incluídas como direitos sociais e fundamentais, enquanto nas anteriores, ficava no rol econômico. Dessa forma, destaca Carlos Henrique Bezerra Leite.

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Todavia, com a “queda do muro de Berlim” e, conseqüentemente, o declínio (ou quase desaparecimento) do modelo socialista, bem como a proliferação dos chamados grandes blocos econômicos mundiais, fenômeno chamado midiaticamente de globalização, fala-se atualmente em flexibilização, desregulamentação, privatização do Estado, desconstitucionalização e terceirização dos direitos trabalhistas. (Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022. Página 62 - PDF)

Portanto, por meio do que já foi exposto e desse trecho do autor, é possível entender que o trabalho é uma questão social fundamental, inclusive definido como tal pela OIT desde 1919, e seguido pela CF/88. Assim, alcança-se o cenário contemporâneo brasileiro acerca dos direitos trabalhistas, com uma breve linha temporal da história do desenvolvimento das questões trabalhista no Brasil e no mundo, até o objeto da presente pesquisa, o contrato de trabalho intermitente.

**Teresina/PI**

**2025**

## RODRIGO LIRA

### 2 O DOGMA DO TRABALHO

Hodierna, o trabalho é visto com muita importância, inclusive, tido como um direito fundamental, sendo protegido na CF/88 no art. 6º, caput, art. 7º e 11. Ademais, além de ser tratado com muito valor no Brasil, internacionalmente também possui grande respaldo, estando presente nos arts. XXIII e XXIV da Declaração de Direito Humano de 1948, ou seja, a partir do século XIX, com o desenvolvimento do capitalismo, o trabalho é visto como algo honroso e necessário para uma vida plena e digna no atual sistema econômico e político. Aranha e Martins, vão mais adiante, ao afirmar que o trabalhado é condição de realização do ser humano (ARANHA; MARTINS, 1986).

Porém, só é a partir do século XIX, que se começa a ter essa perspectiva valorosa do trabalho, até então o trabalho nunca foi algo notável. O ato de trabalhar para buscar sustento, vender seu tempo para outro, desde as primeiras sociedades como a grega e a romana e durante o feudalismo, era visto como desonra e degradação social. Inclusive, pode ser observado em diversos autores o conceito de trabalho para essas sociedades além da etimologia da palavra “trabalho”, como traz Marilena Chauí, que a origem do vocábulo “trabalho” é *tripallium*, instrumento de tortura para empalar escravos rebeldes e derivada de *palus*, estaca, poste onde se empalavam os condenados. E labor, em latim, significa esforço penoso, dobrar-se sob o peso de uma carga, dor, sofrimento, pena e fadiga (CHAUI, 1999, p. 12).

Seguindo nesse raciocínio, a autora traz também o conceito de ócio, que em grego se diz *scholé*, de onde vem a palavra português “escola”. Para povos antigos, só era possível dedicar-se à atividade do conhecimento se não estivessem escravizados pela obrigação de trabalhar (CHAUI, 1999, p. 11).

Já Heródoto, não sabe afirmar se os gregos herdaram dos egípcios o desprezo que sentem pelo trabalho, uma vez que encontro o mesmo desprezo

## RODRIGO LIRA

entre os trácios, citas, persas e lídios; em suma, porque entre a maioria dos povos bárbaros, os que aprendem as artes mecânicas, e mesmo seus filhos, são olhados como os últimos dos cidadãos. Todos os gregos foram educados nesses princípios (HERÓDOTO apud LAFARGUE, 1999, p. 111). Platão afirmou que a natureza não fez nem sapateiros nem ferreiros; ocupações como essas degradam as pessoas que as exercem, vis mercenários, miseráveis sem nome que, em virtude de sua própria condição, são excluídos dos direitos políticos (PLATÃO apud LAFARGUE, 1999, p. 115).

Outro pensador que trouxe uma perspectiva sobre o trabalho foi Xenofonte, que tem que as artes manuais não gozam de bom nome e, naturalmente, são depreciadas nas cidades. Arruinam os corpos dos trabalhadores e dos feitores obrigando-os a ficar sentados no interior das casas, e algumas delas até a passar o dia junto ao fogo. E, quando os corpos se debilitam, também as almas se tornam bem menos resistentes. As chamadas artes manuais não deixam tempo livre para cuidar dos amigos e da cidade e, assim, tais artesãos são considerados maus para ter-se como amigos e como defensores da pátria. Em muitas cidades, sobretudo nas que têm fama de guerreiras, não se permite que um cidadão exerça artes manuais (XENOFONTE, 1999, p. 20).

Por fim, uma referência mais recente, na série de televisão chamada *BRIGERTON*, que se passa em Londres de 1800, um personagem (Will Mondrich) que possui uma taverna, consegue por meio da herança de sua esposa se tornar um lorde (nobre), no entanto, continua com seu estabelecimento aberto. Em seguida, começa a sofrer pressão dos outros nobres da cidade a fechar seu bar, tendo em vista que agora é um lorde e não há mais necessidade de trabalhar. Todavia, na sociedade contemporânea, capitalista e industrial, que triunfa sobre os aspectos do absolutismo e feudalismo, há um

## RODRIGO LIRA

aumento do reconhecimento do tempo destinado ao trabalho, em vez do ócio, pois a mudança de sistema econômico e político, também recai na cultura e valores de um povo. Tem-se valores voltados a produtividade, logo, o ócio sendo um tempo improdutivo, não contribui para produção de riquezas, portanto, tido como desperdício. Thompson, em *Costumes em Comum*, traz que na sociedade capitalista, todo o tempo deve ser consumido, negociado, utilizado; é uma ofensa que a força de trabalho meramente 'passe o tempo' (THOMPSON, 1998, p.298). O tempo agora é dinheiro.

No entanto, durante o desenvolvimento do capitalismo no século XIX, com o aumento da miséria dos operários, surge em oposição, o socialismo da classe trabalhadora, buscando trazer ideias e conceitos que favoreçam e atendam às necessidades do proletariado. Nesse contexto, é apresentado um panfleto - *O Direito à Preguiça* - de Paul Lafargue, que entende que essa glorificação do trabalho, na qual ele denomina de dogma do trabalho, está relacionada aos interesses exclusivos da classe dominante, os ricos/burgueses, e ao ser incorporado pelos trabalhadores, permite a exploração em longos períodos de trabalho e baixa remuneração.

A moral capitalista, triste paródia da moral cristã, rodeia de anátemas a carne do trabalhador; seu ideal é reduzir o produtor ao mínimo de necessidades, suprimir suas alegrias e paixões e condena-lo ao papel de máquina de gerar trabalho, sem trégua e sem piedade (LAFARGUE, 1999, p. 60).

O dogma do trabalho, segundo ele, é o vetor das misérias, da classe que BAUMAN chama de precariado, e não proletariado.

os operários morrendo de fome, vão dar cabeçadas nas portas das fábricas. [...] E esses miseráveis, que mal conseguem aguentar-se de pé, vendem doze ou quatorze horas de trabalho duas vezes mais barato do que quando tinham pão sobre a

**Teresina/PI**

**2025**

## RODRIGO LIRA

mesa. E os filantropos da indústria aproveitam-se do desemprego para fabricar mais barato. (LAFARGUE, 1999, p. 81)

Para Bauman, a globalização consiste na degradação das classes médias à condição de precariado. (BAUMAN, 2015, p. 19). Com esse termo, busca descrever a situação de vulnerabilidade e precariedade dos trabalhadores na modernidade líquida, substituindo o termo proletariado. Nessa esteira, Bauman entende que o mercado expropria o Estado, o pressionando para que as normas o favoreçam.

[...] a capacidade e a disposição do capital para comprar trabalho continuam sendo reforçadas com regularidade pelo Estado, que faz o possível para manter baixo o “custo da mão de obra” mediante o dismantelamento dos mecanismos de barganha coletiva e proteção do emprego, e pela imposição de freios jurídicos às ações defensivas dos sindicatos – e que com muita frequência mantém a solvência das empresas taxando importações, oferecendo incentivos fiscais para exportações e subsidiando os dividendos dos acionistas por meio de comissões governamentais pagas com dinheiro público (BAUMAN, 2008, p. 15-16).

Desse modo, os trabalhadores e os sindicatos possuem menos força, ficando à mercê do *lobby* dos grandes empresários e os políticos que foram financiados por eles.

### 3 ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

O contrato de trabalho intermitente, surge junto com a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista. O processo legislativo iniciou-se com a mensagem número 688/2016, proposto pela Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, com a intenção de alterar o Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943 -Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores

## **RODRIGO LIRA**

no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Projeto este que possuía apoio do Ronaldo Nogueira de Oliveira, Ministro do Trabalho na época. Após o projeto chegar ao Congresso Nacional, é que o denominaram PL 6.787/2016.

Segundo o ex Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, os motivos pelo qual apresentavam esse projeto de lei, exposto nas três últimas páginas (páginas 7,8 e 9) da PL, era de aprimorar as relações de trabalho no Brasil, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra, regulamentar o artigo 11 da constituição, no que se refere a eleição do representante dos trabalhadores e atualizar a lei 6.019/74, que versa sobre o contrato de trabalho temporário.

Após todo o trâmite legal formal, no espaço de tempo de 4 meses, de 3 de fevereiro de 2017, quando foi dado o primeiro despacho pelo presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, até 11 de julho de 2017, quando finda-se a tramitação no Senado, sendo promulgada em 13 de julho de 2017, traz consigo a possibilidade do contrato de trabalho intermitente em seus artigos 443, §3º e 452-A.<sup>1</sup>

Todavia, apesar dessa modalidade de contrato de trabalho de forma intermitente ter surgido na legislação brasileira somente em 2017, com a Reforma do Trabalhista, esse formato de trabalho já foi utilizado no Brasil, de forma ilegal, sob a nomenclatura de jornada de trabalho móvel ou variável, sendo inclusive julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho como inválida.

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO  
TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E

---

<sup>1</sup> SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. CONJUNTURA DA APROVAÇÃO DA LEI 13.467/2017 – A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, P. 5, 6 e 7.

## RODRIGO LIRA

VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 9891900-16.2005.5.09.0004, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 23/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 25/02/2011)

Esse acórdão, é de uma Ação Civil Pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no ano de 2005 em face da empresa Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA, nome da razão social da rede de *fast food* conhecida mundialmente como *Mc Donalds*. Esta ação foi movida pelo não pagamento do salário mínimo nacional a seus funcionários, que, segunda a reclamada, não fazia o pagamento nacionalmente correto, devido a uma “autorização importada”, pela empresa, do Estado Unidos da América, não previsto no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, que seria justamente a jornada variável ou móvel. Nomenclatura apresentada pela empresa reclamada.

O contrato de trabalho móvel ou variável, funcionava com o empregador chamava o empregado para trabalhar de acordo com a demanda da empresa. Dessa forma, o trabalhador ficava à mercê do patrão, pois poderia ser chamado

**Teresina/PI**

**2025**

## **RODRIGO LIRA**

a qualquer momento para exercer jornadas de trabalho com durações diferentes e, conseqüentemente, a remuneração variava, promovendo vulnerabilidade econômica ao trabalhador.

Ou seja, essa matéria, trazida na reforma, já havia sido invalidada como prática trabalhista pois, segundo a Ministra Dora Maria, o empregador transfere o risco do negócio para os empregados. Fernando César Teixeira França, em seu livro *Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista*, traz que os motivos para que essa modalidade de contrato de trabalho de forma intermitente tenha sido legalizada no País, é que a redução de custos na produção ajuda no crescimento da economia e também que já havia sido implantado em outros países com sucesso, como em Portugal.<sup>2</sup>

Desse modo, é possível observar o surgimento dessa prática no Brasil, e como ela é extremamente controversa, contudo, é importante entender de que forma será aplicada atualmente.

#### **4. APLICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

O contrato de trabalho intermitente, foi trazido pela reforma trabalhista, Lei 13.467, em seus artigos 443, §3º e 452-A, no qual, descrevem, o que é e como deverá ocorrer essa modalidade de contrato de trabalho. Sendo assim, vide os artigos citados, 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

---

<sup>2</sup> (FRANÇA, 2017, p.31).

## **RODRIGO LIRA**

empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Vale ressaltar que os aeronautas foram excluídos dessa modalidade de contrato pois o Sindicato da categoria pressionou, sob o argumento de que pelo exercício técnico da profissão é necessária prática constante.

Prosseguindo, 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 hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. E a convocação do empregado poderá ser por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, ficando o trabalhador após ser convocado, terá um dia útil para responder, considerando o silêncio como recusa. No entanto, a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

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. Ou seja, o trabalhador, que muitas vezes se encontra em situação de vulnerabilidade financeira, se não honrar com o aceite ao trabalho, terá que arcar com uma multa de um valor que nem recebeu, pois, fica extremamente vago o que seria um justo motivo, deixando ao empregador poder dizer o que é justo motivo ou não. Nessa hipótese, há a possibilidade de valer-se das situações de faltas justificadas. Ademais, nada trouxe a legislação sobre a forma de cobrança dessa multa, ou seja, o empregador, pode descontar do empregado em remunerações futuras sob a égide da multa anterior, ou seja, o patrão tem meios de cobrar a multa a seu bel prazer, já o trabalhador, só conseguiria cobrar a multa por meio de ação judicial, com clara possibilidade de

## **RODRIGO LIRA**

não ser mais chamado para trabalhar. Ou seja, essa multa pode colocar o trabalhador em uma situação análoga a escravidão, trabalhando por vários períodos, sem receber nenhum valor referente a remuneração sob a escusa de estar pagando a dívida da multa.

Destarte, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e os adicionais a que tiver direito. Além desses valores, o empregador terá que recolher a contribuição previdenciária e o FGTS, exceto, durante o período de inatividade. Sendo assim, concluindo o serviço para qual foi convocado, o período de inatividade, não será considerado tempo a disposição do empregador, podendo o trabalhador exercer outra atividade para outros contratantes.

Por fim, 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. Esse período de 12 meses, é contado inclusive com o período de inatividade.

Todas essas informações foram tiradas diretamente do artigo 452-A e seus parágrafos, e é possível observar que não há limitação quanto a quantidade de contratos dessa modalidade podem ser feitos pelas empresas, além do mais, a obscuridade mais perigosa para quem é contra esse formato, é o tempo de intermitência, ou seja, nada define quanto tempo o trabalhador pode ficar exercendo aquele serviço, apesar de haver a possibilidade de “férias” após 12 meses de trabalho, e por quanto tempo o contrato pode ficar suspenso, podendo ser dias, meses ou anos.

Essa modalidade de contrato pode deixar o empregado totalmente precário, segundo Ministros do STF como Rosa Weber e Luiz Fux, pois de que

## **RODRIGO LIRA**

forma o indivíduo pode se organizar financeiramente ou socialmente, se só sabe quantos dias vai trabalhar e quanto vai receber quando for chamado e se for chamado? Quem só possui essa possibilidade de trabalho, que anteriormente era chamada de “bico”, não consegue, por exemplo, planejar uma viagem em família ou um financiamento, pois nunca sabe qual será sua jornada de trabalho e conseqüentemente, sua remuneração. No entanto, Ministros como Cristiano Zanin e o próprio Fux, demonstram que com certos ajustes poderia amenizar a precariedade desse contrato, como informar no início do mês a quantidade de dias ou horas que seriam trabalhadas. Assim, é necessário analisar de forma mais aprofundada o Acórdão do STF que definiu essa modalidade de contrato como constitucional para que possamos entender em quais esferas esse debate, acerca do objeto de estudo, ocorreu.

### **5 ANÁLISE DO JULGAMENTO DO STF SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

A lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, na qual foi promulgada em 13 de julho de 2017, conforme já exposto anteriormente, foi motivo de grande insatisfação por parte de diversas entidades de classe, entre elas, as principais em relação ao contrato intermitente foram Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO), que ingressou com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) 5.826, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operações de Mesas Telefônicas (FENATTEL), que protocolou a ADIn 5.829 e por fim, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI), que impugna o contrato intermitente por meio da ADIn 6.154, no mesmo ano da vigência da lei, sendo está última protocolada em 07 de julho de 2019, mas apensada, junto com a segunda, que

## **RODRIGO LIRA**

foi protocolada em 27 de novembro de 2017, a primeira, por ter sido protocolada anteriormente, em 23 de novembro de 2017.

A entidades de classe, ingressaram com as ADIn's sob a perspectiva de que essa modalidade de contrato é inconstitucional por flexibilizar de forma exacerbada os direitos dos trabalhadores afrontando assim um dos princípios constitucionais que é o da dignidade da pessoa humana, gerando uma precarização do trabalhador, pois transforma a mão de obra do empregado em uma ideia de ferramenta econômica, sendo utilizada quando é necessário e descartada quando não possui mais utilidade sem nenhum direito ou garantia trabalhista e constitucional.

O julgamento dessas Ações Diretas de Inconstitucionalidade iniciou em 02 de dezembro de 2020, no qual, o relator Ministro Edson Fachin, julga parcialmente procedente os pedidos das ADIn's, no entanto, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes divergem do relator, declarando constitucional essa modalidade de contrato. No voto do relator, ele inicia trazendo que no Brasil, durante o século XVIII até o século XIX, quem detinha todo o poder na relação de trabalho era o empregador, situação que só alterou a partir do século XX, com o surgimento dos direitos fundamentais trabalhistas, na Constituição de 1988, no artigo 1º, IV, que traz os valores sociais do trabalho como uma forma de existência digna e de bem-estar e justiça social.

Para explicar o conceito de justiça social, o Ministro traz uma importante citação, do Luis Fernando Barzotto, que define tal ideia como regulação das relações de um indivíduo com outros indivíduos<sup>3</sup>. Portanto, a consolidação das normas e efetivação da justiça social, são externadas por meio das relações

---

<sup>3</sup> BARZOTTO, Luis Fernando. Justiça Social: gênese, estrutura e aplicação de um conceito, in Revista Jurídica Virtual, vol. 5, n. 48, p. 1-21, maio 2003, p. 8.

## **RODRIGO LIRA**

jurídicas que ocorrem em atos, contratos e etc. Dessa forma, entende o relator que não há como distanciar o debate dessa modalidade de contrato da Constituição Federal, tendo em vista que qualquer legislação infraconstitucional será acolhida por aquela e deve buscar sempre dar vida à Constituição.

Adiante em seu voto, é apresentado o conceito de flexissegurança, uma integração entre a ideia de flexibilidade e segurança, na busca por um equilíbrio no surgimento de novos formatos de trabalho, com segurança nesse processo de mudança social e econômica. Tendo em vista que são normais alterações nas dinâmicas sociais com o decorrer do tempo e da história. Um exemplo que podemos citar é a automação das indústrias, essa modernização demonstra a flexibilidade de um cenário econômico social, e a segurança nesse período de transição, seria a capacitação desses trabalhadores para operar, dar manutenção, nessas máquinas automáticas.

A discussão no Brasil acerca dessa ideia, a flexissegurança, possui dois vieses ideológicos. A primeira é a heterotutelar, em que o Estado intervém na relação empregado x empregador, para equilibrar os polos, baseado na ideia de que o trabalhador é o lado mais frágil da relação. A segunda concepção é a autotutelar, na qual entende que o Estado não deve interferir e que é legítima os acordos firmados entre empregado e empregador sem a autorização ou fiscalização do Estado. É possível afirmar que hodierna, no Brasil está vigente as duas formas, tendo em vista os acordos individuais e os coletivos, todavia, há limitação legal do que pode ser negociado. No entanto, independentemente da escolha ideológica, o que é importante é a manutenção dos direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Destarte, o relator Edson Fachin, traz uma citação de Amauri Cesar Alves, no qual desacredita que o contrato de trabalho intermitente garante condições mínimas de dignidade ao trabalhador.

## RODRIGO LIRA

O contrato de trabalho intermitente não assegura condições mínimas para existência digna do trabalhador brasileiro, além de não assegurar a fruição de direitos fundamentais sociais básicos como salário mínimo, férias remuneradas, 13º salário e previdência social. Reduz o trabalhador a coisa, objeto, instrumento que será utilizado pelo patrão de modo intermitente, quando este bem entender.<sup>4</sup>

Nesse raciocínio, o relator entende que a vigência de uma norma nesses termos gera uma instabilidade no que se refere ao elemento central de uma relação de trabalho, que é a contrapartida financeira mínima, retirando do trabalhador direitos fundamentais constitucionais, dos artigos 6º e 7º, da CF/88, pois mesmo estando contratado, não há garantia que irá ser chamado, logo, se for chamado, não há garantias de carga horária máxima ou mínima, portanto, sem fixação de valores a serem percebidos ao final da prestação de serviço. Portanto, por entender que esse formato de contrato não protege os direitos fundamentais sociais e não externa a justiça social da Constituição de 88, o relator julgou parcialmente procedente o pedido da ADI 6.154 acima apresentada, e declarou inconstitucional os artigos 443, caput, parte final, e § 3º; artigo 452-A, § 1º ao 9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, da CLT, advindos da lei 13.467/2017.

Na sequência dessa primeira sessão, no entanto, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, abrem divergência ao relator. O voto daquele enfatiza que, por mais que as verbas tradicionalmente obrigatórias, estão asseguradas, como repouso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, previdência social e o valor da hora trabalhada equiparada a hora do salário mínimo ou daquela categoria específica. Por conseguinte, entende o Ministro

---

<sup>4</sup> ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica, in Revista Síntese Trabalhista, vol. 29, n. 346, abril 2018, p. 13.

## **RODRIGO LIRA**

que o contrato intermitente tem caráter intermediário, entre o contrato formal e os trabalhadores informais, na qual, regulariza os informais na medida do serviço prestado, protegendo aquele que não detinha tais seguranças trabalhistas, atendendo assim aos interesses de ambos os atores dessa relação, o empregado e ao patrão.

Destaca Nunes Marques que, nessa modalidade de contratação, com jornadas flexíveis, pode gerar vantagens aos trabalhadores que busquem trabalhar por menos tempo naquele serviço e conseqüentemente reduzir a folha salarial das empresas, tendo em vista a quantidade menor de funcionários fixos. Outro ponto de atenção, é que indivíduos com mais expertise em determinadas áreas, podem cobrar pagamentos superiores ao mínimo, devido sua mão de obra mais qualificada.

Portanto, entende o presente Ministro que essa inovação jurídica é exatamente o que o Ministro Edson Fachin defende em seu voto, a justiça social, tendo em vista que o contrato intermitente irá proteger aqueles que vivem sob a égide a informalidade, reduzindo o desemprego se adequando ao novo fluxo de demanda, presentes nas relações de trabalho contemporâneas, tendo em vista que o contrato de trabalho continuará existindo, sendo regulamentado ou não. Logo, votou pela constitucionalidade do contrato intermitente.

Nesse diapasão, o Ministro Alexandre de Moraes segue a divergência, buscando entender três questões como base para seu voto. A primeira é, se o legislador pode ou não criar novas formas de contrato de trabalho, a segunda, se podendo inovar, essa inovação pode romper com questões tradicionais e clássicas ou não, e a terceira indagação seria se sendo possível inovar e romper com a tradição, de que forma o legislador deverá se comportar diante dos direitos sociais constitucionais? No que se refere a possibilidade de o legislador inovar as formas de relação entre empregado e empregador, o Ministro entende que

## **RODRIGO LIRA**

sim, é totalmente possível que a criação de novos institutos legais e jurídicos ocorra, tendo em vista que essa é uma forma de, no caso em discussão, atender uma demanda distinta do modelo tradicional de vínculo empregatício, portanto, novas realidade, justificam novas regras jurídicas de carreira, jornada e remuneração, inclusive, facilitando a identificação desses atores e alocação de recursos, tanto financeiros, como legais e sociais. Sendo assim, há necessidade de regulamentar tais situações, tendo em vista a possibilidade crescente de relação empregatícias ilegais, como vinham ocorrendo e seguem existindo, todavia, com o legislador buscando mitigar tais situações inovando em suas normas.

Tratando agora da segunda questão, entende que também é possível haver variantes fora do tradicional, que seria uma jornada fixa e rígida, local de trabalho certo, etc., formando assim a ideia de contratos atípicos. Logo, valer-se de princípios como as ADIn's se utilizaram, da vedação do retrocesso social, não pode ser uma ideia absoluta para combater ajustes em relação a justiça social, por ser natural rearranjos para encaixar novas relações jurídicas-sociais. O que deve ser barrado é a invasão sem motivo e com força desnecessária nas garantias constitucionais dos trabalhadores, situação que não fica demonstrado quando se refere ao contrato intermitente, pelo contrário, há razões econômicas e sociais suficientes para sustentar a regulamentação desse contrato, como o aumento de postos de trabalhos, segundo o Ministério do Trabalho e o Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (CAGED), desde a introdução do modelo de contrato discutido, além de desestimular o trabalho informal. Ou seja, diante de todo o exposto e do crescente do modelo de contratos atípicos como na Espanha com o trabalho descontínuo, em Portugal com o intermitente e no Reino Unido com o contrato zero-hora, passa a ter o exaurimento do modelo

## **RODRIGO LIRA**

clássico de contrato de trabalho, fomentando inovações como a que ocorre no Brasil.

Desse modo, desagua inevitavelmente na terceira questão, os direitos sociais fundamentais. E o que se pode compreender, é que o Ministro entende que o contrato intermitente foi desenvolvido justamente para agregar um grupo maior de trabalhadores, aumentando assim a segurança jurídica do trabalhador, inclusive, destacando que o legislador não trouxe somente uma nova norma e a deixou solta, pelo contrário, junto com o estabelecimento da nova relação jurídica, trouxe toda uma estrutura legal para sustentar a aplicação do contrato de trabalho intermitente, definindo-o o que é o contrato, justificando o motivo dessa inovação de forma razoável e formal, acompanhando assim a inevitável mudança social. Assim, não há inconstitucionalidade e muito menos retrocesso social, e conclui o Ministro votando pela improcedência do pedido da ADI 6.154, seguindo a divergência do Ministro Nunes Marques.

Ao final dessa primeira sessão de julgamento, em 03 de dezembro de 2020, a Ministra Rosa Weber pede vista, fazendo com que o julgamento retorne somente em 21 de novembro de 2022, com seu voto. A Ministra segue o relator quanto a procedência das ADIn's, trazendo à baila da discussão o trabalho digno como vetor da justiça social, pois somente por meio deste é que é possível um pleno desenvolvimento social, familiar, pessoal, assim como a educação, saúde, lazer, etc. Portanto, ver o trabalho como indissociável da dignidade, destarte, caso seja desnudada de garantias trabalhistas, será privada da própria cidadania. Assim, Rosa Weber, entende que a flexibilização dos direitos dos empregados é favorável somente aos patrões, depreciando a proteção do lado mais frágil dessa relação, todavia, o que entende como essencial, é pôr a dignidade da pessoa humana no centro da discussão para nortear todo o ordenamento jurídico na busca por soluções, o que não significa ignorar a lógica

## **RODRIGO LIRA**

mercadológica, pois ressalta, que a finalidade do mercado é distribuição de riqueza para o desenvolvimento humano social, em linhas gerais, qualidade de vida, a mesma finalidade do trabalho digno. Um ponto importante exposto pela Ministra, é o complemento da ideia de trabalho atípico trazido pelo Ministro Alexandre de Moraes, na qual, apresenta os tipos de contratos que estão incluídos nessa modalidade junto com o intermitente que são: trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, trabalho terceirizado, trabalho em colaboração coletiva e trabalho autônomo em plataformas digitais.

É trazido esses formatos de trabalho pois a Ministra traz a informação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em 2016, publicou relatório na qual acredita que há imensos desafios nos contratos atípicos para a perpetuação do trabalho digno e decente, e na recomendação 204 sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, trabalhadores infra protegidos enquadram-se como informal. Portanto, a justificativa legal e doutrinária de que o contrato intermitente põe luz sobre um grupo de trabalhadores informais marginalizados, quando confrontado com esses conceitos apresentados, se esvazia.

Dessa forma, entende que o contrato intermitente divide o risco econômico do empresário com o empregado, gera subempregos e fere a dignidade do trabalhador por não definir remuneração mínima, jornada e objeto do contrato, gerando assim não o proletariado, mas sim, o precariado. Portanto, por acreditar que o contrato de trabalho atípico intermitente não promover o prometido, conforme dados da DIEESE, expostos pela Ministra em seu voto, que seria o aumento do número de empregos, suprime direitos mínimos à submínimos retirando os meios de subsistência e vida digna, acompanha o Ministro relator Edson Fachin para julgar procedente a ADI 6.154.

## **RODRIGO LIRA**

Adiante na análise dos votos dos Ministros do STF acerca do tema aqui debatido, André Mendonça segue com argumentos contra a inconstitucionalidade dos dispositivos que regulam o contrato intermitente, por entender que a criação de formatos fora do tradicional está dentro da moldura constitucional do legislador, possibilitando assim, proteção a novas realidades laborais desencadeadas por transformações sociais rápidas e profundas, reforçando mais um vez, a ideia de que esse contrato vem para englobar juridicamente os trabalhadores informais. Então, mesmo havendo risco do enfraquecimento dos vínculos clássicos de trabalho, não deve ser impeditivo para buscar novos meios de proteção àqueles a margem da legislação. Para isso, Mendonça reforça seu argumento trazendo um trecho do parecer da AGU.

Diferentemente do alegado na inicial, a positivação, na CLT, do contrato de trabalho intermitente não constitui um instrumento de precarização das relações de trabalho, mas uma forma de elevar o padrão de proteção social aplicável àqueles que antes executariam seus serviços de maneira informal ou mediante prestações de serviço em caráter eventual.

Por fim, julga a ação 6.154 improcedentes, por não conceber que haja quaisquer inconformidades com a Constituição, seguindo assim a divergência aberta por Nunes Marques, e seguida anteriormente pelo Alexandre de Moraes.

Nesse interim, o Ministro Luiz Fux já possui um entendimento mais moderado, entendendo que o contrato pode ser viável e proveitoso se houver ajustes em sua aplicação. Para isso, ele traz ao debate os modelos de contratos atípicos presentes em Portugal, Espanha, Reino Unido e Itália, para demonstrar quais ajustes podem ser feitos para que haja a efetiva proteção ao trabalhador, equilibrando a relação entre empregados e patrões. Em Portugal, o contrato intermitente só pode ser aplicado em atividade econômicas com sazonalidade

## RODRIGO LIRA

ou descontinuidade, e o tempo inativo deve ser remunerado com o valor de 20% do salário mínimo. Na França, também segue a ideia para atividades exclusivamente intermitentes, mas, com a definição da jornada mínima anual de trabalho. Já na Espanha, apenas em atividades sazonais ou intermitentes, com a indicação se os períodos de trabalhos são certos, determinados ou indeterminados, com a possibilidade de em alguns casos, a definição da inatividade por três meses.

Todavia, no Reino Unido, o contrato atípico por lá é chamado de zero-hora, sem definição de quais setores podem ou não utilizar desse formato de contrato, sem garantias mínimas de remuneração, jornada e tempo de inatividade. No entanto, segundo o Ministro em seu voto, estão buscando encerrar essa modalidade, em decorrência dos malefícios observados pelo governo inglês em decorrência da vulnerabilidade provocada ao trabalhador que fica sob esse contrato. Esse é o modelo que o Fux acredita mais assemelhar-se ao brasileiro. Prosseguindo na observação dos contratos atípicos pelo mundo, na Itália foram definidas duas formas de contrato intermitente. O primeiro chamado de *chiamatta*, significa “chamada”, em português, que consiste em zero garantias, não há garantias de convocação, de remuneração pelo tempo inativo e sem sanções ao empregado na recusa. Já a segunda modalidade, é mais benéfica ao empregado, pois o mesmo recebe um valor mensal pelo tempo à disposição, com incidência na previdência, com definição do período disponível para a prestação do serviço e conseqüentemente, do período inativo. O grande diferencial dessas modalidades italianas é que possuem um período máximo que o empregado pode ficar sob esse contrato, ultrapassando 400 dias em 3 anos, recai sobre a relação o contrato típico. Vale ressaltar também a limitação etária, que só podem sujeitar-se a esse contrato pessoas entre 25 e 55 anos.

## **RODRIGO LIRA**

De acordo com o voto analisado, o Ministro entende que a falta definição de jornada e pagamentos mínimos e máximos, vai ao encontro da estatística apresentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), que 2/3 dos trabalhadores intermitentes possuem contrato, mas sem hora trabalhada, o que gera uma instabilidade econômica, e conseqüentemente social ao empregado, por não poder haver previsibilidades de seus rendimentos e compromissos. Logo, camufla o desemprego para fins estatísticos. Outro ponto bastante relevante trazido a sessão de votação, foi a questão previdenciária e do seguro desemprego dos intermitentes, que, caso o valor pago como remuneração seja inferior ao mínimo, se o trabalhador quiser que seja contabilizada em sua previdência, será necessário o complemento no valor da contribuição do próprio bolso do empregado, e finalizando um contrato, com tempo suficiente para o gozo do seguro desemprego, estando “fichado” em outra empresa, fica impossibilitado de usufruir desse direito, mesmo sem perceber nenhum valor desse segundo contrato. Por conseguinte, observando esses pontos, entende que são necessários ajustes ao contrato para evitar a precarização dos trabalhadores formais clássicos. Talvez mesclando com os modelos português, francês e italiano. Assim, este Ministro abriu nova divergência, votando pela procedência parcial da ADI 6.154, entendendo haver omissão por parte do legislativo, que pode ser sanado para que o contrato tenha eficácia plena.

Portanto, chega-se ao último voto, do Ministro Cristiano Zanin, já em 2024, da seguinte maneira: procedência da ação, declarando inconstitucional – Fachin e Rosa Weber; procedência parcial, declarando inconstitucionalidade por omissão – Fux; e improcedência da ação – Nunes Marques, Alexandre de Moraes, Mendonça e Gilmar Mendes.

Destarte, Zanin, coaduna com a improcedência da ação, entende ser constitucional o contrato intermitente, mas, buscou evitar deveras abusos por

## RODRIGO LIRA

parte do empregador no que se refere a indefinição quanto a convocação e período de inatividade. O Ministro entende que a formalização contratual é cercada da expectativa de exercer a prestação de serviço em contrapartida, a remuneração, no entanto, a empresa que contrata nessa modalidade e jamais convoca-o para o labor prática ato ilícito, conforme o que ficou entendido no julgamento da sexta turma do TST. Para tanto, esse é o ponto no qual o Ministro entende afrontar os direitos sociais dos artigos 1º, III e IV, 6º e 7º da Constituição. Portanto, o Ministro votou para que seja fixado um prazo máximo de inatividade de um ano, no qual, passado esse período, haverá rescisão contratual, assim, o trabalhador poderá gozar do seguro-desemprego, por exemplo, evitando que os contratos atípicos permaneçam indefinidamente abertos. Ante o exposto, votou pela parcial procedência da ADI 6.154.

Ao final, a votação ficou da seguinte maneira.

*Tabela 1 – RESUMO DA VOTAÇÃO DOS MINISTROS DO STF (elaborada pelo autor)*

	CONSTITUCIONAL	INCONSTITUCIONAL
EDSON FACHIN		x
NUNES MARQUES	x	
ALEXANDRE DE MORAES	x	
ROSA WEBER		x
ANDRÉ MENDONÇA	x	
LUIZ FUX	x	
CRISTIANO ZANIN	x	
GILMAR MENDES	x	

Portanto, o Supremo Tribunal Federal, finda a discussão acerca da constitucionalidade dessa modalidade de contrato atípico, validando sua aplicação nas relações de emprego, mesmo havendo necessidade de ajustes para que atinja sua real finalidade, que é a tutela dos empregados.

## 6 OPINIÃO DA AGU ACERCA DAS ADIN'S

Teresina/PI

2025

## **RODRIGO LIRA**

O Ministério Público Federal, por se tratar de matéria de ordem pública, apresenta, por meio da Procuradoria Geral da República, parecer acerca da matéria da ADI 5826, opinando pelo não conhecimento da ação e improcedência dos pedidos, de acordo com a seguinte fundamentação.

Assevera a Procuradoria que a simples incorporação de uma forma diferente de contrato de trabalho, uma inovação legislativa adequando a norma a realidade, signifique a fragilização da relação trabalhista ou a redução da proteção social assegurada por meio do trabalho digno. Ao contrário, deve-se ver que a modalidade contrato intermitente gera novas oportunidades para os atores da relação de trabalho (empregado e empregador), pois, enquanto o trabalhador estiver em atividade para um empregador, receberá de forma proporcional e enquanto não tiver mais exercendo essa atividade, estará livre para trabalhar em outros “projetos”, devido a flexibilidade da jornada. No entanto, acredito que o termo mais correto seria instabilidade da relação de trabalho.

Ademais, a PGR acredita que o trabalho intermitente pode ser o dispositivo que traz a proteção social aos trabalhadores informais, sendo a intersecção entre a informalidade, sem garantias mínimas, e o contrato de trabalho habitual, sem flexibilidade. Ou seja, não há que se falar em fragilização, tendo em vista que essa inovação jurídica pode resultar em benefícios aos empregadores e empregados.

Por fim, no que se refere ao salário abaixo do mínimo, infringindo o art. 7º, IV e VII, da CF/88, a PGR busca demonstrar que o que há na relação de trabalho intermitente é a proporcionalidade do período trabalhado com os valores percebidos, indo ao encontro inclusive de um dispositivo presente na CLT, o art. 58-A, §1º, trabalho por tempo parcial.

Prevê o §1º do dispositivo que o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à

**Teresina/PI**

**2025**

## **RODRIGO LIRA**

sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Dessa forma, segundo a procuradoria, não há qualquer inconstitucionalidade no que se refere a remuneração do trabalhador intermitente, desde que o valor que receba seja proporcional ao trabalho prestado de acordo com a base salarial mínima da jornada convencional. E certamente, essa lógica se aplica às demais verbas trabalhistas.

Diante do exposto, como acertadamente consignou a Advocacia-Geral da União em sua manifestação, o instituto do trabalho intermitente, na sua concepção abstrata, não traz qualquer inconstitucionalidade manifesta. A possibilidade de sua aplicação desproporcional, embora exista, não torna sua positivação inválida; eventuais abusos verificados no caso concreto deverão ser submetidos à sede própria.

Portanto, a Procuradora-Geral da República, opinou pelo não conhecimento da ação e a improcedência dos pedidos de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, no qual foi bastante relevante nos votos do Ministros que entendem de forma igual.

### **7 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

No Superior Tribunal do Trabalho (TST), a discussão acerca do contrato de trabalho intermitente, vem desde 2005, quando o Ministério Público do Trabalho (MPT), ingressou com uma Ação Civil Pública (9891900-16.2005.5.09.0004) acerca da jornada móvel variável, utilizada pela empresa popularmente conhecida como *Mc Donalds* que, apesar de possuir nomenclatura diversa, na prática, são extremamente semelhantes, tendo em vista que essa forma de contratação promovia o pagamento somente das horas efetivamente trabalhadas, o que resultava muitas vezes em um pagamento salarial abaixo do

## RODRIGO LIRA

mínimo, devido a possibilidade do empregado trabalhar as 44h semanais, ou somente, algumas poucas horas por semana, percebendo assim uma renumeração submínimo, de acordo com o voto do Min. Ayres Brito no RE 340.599-3/CE.

“para admitir que o servidor, mesmo se aposentando proporcionalmente, pudesse receber abaixo do mínimo, teríamos de trabalhar com a categoria jurídica nova, absurda, a do submínimo; quer dizer, o mínimo já é o piso abaixo do qual não se admite absolutamente nada.”<sup>5</sup>

Assim o MPT, buscou que houvesse o pagamento do piso salarial da categoria, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, em decorrência do tempo a disposição do empregador, pois, por mais que o empregado trabalhasse poucas horas por semana e por mês, ficava o tempo inteiro à disposição, considerando que a prática exercida pela empresa era ilícita.

Desse modo, nesse primeiro momento, o entendimento do TST era que não haveria nenhuma vantagem ao trabalhador, tendo em vista que ficaria estritamente dependente das decisões da empresa, inclusive para poder organizar sua vida pessoal, conforme destaca trecho do acórdão.

Contudo, data vênua do posicionamento do Regional, entende-se que, nesse caso, ainda que não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Pergunta-se quais vantagens o trabalhador poderá auferir quando estiver na escala reduzida, exceto o fato de ele estar sem trabalhar e receber salário menor, pois, para desenvolver outra atividade remunerada ou para participar de cursos, atividades extracurriculares e outras afins, seria necessária programação antecipada, hipótese está impossível, porquanto a

---

<sup>5</sup> Trecho de Voto do Min. Ayres Britto, RE 340.599-3/CE, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, 1ª Turma, DJe, 28.11.2003

## RODRIGO LIRA

disponibilidade semanal do empregado fica a critério do empregador, por ato imperativo da vontade deste.<sup>6</sup>

Logo, por mais que posso trabalhar somente algumas poucas horas na semana, está disponível para trabalhar as 44 horas semanais, inclusive com alternância de turno, o que pode trazer graves prejuízos à saúde e rotina do trabalhador. Ademais, além dos problemas nítidos quanto a jornada e turno de trabalho, há também a questão do salário mensal, já que o empregado não consegue ter previsibilidade de quanto irá receber no mês, o impossibilitando de organizar sua vida financeira. Destaca-se trecho do acórdão.

Ora, de que valem as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT, se permitimos a continuidade da prática de contratação na forma proposta pela reclamada, da qual decorrem apenas benefícios para a contratante, em detrimento do trabalhador que labora em período incerto e percebe remuneração também incerta.

Destarte, um contrato de trabalho que só beneficia o empregador vai de encontro ao princípio de proteção ao trabalhador sendo nula cláusula que altere de forma prejudicial a jornada, por serem norma de ordem pública. Sendo assim, entendeu nesse primeiro julgado que, é cláusulas em contratos individuais de trabalho relativas a jornada móvel e variável, são nulas. No entanto, no que se refere ao pagamento do salário mínimo da categoria independentemente das horas trabalhadas, o resultado foi diverso.

---

<sup>6</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR- 9891900-16.2005.5.09.0004, SESDI-1, Relator Ministro RENATO DE LACERDA PAIVA. Brasília, 26 nov. 2015. Disponível em: [https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co\\_nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co_nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar). Acesso em: 28 jan. 2024

## RODRIGO LIRA

Entende o Tribunal que seguindo a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-1/TST, não resta dúvidas que fora efetuado os pagamentos de salário mínimo proporcional as horas trabalhadas.

358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. EMPREGADO SERVIDOR PÚBLICO.

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Retira-se do acórdão, entendimento do Tribunal acerca das horas pagas proporcionalmente.

Ora, se se considera lícito o pagamento de salário proporcional à jornada de trabalho, ainda que inferior ao mínimo legal e/ou convencional, não há amparo jurídico à pretensão do Ministério Público de ver remunerados de forma idêntica os trabalhadores sujeitos a jornadas de duas, quatro, seis e oito horas diárias, sob pena de contrariedade ao referido verbete e de ofensa ao princípio da isonomia insculpido no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, já que empregados sujeitos ao mesmo tipo de trabalho em jornadas distintas estariam recebendo a mesma contraprestação salarial.<sup>7</sup>

Dessa forma, o TST, entendeu que não poderia afrontas uma orientação do próprio Tribunal, entendendo assim que no que se refere ao pagamento proporcional das horas efetivamente laboradas, não há discussão, e a empresa está correta na aplicação desse instituto. No entanto, após a promulgação da lei 13.467/2017, na qual, outorga o contrato de trabalho intermitente, há,

---

<sup>7</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR- 9891900-16.2005.5.09.0004, SESDI-1, Relator Ministro RENATO DE LACERDA PAIVA. Brasília, 26 nov. 2015. Disponível em: [https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co\\_nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co_nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar). Acesso em: 28 jan. 2024 77

## **RODRIGO LIRA**

certamente, uma mudança no entendimento jurisprudencial, na qual, passamos a analisar o julgado PROCESSO Nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, que já discute a contratação na modalidade intermitente.

Na origem, a reclamação trabalhista foi proposta por um assistente de loja contratado pela modalidade de trabalho intermitente, em desfavor da empresa varejista Magazine Luiza S/A, requerendo a nulidade do contrato fundamentado na suposta afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A decisão do de primeira instância julgou-se procedente o serviço de interpretação prestado nos termos da Lei nº 13.467 de 2017, e por consequência, declarou a legalidade do contrato de trabalho. Em segunda instância, declara a nulidade do contrato de trabalho intermitente, pois, a atividade era exercida pelo trabalhador de maneira contínua e permanente. O entendimento do magistrado foi no sentido em que o contrato intermitente possui caráter excepcional e, conseqüentemente, restringindo as atividades empresariais descontínuas em uma tentativa de garantir os degraus mínimos de condições de trabalho e remuneração, como também de evitar a substituição dos cargos efetivos. Ressalta-se um trecho do teor do voto exarado pelo Desembargador Relator José Eduardo Resende:

(...) essa modalidade de contrato, por ser atípica e peculiar, assegura aos trabalhadores patamares mínimos de trabalho e remuneração, devendo então ser utilizada so mente para situações específicas. In casu, analisando o contrato de trabalho (...) veri ficou-se que o reclamante foi contratado pela reclamada Magazine Luiza em 21/11/2017 para o cargo de assistente de loja, em atividades típicas, permanentes e contínuas da empresa, quais sejam, recepcionar o cliente na loja, conferir produtos e fazer pacotes, efetuar procedimentos de entrega de produtos adquiridos pelo site, contar, conferir e zelar pelo estoque de produtos da loja, entre outras. (...) Nesse sentido, a Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, por meio de sua Comissão redigiu a tese 28 da 19ª CONAMAT, por meio da qual entende que o regime de caráter intermitente é incompatível com a demanda permanente,

## RODRIGO LIRA

contínua ou regular ou para substituir posto de trabalho efetivo.  
(BRASIL, 2018)<sup>8</sup>

Foi necessário trazer o breve histórico processual, tendo em vista que o voto do Ministro do TST Ives Gandra da Silva Martins Filho aborda conceitos exegéticos, ou seja, interpretativos, importantes para demonstra que há ideias tanto para ampliar a aplicação do contrato intermitente como para restringir. Na hermenêutica ampliativa, entende que o trabalhador não fica vinculado a empresa e o contrato finda-se com o fim do serviço para qual fora contratado. Na hermenêutica restritiva, que vai totalmente de encontro com o que a lei define para a relação trabalhista intermitente, defende que o salário dever ser mensal e não proporcional ao mínimo, no entanto, essa discussão já foi superar pelo TST no primeiro julgamento aqui analisado. Adiante, outras questões essa forma de interpretação traz consigo como, indevida a multa para o empregado que faltar serviço aceito, e que essa modalidade contratual deveria ser aplicada somente em atividades de caráter flexível e sazonal, entre outras questões pontuadas.

Já na hermenêutica estrita, acredita-se na possibilidade da aplicação a quaisquer atividades econômicas, com vínculo reconhecido e o pagamento equivalente as horas trabalhadas, ou seja, interpretação conforme a letra da lei. Assim, o Ministro do TST, entende que essa modalidade veio no intuito de agregar trabalhadores que estavam à mercê dos direitos trabalhistas.

Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de

---

<sup>8</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 10454- 06.2018.5.03.0097. Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Julgado em 29/10/2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Minas Gerais, MG, 2018

## RODRIGO LIRA

trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo (junto com o teletrabalho, também introduzido pela Lei 13.467/17), flexibilizando a forma de contratação, prestação dos serviços e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.<sup>9</sup>

Portanto, foi reconhecido nesse acórdão a legalidade do contrato de trabalho intermitente, sendo possível sua aplicação em qualquer tipo de atividade econômica.

Por último, será analisado um julgado recente, proferido em 2023, mas, anterior ao julgamento do STF, no processo PROCESSO Nº TST-AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, sobre a questão de um dano moral ao empregado devido à ausência de chamamento para o trabalho. Assim, a Ministra Kátia Magalhães Arruda, inicia seu voto definindo que a ideia central do contrato de trabalho intermitente é a alternância entre períodos trabalhando e períodos sem trabalhar para aquela determinada empregadora, no entanto, essa variação de trabalho e não trabalho, pode ocorrer em horas, dias ou meses, logo, por mais que a lei 13.467/2017 não traga em seu bojo de forma expressa, fica entendido que deverá haver periodicidade na convocação para trabalhar, independentemente do tempo que leve para que ocorra. Para justificar tal pensamento, a Ministra assevera que deve observar o princípio da boa-fé objetiva, contida no artigo 442, do Código Civil, para inibir ações que vão de encontro ao sujeito de direito, tendo em vista que ao celebrar o contrato de trabalho nessa modalidade atípica, ambas

---

<sup>9</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, Relator Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO. Brasília, 07 ago. 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co77nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar>. Acesso em: 28 jan. 2024.

## RODRIGO LIRA

as partes demonstram vontade em contar com a mão-de-obra daquele empregado e de trabalhar para aquela determinada empreitada, com todos seus ônus e bônus contratuais. Sendo assim, somando-se ao dispositivo civil contido no artigo 442, supramencionado, o artigo 113, § 1º, em que determina que os negócios jurídicos sejam adequados de acordo com os costumes e práticas locais e atuais. Para tanto, a Ministra traz um exemplo prático em seu voto, para melhor esclarecer seu entendimento.

A título de exemplo, para a compreensão da forma como se aplica tal postulado normativo, basta conceber a hipótese em que um hotel contrata trabalhadores intermitentes sob a justificativa de que datas comemorativas e feriados de final de ano causam maior volume de trabalho, ocasião em que os empregados terão justa expectativa de serem convocados nesse período. Logo, nesse exemplo hipotético, se o empregador nunca convocar os empregados, nem sequer nas datas potencialmente de maior demanda à atividade econômica, haverá comportamento contraditório (violação à boa-fé) e indevida interferência sobre a esfera de liberdade profissional do empregado intermitente, que terá sido obrigado a manter condições de convocação (aptidão física e técnica) e disponibilidade de tempo (não viajar, não alterar sua rotina de horários etc.) sem proveito algum para si.<sup>10</sup>

Desse modo, entende a Ministra que, caso haja contratação, mas convocação inferior ao esperado devido ao volume de trabalho, está tudo bem, faz parte da lógica do contrato intermitente e do mercado, mas, se nunca houver nenhuma convocação, já torna a relação de trabalho nessa modalidade eivada de vício, por não respeitar a ideia central do formato intermitente que seria a alternância de períodos ativo e inativos, por ser proibidas condições que ficam

---

<sup>10</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar>. Acesso em: 26 jan. 2024.

## RODRIGO LIRA

exclusivamente sob a vontade de somente uma das partes, conforme o artigo 122, do Código Civil. Destaca-se trecho do voto.

como visto, impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. Portanto, a definição concreta do volume mínimo de convocações exige consideração de três fatores (não exaustivos): 1) a demanda em face da atividade econômica do empregador que tenha justificado a contratação do empregado intermitente; 2) a natureza dos serviços para que o empregado foi contratado; 3) a frequência de convocação de outros trabalhadores intermitentes de iguais condições para o trabalho.

De toda forma, é invariável a conclusão de que, se o empregado, apesar de contratado e capaz para o trabalho na modalidade intermitente, nunca é convocado para tanto, o empregador comete ato ilícito (art. 186 do Código Civil), por abusar do direito (art. 187 do Código Civil) de predeterminar os períodos de alternância entre prestação de serviços e inatividade, submetendo-os a seu exclusivo arbítrio.

Destarte, devido ao trabalho ter se tornado ao longo das Constituições e das Convenções internacionais direito social fundamental, diretamente ligado a dignidade humana, a proteção ao trabalhador, dentro das molduras legais será sempre um norteador das decisões jurídicas, para evitar a prática de contratos precários, assim entende a Ministra.

Utilizando-se de tal raciocínio no ordenamento jurídico brasileiro, todo trabalho, seja ele prestado na modalidade empregatícia ou não, comum ou intermitente, deve desenvolver-se em condições dignas e decentes. Por conseguinte, o adimplemento de deveres anexos do contrato de trabalho, como o de informação e o da proibição do comportamento contraditório (decorrentes da boa-fé objetiva), compõe o núcleo de deveres do empregador para com a pessoa contratada.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co> 77

## **RODRIGO LIRA**

Assim, nesse julgamento, foi entendido que é certo a indenização por danos morais ao trabalhador que jamais fora convocado para trabalhar, sem haver nenhuma inconstitucionalidade na utilização do contrato intermitente por parte do patrão.

Desse modo, é possível observar que o TST, a partir da lei 13.467/2017, não considerou mais ilegal a prática do contrato intermitente, somente seus desdobramentos na sociedade, no qual são passíveis de discussão, tendo em vista que seus efeitos jurídicos ainda não estão completamente estabelecidos. Mas, assim como no STF, é notório que a discussão sempre é adjacente à dignidade da pessoa humana, partindo principalmente do Direito Internacional do Trabalho, que se preocupa primordialmente com a saúde do trabalhador, tendo em vista, que na sociedade capitalista, o cidadão é o trabalhador, pois passa a maior parte da sua vida vendendo seu tempo de vida para os detentores dos meios de produção. Logo, é importante observar que acordos e convenções internacionais foram utilizadas nesse debate, para entender de que forma a proteção do trabalhador é colocada no intuito de evitar maiores precarizações a este ator, que fica muitas vezes a mercê de cláusulas abusivas dos patrões, e refletir, se considerar que essa norma não significa um retrocesso legislativo e uma afronta a dignidade da pessoa humana, independente do entendimento jurídico e legislativo.

**RODRIGO LIRA**

## **8 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA À LUZ DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Sérgio Pinto Martins, relembra em seu livro, que durante a escravidão o escravo era considerado apenas *res*, ou seja, coisa, não sendo sujeito de direito, logo, jamais haveria quaisquer preocupações com alguma questão trabalhista. Não tinha preocupação humana, quem dirá, jurídica. Contudo, anos após, com a Revolução Industrial inicia-se movimentos trabalhistas, no qual, empregados passam a reivindicar melhorias, e só em 1919, com o Tratado de Versalhes, que surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme já mencionado na presente pesquisa, sob a perspectiva promover os direitos humanos nas relações laboristas com o incentivo a criação de emprego, qualificação profissional, etc.

Em 1944, na Declaração da Filadélfia, foram apresentados os seguintes princípios: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante e todos os seres humanos têm o direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de seguridade econômica e em igualdade de oportunidades, no qual, influenciaram no desenvolvimento, nos Estados-Membros, de várias questões dos direitos humanos de forma interna, principalmente em questões trabalhistas.

Por conseguinte, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo 23, é trazido diretrizes para a tutela do trabalhador como, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego; Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual; Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de

**Teresina/PI**

**2025**

## **RODRIGO LIRA**

proteção social e Toda pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. Pondo o trabalhador no núcleo de todos esses direcionamentos, realmente tem-se o mundo ideal para o trabalhador, desde o ambiente salutar até a possibilidade de sindicalizar.

Já em 1966, o Pacto Internacional de Direito Econômicos, Sociais e Culturais, traz para as normativas internacionais, acerca da dignidade da pessoa humana nas questões trabalhistas, o artigo 7º, no qual, para os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores; um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; à segurança e a higiene no trabalho; igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

É possível observar que há deveras preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador, para que ele possa usufruir da qualidade de vida quem possuir um emprego e um renda pode lhe proporcionar, tendo em vista que na realidade, os trabalhadores vendem sua mão-de-obra o ano inteiro, para ter poucos dias de lazer, muitas vezes, com um valor que mal paga a subsistência. As convenções e tratados internacionais, assim como a Constituição brasileira,

## **RODRIGO LIRA**

representam o mundo do “deve ser”. Assim, no artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, demonstra que um emprego digno, reflete em uma vida social digna. Destaca-se trecho.

### Artigo 25

Toda pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na velhice, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade. 2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma proteção social.

Assim, é apresentada duas bases para a dignidade da pessoa humana por meio do trabalho. A primeira é a livre escolha do empregado e a segunda, é a existência digna do trabalhador, que só pode ser alcançada com os empregadores dispostos a lutar por essa causa junto com os trabalhadores organizados. Por isso, no Pacto de San José da Costa Rica, há limitação dos direitos e deveres, no intuito e de forma global, evitar que os direitos e deveres de uns firam e invadam o dos outros, e vice-versa.

### ARTIGO 32

Correlação entre Deveres e Direitos 1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade. 2. Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, numa sociedade democrática.

Portanto, é de fácil percepção que desde de 1919, com o surgimento da OIT, há uma grande preocupação com o que os Países irão considerar trabalho decente, tendo em vista o trauma, à época, recente da escravidão, então, ficam estabelecidos parâmetros globais para que as legislações domésticas, inclusive Constituições, sigam, no intuito de evitar discrepâncias absurdas nas normas de cada País. Essas normas internacionais, servem como uma base mínima

## RODRIGO LIRA

comum, para evitar que cada País crie sua norma, com base em seu costume e a ideia de certo e de errado sejam sempre relativos, sem parâmetros para cobrar melhorias ou adequações, ou até mesmo, aplicar sanções para os Países que não forneçam o mínimo digno ao ser humano.

Com base nessas legislações internacionais, a Associação Nacional dos Magistrados Da Justiça do Trabalho (ANAMTRA), Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAT), emitiram nota técnica para buscar demonstrar que o contrato de trabalho intermitente violava tais diretrizes, em específico às convenções 144 e 154, ambas ratificadas pelo Brasil, na qual, prever que haja debates com todos as partes e instituições envolvidas, tanto dos empregadores como dos empregados, para que as propostas apresentadas de modificação do ordenamento jurídico trabalhista possa ser alterado. Destaca-se trecho da nota técnica.

A mencionada Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 61ª reunião em Genebra, em 1976, justamente versa sobre a necessidade de comprometimento com práticas procedimentais que assegurem consultas efetivas aos representantes do Governo, dos empregados e dos trabalhadores. As consultas precisam ser efetivas. A “Reforma Trabalhista”, ao contrário de representar o consenso possível no diálogo social, até aqui avança como voz única, impositiva, na constituição de um mercado de trabalho sem proteção. O Parlamento deve levar a sério as considerações de todos os envolvidos numa reforma estrutural desse porte, sem açosamentos, e com a prudência necessária, sob pena de violação do diálogo social com o qual se comprometeu no plano internacional.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Nota técnica PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 30 out.2023

## RODRIGO LIRA

Contudo, entendem que o que ocorreu foi o inverso do determinado.

São incontáveis audiências públicas, notas técnicas, falas, reuniões, etc., com a presença das mais diversas entidades. Todavia, nada, absolutamente nada, tem sido considerado na tramitação da chamada “Reforma Trabalhista”.<sup>13</sup>

Entretanto, a discussão de constitucionalidade ou inconstitucionalidade já fora superada com o acórdão do STF, e estando em um Estado Democrático de Direito, deverá ser respeitado o entendimento do maior órgão jurídico do País. Contudo, a discussão doutrinária e ideológica sempre seguirá essa temática, tendo em vista tamanha controvérsia durante todo esse tempo, 2017 a 2024. Mas, vencido um entendimento da validade da norma, o que se pode ser feito, é analisar seus impactos sociais, e assim como o contrato de trabalho intermitente veio para adequar nova realidades, possa surgir outros institutos jurídicos capaz de sanar quaisquer que sejam os impactos negativos.

## 9 INDÍCES DOS IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS DO CONTRATO INTERMITENTE NO BRASIL

Na justificativa do projeto de lei, que viria a se tornar a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, é apresentada razões que balizam a inovação nas relações trabalhista como, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no Brasil, discurso esse bastante utilizado pelos

---

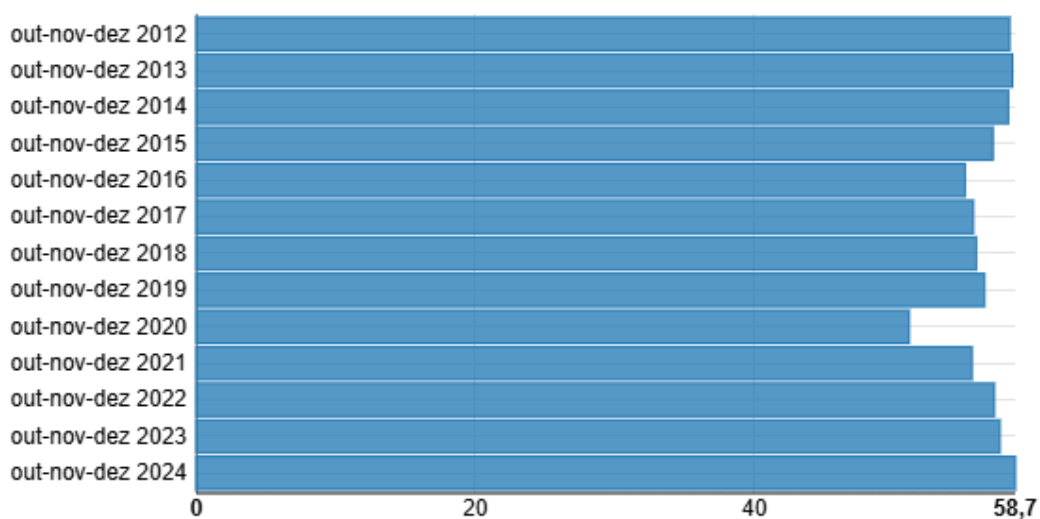
<sup>13</sup> Nota técnica PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tenica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 30 out.2023

**RODRIGO LIRA**

Ministros do STF nos argumentos apresentados para sacramentar o modelo de contrato aqui versado como constitucional. No entanto, vejamos dados estatísticos de antes da reforma trabalhista e depois da reforma, no que tange a ocupação e rendimentos dos trabalhadores em um período compreendido entre o último trimestre de 2012 ao último trimestre de 2024.

Neste ponto, iniciamos pelo nível de ocupação e desocupação do período supramencionado, fornecido pelo IBGE.

*Gráfico 1 – NÍVEL DA OCUPAÇÃO NO BRASIL – MENSAL*

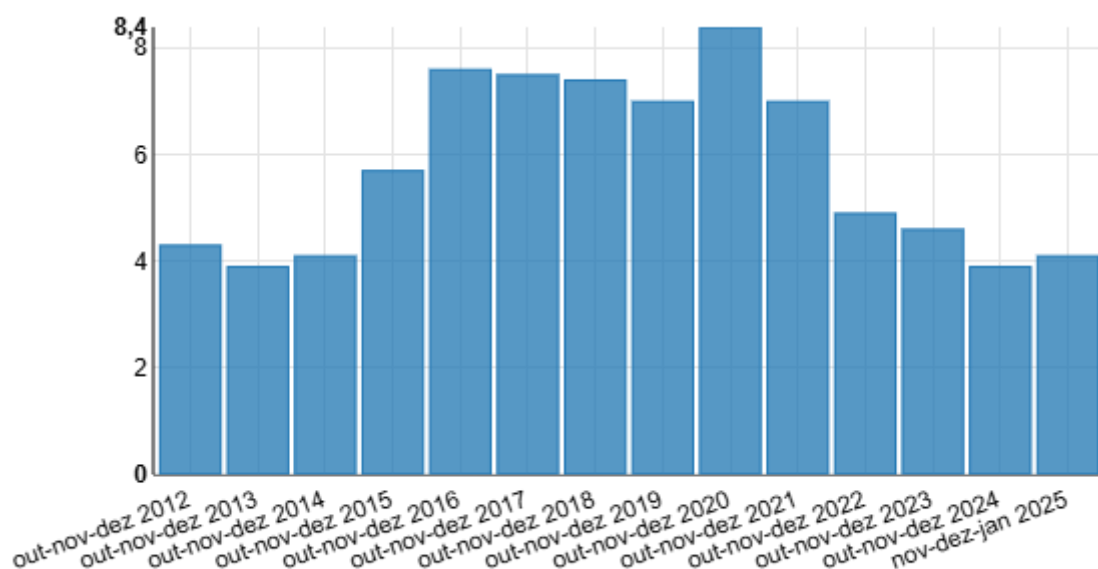


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Fonte: IBGE, PNADC Mensal, extraído da base SIDRA. [www.sidra.ibge.gov.br](http://www.sidra.ibge.gov.br), tabela 6379.

*Gráfico 2 – NÍVEL DA DESOCUPAÇÃO NO BRASIL - MENSAL*

**RODRIGO LIRA**



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Fonte: IBGE, PNADC Mensal, extraído da base SIDRA. [www.sidra.ibge.gov.br](http://www.sidra.ibge.gov.br), tabela 6380.

Assim, é possível notar que realmente houve um aumento das pessoas ocupadas do período que antecede o início da vigência do contrato intermitente em relação ao período que sucede de 55,1%, em 2016, para 58,7%, com uma queda drástica na desocupação, de 7,6% para 3,9%. Todavia, é necessário observar outros fatores, para que se possa ter uma visão mais ampla de todo o cenário trabalhista brasileiro, portanto, compara-se agora os dados da desocupação e subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

Gráfico 3 – TAXA DE DESOCUPAÇÃO E SUBOCUPAÇÃO POR INSUFICIÊNCIA DE HORAS TRABALHADAS



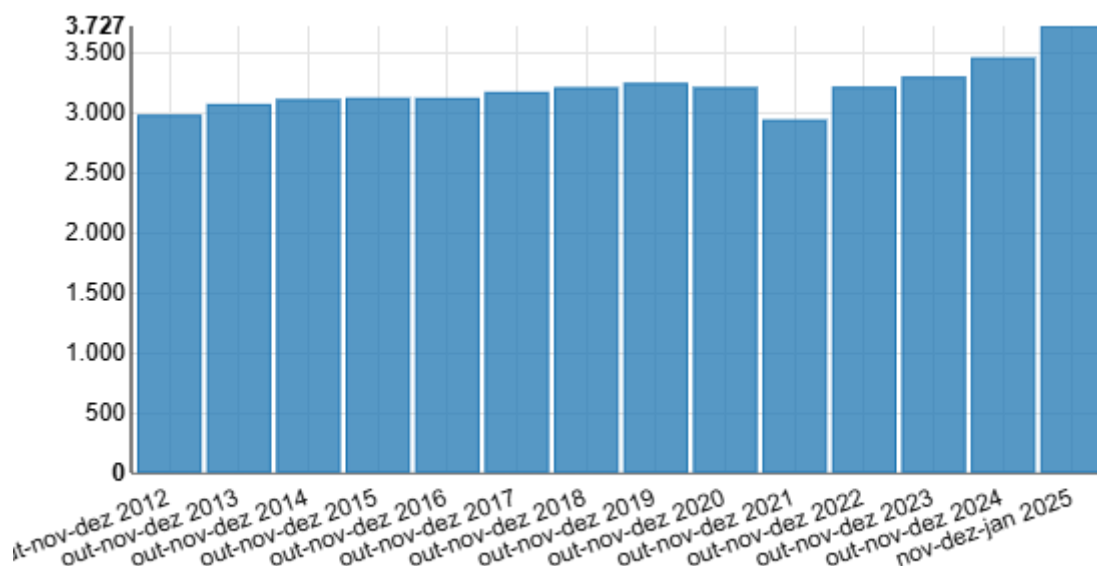
**RODRIGO LIRA**

Fonte: IBGE, PNADC Mensal, extraído da base SIDRA. [www.sidra.ibge.gov.br](http://www.sidra.ibge.gov.br), tabela 6785.

Essa estatística, recai sobre o objeto da presente pesquisa como um retrato fiel do que os defensores da constitucionalidade do contrato intermitente alegam, tendo em vista que, analisando os três gráficos apresentados pode-se deduzir que devido a possibilidade de possuir diversos contratos concomitantes, trabalhos informais, sem registros, popularmente conhecido como “bico”, estão sendo reduzidos, de 17,3% em 2016 para 10,6% em 2024. E quando analisa somente a subocupação, a queda é drástica, de 7% em 2017, para 4,8% de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Logo, houve aumento na geração de empregos.

Por fim, será apresentado mais duas estatísticas, para completar esse quebra-cabeça socioeconômico do impacto do contrato intermitente no Brasil.

Gráfico 5 – RENDIMENTO MENSAL DE PESSOAS OCUPADAS NO BRASIL

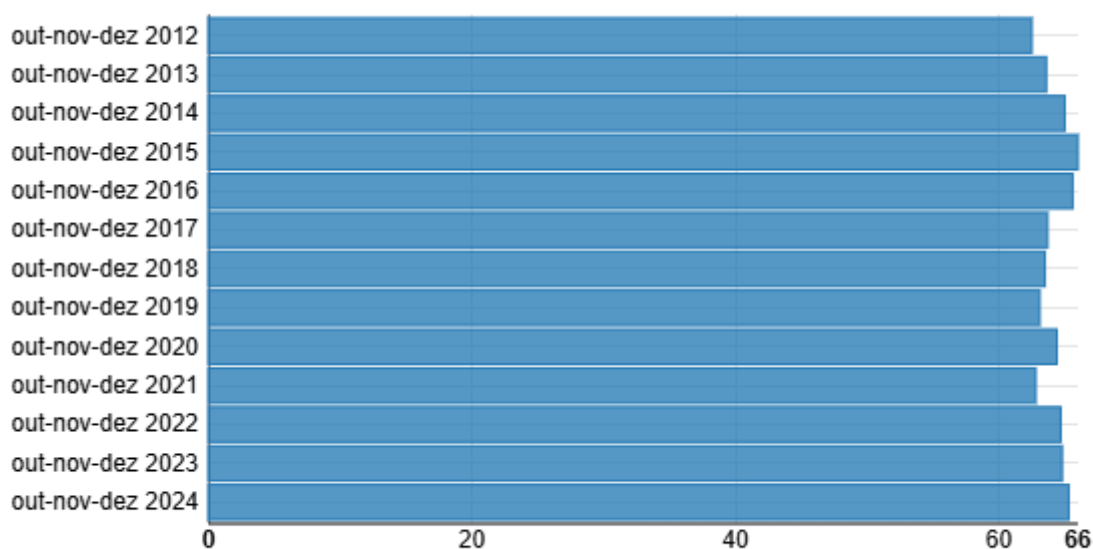


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Fonte: IBGE, PNADC Mensal, extraído da base SIDRA. [www.sidra.ibge.gov.br](http://www.sidra.ibge.gov.br), tabelas 6387.

**RODRIGO LIRA**

Gráfico 6 – PERCENTUAL DE CONTRIBUINTES A PREVIDÊNCIA



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Fonte: IBGE, PNADC Mensal, extraído da base SIDRA. [www.sidra.ibge.gov.br](http://www.sidra.ibge.gov.br), tabela 3919 (acessado em 02 de março de 2025).

Assim, dar para concluir que o impacto socioeconômico do contrato intermitente, é positivo, tendo em vista que, após sua promulgação, todos os índices aqui apresentados foram aumentando de forma progressiva. Nesses dois últimos gráficos, é possível observar que o rendimento mensal de 2017 para 2024, aumentou em R\$ 287,00, e o número de contribuintes a previdência social manteve-se praticamente inalterável, de 2016 para 2024, com uma variação para menos de 0,3%.

Certamente, são números frios e isolados, sendo necessário um arcabouço mais completo, que provavelmente daria para produzir uma dissertação só com esses dados. Todavia, é possível perceber que o medo

## **RODRIGO LIRA**

apresentado, tanto pelos ministros em seus votos, como das entidades de classe que ingressaram com as ADIn's, não está condizente com o que se extrai da observação das tabelas apresentadas acima, pelo contrário, é notadamente uma crescente na geração de emprego e na economia dos cidadãos brasileiros, podendo demonstrar assim, que esse formato de contrato atípico realmente veio para um ajuste normativo de uma realidade que estava ocorrendo à revelia da legislação. Portanto, seguindo a ideia da tridimensionalidade do Direito de Miguel Reale, o trabalho intermitente já existia, ou seja, o fato, com o volume desse contrato na modalidade vulgarmente chamada de “bico”, tem-se o valor, que e reflete na necessidade de o Direito observar esse fenômeno social que não é mais uma situação isolada, e sim, parte real do dia-a-dia dos trabalhadores. Logo, finda-se na norma, que veio por meio da lei 13.467/2017. Destarte, temos o fato, valor e a norma, que representam a tridimensionalidade do direito de Reale.

Nesse diapasão, essas informações aqui apresentadas, junto com a ideia do Miguel Reale, reforçam o que o Ministro Alexandre de Moraes discute em seu voto, a possibilidade do legislador inovar e romper com padrões clássicos, no intuito de ajustar a norma ao momento, evitando uma defasagem ainda maior do ordenamento jurídico brasileiro. Isso, com base nos dados do IBGE.

Destarte, quando passamos a analisar o estudo desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a perspectiva é diversa. Segundo eles, 20% dos vínculos intermitentes firmados em 2021 não geraram trabalho ou renda; 46% dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021 não registraram nenhuma atividade naquele mês; ainda em dezembro, a remuneração foi inferior a um salário mínimo em 44% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho; a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, o que

## RODRIGO LIRA

equivalia a 81% do valor do salário mínimo naquele ano. Para essa análise, o Departamento utilizou a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)<sup>14</sup>. Inclusive, observando o RAIS de 2022/2023, podemos perceber um aumento drástico na quantidade de contratos intermitentes, em torno de 56 mil novos contratos no modelo atípico.

Tabela 2 – RAIS 2023

Ministério do Trabalho e Emprego  
Secretaria-Executiva  
Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho  
Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho  
Coordenação de Estatísticas do Trabalho

RAIS - Divulgação: Dezembro de 2024

Ano: 2023

Brasil

Ano	Qtd Vínculos Não Típicos	Temporários	Aprendizes	Parcial	Intermitente	CEI/CAEPF*	30 Horas ou menos	Total de Vínculos Celetistas*	% de não típicos
2022	4.759.545	261.785	502.141	398.780	359.632	1.331.060	2.802.488	43.643.013	10,91%
2023	4.673.246	246.919	549.851	433.000	416.205	1.431.676	2.648.688	45.214.183	10,34%

Fonte: RAIS / MTE

\*Observação: O total de vínculos celetistas inclui as categorias de tipo de vínculo "Celetista" e "Outros".

15

<sup>14</sup> DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Boletim Emprego em Pauta, São Paulo, n. 25, maio 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>. Acesso em: 19 jan. 2024.

15

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2022. Brasília: MTE, STRAB, SEET, CGEET, 2023. Disponível em: [http://www.rais.gov.br/sitio/rais\\_ftp/ManualRAIS2022.pdf](http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2022.pdf). Acesso em: 19 de jan. 2024.

## **RODRIGO LIRA**

Ainda no boletim da DIEESE, “emprego em pauta”, observou que o comércio varejista registrou 48% de contratos parados em 2021, e o contratados intermitentemente, 35%, não auferiram renda ao longo do mesmo ano. Ademais, no final de 2019, com o aumento das festividades, houve um aumento considerável em contratações intermitentes, um total de 26 mil contratações, entretanto, 29% desses contratos não culminaram em trabalhos efetivos em 2021. E por fim, 46% de todos os contratos atípicos celebrados naquele ano, não registaram nenhuma renda no mês de dezembro, justamente o mês que houve um relevante aumento nas contratações.

Esse dado traz uma preocupação importante, que seria a falta de responsabilidade empregatícia, digamos assim, do patrão para com o funcionário intermitente, pois, em vez de chamar o que já estava contratado, prefere chamar novos funcionários. Logo, isso pode demonstrar que os empresários estão se valendo dessa contratação para realmente burlar os encargos trabalhistas típicos.

Além disso, essas análises estatísticas devem ser observadas com bastante cuidado, tendo em vista que a depender do recorte utilizado, pode-se ter a narrativa pretendida, o que não é a intenção de uma pesquisa científica, que busca apresentar as questões e as perspectivas, para que a comunidade possa se valer dessas informações. Sendo assim, existem diversas fontes seguras de dados e estatísticas, conforme as apresentadas aqui como o IBGE, CAGED e DIEESE, que buscam apresentar a realidade brasileira acerca do trabalho, da renda e demais fatores econômicos e sociais, pois a discussão doutrinária sem dados reais, não adianta de nada, pois não terá impacto verdadeiro na vida dos cidadãos, que são o núcleo de atenção primordial de qualquer decisão judicial, como a do STF ou legislativa. Assim, destaca-se a importante missão dessas instituições de pesquisa e estatísticas para balizar os debates e fomentar de forma correta a alocação de recursos, tanto financeiros como intelectuais.

**RODRIGO LIRA**

## **10 CONTRATO INTERMITENTE COMPARADO A BASE DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL**

O contrato de trabalho intermitente não é uma inovação originada no Brasil, mas sim uma adaptação de um modelo já existente na Europa, inclusive, alguns Ministros do STF em seus votos, se valem de características desses contratos europeus para justificar sua aplicabilidade ou sua adequação para melhor proteger os trabalhadores. Dessa forma, será analisado os contratos presente na Itália, Reino Unido, Portugal e na Espanha. Todos já foram brevemente citados e explicados durante a presente dissertação, contudo, nesse momento, será um pouco mais detalhado e específico.

Portanto, com o fenômeno mundial do trabalho informal, que muito decorre do grande fluxo de imigrantes na Europa e da crise financeira e política brasileira, que não permite o cidadão alcançar patamares maiores de qualidade de vida e de trabalho, foi natural os legisladores buscarem alternativas para buscar adequar a realidade jurídica a realidade fática, social dos países, que é o dever do Direito, é a razão de existir do Direito, que é a regulação da relações sociais, logo, quando há modificações nessas relações, não é possível manter-se o ordenamento jurídico imóvel, é preciso adequá-lo ao que a comunidade necessita e muitas vezes não notou. Assim, o legislador é tem um papel importante e sensível de observar as relações no macro e os impactos no micro do seu País, para que assim possa buscar inovações legais.

Mesmo com tamanha importância que o legislador possui, mudanças sempre trazem incomodo, e essa estranheza inicial, muitas vezes questiona a intenção daquilo está sendo mudado, principalmente no Brasil, que a população é majoritariamente vulnerável em diversos aspectos, desde o econômico ao alimentar. Mas, no meio de toda essa engenharia social, existem instituições

## RODRIGO LIRA

sérias, que com base na pesquisa, podem mostrar o real impacto dessa alteração.

### 10.1 O CONTRATO INTERMITENTE NA ESPANHA – *FIJO DESCONTINUO*

Na Espanha, o contrato *fijo discontinuo*, que em português significa fixo-descontínuo, surge com a Lei da Relações Laborais em 1976, ou seja, 41 anos antes da regulação no Brasil, que só veio ocorrer em 2017. No entanto, hoje, após reformas legislativas, encontra-se regulamentado no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores.<sup>16</sup>

Um dos pontos relevantes desse contrato espanhol, é que somente será utilizado para atividades econômicas de característica sazonal, no entanto, em situações em atividades que não são dessa natureza produtiva, mas que são intermitentes, é necessário determinar os períodos de trabalhos, sendo determinados ou indeterminados. O contrato deverá ser formalizado de forma escrita, apresentando a duração da empreitada, a jornada trabalhada e como ficará distribuída no período do serviço, inclusive com determinação para convocação, feita por escrita, do empregado contratado nessa modalidade. Nessa situação, diferente da legislação brasileira, que a convocação deverá ser feita com três dias de antecedência, no modelo espanhol, não há essa

---

<sup>16</sup> PÉREZ, Juan Alberto Tormos . Novedades en el contrato fiijo-discontinuo tras la reforma laboral. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 228, ano 49, p. 281-295, mar./abr. 2023. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2023-85> 1. Acesso em: 26 dez. 2023.

## **RODRIGO LIRA**

determinação, ficando estabelecido somente que deverá ser feita a convocação com prazo adequado.<sup>17</sup>

Outro ponto divergente da legislação nacional, é que na Espanha, os patrões têm que enviar ao início de cada ano, um calendário com previsão de convocação. Ou seja, dá uma mínima possibilidade de planejamento ao empregado. Esses são os principais pontos de divergência e convergência com o contrato doméstico, mas, Juan Alberto Tormos Perez, assevera o mesmo argumento exposto pelos adeptos brasileiros, que esse formato de contratação veio para agregar os trabalhadores sazonais, lhes proporcionando uma maior estabilidade e segurança, tendo em vista que nos períodos de inatividade, percebem o seguro desemprego<sup>18</sup>.

### **10.2 O CONTRATO INTERMITENTE EM PORTUGAL – ALTERNADO E POR CHAMADA**

Em Portugal, surge em 2008 para regular os profissionais de espetáculos, artistas em geral, contudo, têm sua maior abrangência quando é normatizado pelo Código de Trabalho de 2009, nos artigos 157 ao 160, no qual, possui em seu texto a diferenciação entre duas modalidades, o alternado e o por chamada. Naquele, é possível se ter uma previsão de quanto tempo ficará trabalhando,

---

<sup>17</sup> ESPANHA. Estatuto de los Trabajadores. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Última modificação: 29 jun. 2023. Disponível em: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139). Acesso em: 28 fev. 2025

<sup>18</sup> PÉREZ, Juan Alberto Tormos . Novedades en el contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 228, ano 49, p. 281-295, mar./abr. 2023. Disponível em: <http://revistadostribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2023-85> 1. Acesso em: 26 fev. 2025

## RODRIGO LIRA

devido ao modelo de negócio que utiliza essa contratação ter a possibilidade de saber quando irá precisar de um maior número de empregados ou não. Já, nesse, é totalmente à necessidade do patrão e não do mercado. No alternado, é determinado antes o período laborado, enquanto no por chamada, só fica determinado que o patrão deverá chamar com antecedência para o trabalho. Em que no Brasil é até 3 dias, e em Portugal é com mínimo 30 dias, para empregados que exerçam outras atividades e 20 dias para as demais situações.

Mas, independentemente de qual modalidade escolhida, o contrato deverá ser escrito, contudo, informando a quantidade de horas ou dias a serem trabalhados por ano, o que já demonstra uma característica de grande relevância quando se trata da previsibilidade desse contrato para os trabalhadores. E, em caso da não observância dos critérios objetivos, será considerado o contrato na modalidade tradicional. A outra questão é que em Portugal, o empregado recebe um valor de 20% do salário base para os períodos de inatividade, sendo o período de trabalho não deve ser menos de 5 meses por ano.

Destarte, é perceptível que o modelo adota no Brasil ainda pode ser suscetível a adaptações e melhorias, para melhor equiparar esse binômio empregado x empregador, partindo do pressuposto internacional de que o empregado é o elo mais frágil da relação, situação essa que pode ser observada desde os primórdios da revolução industrial.

### **10.3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NA ITÁLIA – CHIAMATTA E INDENNITA DI DISPONIBILITA**

Há duas modalidades de contrato, a primeira se chama “*chiamatta*”, que não garante de convocação, não há remuneração pelo período inativo e sem sanções para o empregado que recusar o chamado. A segunda modalidade é

## RODRIGO LIRA

“*indennità di disponibilità*”, em que há um valor pago mensalmente ao empregado pelo tempo a disposição e de inatividade, que conta para a previdência social, há definição com o empregado do período de atividade e inatividade.

O contrato de trabalho intermitente na Itália, o *lavoro intermittente*, é regulamentado pelo Decreto Legislativo 81/2015, em que determina que nos casos de contratações nesse formato fique estabelecido os períodos dos trabalhos durante a semana, mês e ou ano. Há uma relevante trava etária no dispositivo italiano, que tal contrato só pode ser aplicado a trabalhadores entre 25 e 55 anos, mecanismo que busca de forma prática a manutenção ou reinserção dos cidadãos que mais sofrem com a falta de emprego, obviamente, por ser a parcela populacional economicamente ativa em maior número. Ademais, o contrato intermitente não pode ser superior a quatrocentos dias no espaço de três anos, sob o risco de ser convertido em contrato de trabalho típico. Outras limitações vem no sentido de impedir de substituir os empregados que estão em greve, ou em situações gerais que configure uma substituição do contrato típico pelo atípico, afim de aliviar os encargos trabalhistas<sup>19</sup>.

Entretanto, nos períodos de inatividade, ao contrário de Portugal, o empregado não percebe nenhum valor, com a ressalva, do patrão requerer o tempo a disposição para atender as convocações, nessa situação em tela, adquirir a direito a um pagamento mensal por parte do empregador, não sendo inferior ao mínimo. No mais, alguns critérios iguais aos outros contratos, como ser por escrito, determinar a duração do trabalho, os por menores do trabalho como métodos de execução do serviço, além da convocação em tempo hábil.

---

<sup>19</sup> ITÁLIA. Decreto Legislativo nº 81, 15 giugno 2015. Última modificação: 03 jul. 2023. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;081>. Acesso em: 30 jan. 2025.

## RODRIGO LIRA

Portanto, o contrato intermitente é um mecanismo utilizado no mundo todo para buscar minimizar os efeitos do desemprego, mas sempre com o princípio primordial do trabalho que é promover a dignidade do indivíduo que está ali, vendendo seu tempo e mão-de-obra. Esse princípio jamais poderá ser esquecido ou preterido, tendo em vista que a saúde do trabalhador é a mesma do cidadão.

### **10.4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO REINO UNIDO – ZERO HOUR CONTRACT**

O contrato *zero hour*, já fora discutido na presente pesquisa, devido ter sido aplicado pela empresa Arcos Dourados no final dos anos 90 e início dos anos 2000, que gerou a ação civil pública já analisada também. No entanto, nesse momento, assim como os demais contratos ao redor do mundo observados, será a análise da aplicação desse contrato no Reino Unido, de que forma ele funciona e quais vantagens e desvantagens.

No País, está expresso o contrato zero hora, no artigo 27, do *Employment Rights Act* de 1996, ou seja, bastante recente. É possível extrair diretamente do artigo os seguintes aspectos: o compromisso de fazer ou executar trabalhos ou serviços condicionados à disponibilização de trabalho ou serviços pelo empregador ao trabalhador e onde não há certeza de que tais trabalhos ou serviços serão disponibilizados ao empregado. Até aqui, não se têm muitas divergências quanto aos demais contratos.<sup>20</sup>

No entanto, no Reino Unido, as cláusulas contratuais são determinadas unicamente pelo patrão, logo, é plausível que tal situação ponha o empregado

---

<sup>20</sup> REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 07 de março de 2023.

## RODRIGO LIRA

em uma situação de vulnerabilidade total, na relação trabalhista. Então, é possível entender que a legislação reino unidense ainda tem muito a avançar, devido a expor o trabalhador de forma indiscriminada as vontades do empregador. À mercê do empregador, segundo Ravnjak; Rodrigues; Soares<sup>21</sup>. Por fim, os trabalhadores contratados nesse modelo, não possuem determinação de jornada máxima ou mínima, o que gera a possibilidade de perceberem remunerações inferiores ao mínimo, certamente, uma grande ameaça a dignidade do trabalhador. Sendo assim, é concluída a breve análise dos contratos intermitentes pelo mundo, que serviram de base para o contrato brasileiro, e é notório que em todos a pontos de melhoria, e que não é uma invenção abstrata do legislador brasileiro, possuindo realmente uma base lógica, social e econômica sólida por trás desse formato de contratação.

Os Ministros do STF, Fachin e Fux principalmente, em seus votos, no que se refere ao julgamento da constitucionalidade do contrato intermitente brasileiro, se valem muito das realidades europeias, tendo em vista, que à aplicação do contrato nesses países, precede a do Brasil. Inclusive, Min. Luiz Fux, abriu uma divergência bastante interessante, no sentido de julgar constitucional, mas com um prazo para o Poder Legislativo fizesse ajustes no modelo brasileiro, para se aproximar, nos pontos positivos, dos contratos europeus, no entanto, fora voto vencido.

Todavia, até aqui, já se têm uma visão bastante ampla desse modelo de contrato atípico, tanto no Brasil como no mundo, de que forma se deu a constituição desse contrato no Brasil e como esse contrato brasileiro se

---

<sup>21</sup> RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. Trabalho intermitente: uma análise comparada. *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, v. 1, n° 52, p. 11-33, jan. 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552269635017>. Acesso em: 26 dez. 2023.

## **RODRIGO LIRA**

correlaciona com diversas legislações internacionais, além de seus impactos sociais e econômicos.

### **11 SOCIEDADE DO RISCO - A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR OU SOMENTE A NATURAL FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A ideia de sociedade do risco, surge com o autor Ulrich Beck, em um livro com exatamente esse título, “Sociedade do Risco”, em que, busca analisar o que seria o mundo pós-moderno.

Na modernidade tardia, a produção social de riqueza é acompanhada sistematicamente pela produção social de riscos. Consequentemente, aos problemas e conflitos distributivos da sociedade da escassez sobrepõem-se os problemas e conflitos surgidos a partir da produção, definição e distribuição de riscos científico-tecnologicamente produzidos (BECK, 2010, p. 23).

Assim, é importante destacar o subtítulo de sua obra, que consiste em denotar a transição de uma sociedade clássica para uma sociedade que rompe com toda essa visão. Desse modo, em vez de uma sociedade com padrões sólidos e rígidos, uma sociedade flexível e despadronizada. O subtítulo é “Rumo a uma outra modernidade”. Logo, pode-se auferir na obra, que sociedade do risco é um processo de transição de uma sociedade industrial de classes para a do risco, que está em desenvolvimento até hoje.

Assim como no século XIX a modernização dissolveu a esclerosada sociedade agrária estamental, e ao depurá-la, extraiu a imagem estrutural da sociedade industrial, hoje a modernização dissolve os contornos da sociedade industrial e, na continuidade da modernidade, surge uma nova configuração social (BECK, 2011, p. 12-13)

## **RODRIGO LIRA**

Portanto, Beck entende que na sociedade anterior, a de classe, o dilema era como distribuir a riqueza produzida de forma igualitária, enquanto na do risco, o grande ponto é como evitar e ou minimizar os riscos criados sem atrasar a modernização, possuindo como pilar a segurança. Dessa forma, o trabalhador se torna um dos atores nesse conceito, pois, segundo o autor, a segurança das leis trabalhistas promovida pelo Estado, na ideia de bem-estar social, conquistada no período anterior por meio da luta de classe, seria justamente o que faria o trabalhador perder sua relação com a classe social que pertence, promovendo assim uma individualização do ser e conseqüentemente o rompimento dos ideais clássicos de sociedade, sólidos e rígidos.

Desde que o Estado promoveu aos trabalhadores, como um salário mínimo, o trabalhador se emancipa de sua classe social, culminando na individualização. Pode-se dizer que com a sociedade do risco, as relações laborais se tornaram líquidas, mais frágeis. Destarte, para a pós-modernidade, denominada pelo autor de sociedade do risco, as bases sociais são liberdades individuais.

Em resumo, sociedade do risco é o momento em que se encontra a sociedade pós-moderna, buscando se proteger, para os riscos provocados pelo seu desenvolvimento. Como consequência, inicia-se o processo de surgimento de novos formatos de trabalho, como o teletrabalho, trabalhador uberizados, entre outros. Assim, o contrato intermitente é justamente esse momento, no qual, as relações trabalhistas seguem de desenvolvendo e mudando, e o legislador inova no intuito de proteger a sociedade, ou o trabalhador, dos riscos causados pelo desenvolvimento econômico, modernização dos postos de trabalho e necessidade de mão-de-obra mais qualificada que gera mais desemprego ou subempregos.

Os riscos e ameaças atuais diferenciam-se, portanto, de seus equivalentes medievais (...) fundamentalmente por conta da

## **RODRIGO LIRA**

globalidade de seu alcance (ser humano, fauna, flora) e de suas causas modernas. São riscos da modernização. São um produto em série do maquinário industrial do progresso, sendo sistematicamente agravados com seu desenvolvimento ulterior (BECK, 2010, p.26).

Por conseguinte, ameaças advindas desse desenvolvimento ultrarrápido geram ameaças a tudo e todos, como fauna, flora, humanos ou não humanos, ricos ou pobres, não a distinção para o risco. Com isso, o risco ganha relevância política, atuando diretamente na estrutura social contemporânea. E é nesse momento, que a sociedade do risco atinge a instituição do trabalho, pois no entendimento do autor, a profissão perde suas bases clássicas como funções e garantias. Então, Beck, observa as três principais bases do trabalho, que o padronizam, que são: o próprio contrato de trabalho, o local de trabalho e a jornada de trabalho.

O sistema empregatício também se assentava – com algumas exceções – até meados dos anos setenta na regra geral do “trabalho vitalício integral” como parâmetro de organização temporal para o planejamento e mobilização de mão de obra na empresa, mas também para definir as circunstâncias biográficas. Esse sistema permite – em princípio – traçar claras delimitações entre trabalho e ócio, passíveis de fixação no espaço e no tempo, mas também com contornos sociais e jurídicos distinguindo desemprego e emprego (BECK, 2010, p.207).

Todavia, como já foi exposto, com o rompimento da percepção clássica de sociedade nessas três bases, surgindo formas flexíveis e plurais de empregos ou subempregos. Logo, entende que o trabalho temporário, ou no caso em tela, intermitente, se torna um dos riscos, tendo em vista que o contrato é extremamente frágil, flexível e incerto, o que pode causar angústia ao trabalhador pelas incertezas provocados por essa modalidade de contrato. Assim, é possível observar como a sociedade do risco atinge todos os prismas sociais, nesse exemplo do contrato de trabalho precário, o risco se inicia no

## RODRIGO LIRA

contrato e pode resultar em questões de saúde do trabalhador, tanto física como psicológicas.

Adiante, Judith Butler, presenteia a sociedade com a obra *Quadros de Guerra - Vida Precária, vida passível de luto*, em que traz, de forma abrangente, a ideia de precariedade pela “vulnerabilização” de determinados grupos. A autora busca entender a razão de algumas vidas serem passíveis de luto, enquanto outras não e como se chega a essa valoração social das vidas humanas. De pronto, é trazido a concepção de que a norma quem faz essa distinção, determinam quais indivíduos serão reconhecidos ou não como vidas, assim como ocorreu na escravidão, que a norma determinava que os escravos eram coisas e não pessoas. Portanto, entender de que forma são feitas essas distinções de valor da vida, é fundamental para que transforme essas normas em mais democráticas.

Entendido a ideia central do pensamento, Butler traz o conceito “*to be framed*”, que significa, ser enquadrado, e esse termo é utilizado em sentido bastante amplo. A autora busca por meio dessa ideia de enquadramento, que essa moldura, se preparada e apresentada de uma determinada forma, leva a uma conclusão óbvia, então, propõe que o questionamento seja em torno do enquadramento, tendo em vista que é ele que traz consigo fatores externos que determinam o sentido do que está dentro da moldura. Assim, à medida que vamos nos deparando com a precariedade da vida, valendo-se das molduras que apreendemos no decorrer do tempo, é interessante buscar questionar, para que seja rompido e surjam nossas perspectivas de compreensão.

No entanto, conforme já fora demasiadamente exposto nessa pesquisa, os desdobramentos sociais e econômicos do contrato intermitente são positivos, mas, os grupos e instituições que se demonstraram contra essa modalidade, sempre traziam a ideia da precarização do trabalhador, logo, afrontando a

## RODRIGO LIRA

dignidade da pessoa humana, tendo em vista que estariam submetendo o empregado a situações menos vantajosas do que as já estabelecidas como mínimas na CLT. Partindo dessa perspectiva, se encaixaria perfeitamente de Butler, pois poderíamos deduzir que vida do trabalhador estaria sendo desconsiderada em relação ao do empresário, logo, uma vida passível de luto. Contudo, ainda seguindo dentro da filosofia da mesma, é necessário questionar a moldura, que seria o próprio contrato, para assim termos um rompimento de ideias pré-concebidas.

se somente uma vida passível de luto pode ser valorizada, e valorizada ao longo do tempo, então apenas uma vida passível de luto vai ser candidata ao apoio social e econômico, à habitação, à assistência médica, ao emprego, ao direito de se expressar politicamente, às formas de reconhecimento social e às condições para a atuação política (BUTLER, 2018, p. 218).

Então, é totalmente possível que o contrato intermitente possa ser justamente o rompimento com a precarização dos trabalhadores que estavam na informalidade e que continuaram a existir, havendo normatização ou não. Destarte, a norma veio para reinterpretar a moldura. Essa também pode ser uma forma de observar essa nova relação laboral.

Mas, retomando ao pensamento de Butler, o contrato intermitente pode ser uma estratégia de marcar os corpos, para justificar a violência sobre eles. E aqui, os conceitos de Butler, se confundem com a biopolítica de Foucault e Estado de Exceção, de Agamben, cada um com suas nomenclaturas. A realidade, é que tanto Judith como Giorgio Agamben, segue Foucault, este sendo o primeiro a tratar das políticas sobre o corpo. A biopolítica de Foucault, consiste em práticas de poder que incidem sobre os corpos dos indivíduos, como discursos, estruturas arquitetônicas, normas e etc.

o poder é cada vez menos o direito de fazer morrer e cada vez mais o direito de intervir para fazer viver, e na maneira de viver, e no “como” da vida, a partir do momento em que, portanto, o

## RODRIGO LIRA

poder intervém sobretudo nesse nível para aumentar a vida, para controlar seus acidentes, suas eventualidades, suas deficiências (Foucault, 1997/1999, p. 295).

Essa prática surge bem antes, mas se encaixa perfeitamente na ideia de sociedade do risco, de Ulrich Beck, tendo em vista que para a biopolítica, a população é o problema que engloba o social, biológico e político e na sociedade do risco, há uma busca incessante para minimizar os riscos provocados pela modernização em todos esses mesmos aspectos que a biopolítica tende a conter.

Já no Estado de Exceção, de Agamben, o próprio Estado colocaria os cidadãos em um cenário de exceção<sup>22</sup>, e nesse contexto surgem a ideia de Vida Nua, que se equivale ao *Homo Sacer*<sup>23</sup>, do Direito Arcaico, que segundo Agamben, é uma vida sem proteção jurídica. O filósofo italiano, chamou de Estado de Exceção as práticas de usurpação ou suspensão de direitos advindas, principalmente, da atuação do Poder Executivo. Entendendo que, essas práticas, pela sutileza com que elas aparecem nas sociedades contemporâneas, acabam não sendo percebidas e, assim, não se vislumbra a completude da exceção, mascarando uma técnica de governo.

Ambas as ideias, coadunam com os marcadores sociais, que traz Butler, para identificá-los e justificar a violência sobre eles.

O poder já se encontra em operação por meio de esquemas racistas que fazem persistentemente distinção não apenas entre vidas que valem mais e menos, que são mais e menos enlutáveis, mas também entre vidas que são assinaladas, com maior ou menor ênfase, como vidas. Uma vida só pode ser assinalada como vida no interior de um esquema que a apresente como tal (BUTLER, 2020, p. 112).

---

<sup>22</sup> AGAMBEN, Giorgio. *Estado de exceção*. São Paulo: Boitempo, 2002

<sup>23</sup> AGAMBEN, Giorgio. *Homo sacer: o poder soberano e a vida nua I*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002. p. 14.

## **RODRIGO LIRA**

Logo, é possível chegar à conclusão de que a vida precária, é uma biopolítica aplicada como forma de governo, dentro de um Estado de Exceção. Assim, a ideia de precarizar vidas por meio de estratégias biopolíticas, desnudando-as de direitos e dignidade, torna-se a regra, possibilitando a morte de grupos sem que seja considerado crime. E sob essa ótica, o contrato de trabalho intermitente seria essa biopolítica de marcação.

Portanto, por mais que o STF já tenha definido que a aplicação de uma espécie de contrato atípico no Brasil seja totalmente condizente com a Constituição, com a legislação ordinária, com os costumes locais e que os impactos socioeconômicos foram positivos, no âmbito da filosofia e sociologia, o debate estará sempre aberto, com o intuito de entender a fundo a razão dos mais diversos institutos jurídicos. É importante ressaltar que nos mais diversos votos dos Ministros do STF e até mesmo do TST, foram utilizadas as obras supramencionadas, para fundamentar suas opiniões, em decorrência da relevância desses autores para as observações das conjunturas sociais atuais, no qual, busca-se a efetividade do direito para dirimir os desequilíbrios existentes e provocados por nós mesmo, conforme Beck descreve na ideia dos riscos pós-modernos.

Contudo, não são só autores estrangeiros que buscam explicar fenômenos de flexibilização dos paradigmas clássicos, no caso em tela, o trabalho. No Brasil, tem-se o Ricardo Antunes, que produz obras riquíssimas acerca do trabalho e de seus desdobramentos, como o livro *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, *Os sentidos do trabalho*, *Adeus ao trabalho?* E foi organizador dos volumes de *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. Antunes busca entender os novos formatos do trabalho, e de pronto, já destaca-se um questionamento presente no *Privilégio da servidão*.

**Teresina/PI**

**2025**

## RODRIGO LIRA

Por que o labor humano tem sido, predominantemente, espaço de sujeição, sofrimento, desumanização e precarização? (ANTUNES, 2018, p.23)

O autor com viés marxista, entende que o trabalho e o trabalhador passam por um momento de desfragmentação dos direitos precarizando assim a classe trabalhadora, por meio da flexibilização das relações devido a tecnologia, que ao invés de amparar a dignidade da pessoa humana, retira as condições mínimas de existência. Antunes, traz em suas obras todo um histórico das relações laborais, principalmente referente ao fordismo e ao taylorismo, contudo, quando chega no pós-modernidade, há, segundo o autor, uma liofilização das empresas e das relações laborais, na qual, aparentemente seriam benéficas ao trabalhador, é na realidade, o novo meio de extração da mais-valia. Pois, se nas relações anteriores sequer eram consideradas trabalho, hoje, essas novas conjunturas servem como forma de integração entrar a produção e a circulação do capital.

Nessa concepção, surge o termo *walmartização*, termo trazido por Nilo Netto, no qual, busca explicar essas novas relação de trabalho que seria um meio termo do taylorismo, altos investimentos tecnológicos, e do toyotismo, ideia de desperdício zero, com baixa remuneração, em decorrência da possibilidade de precarizar os contratos de trabalho. Portanto, não faltam autores e pensadores para discutir as relações de trabalho no mundo, em que, várias delas, como as apresentadas nesse capítulo, facilmente se encaixam no contexto e discussão do contrato de trabalho intermitente, o objeto de estudo dessa pesquisa. No entanto, é importante esclarecer que a legislação de uma inovação com essa, é permeada não só de interesse econômicos, mas estudos e observações sociais e de dados estatísticos, que visam a adequação de um fato social a realidade jurídica do País. A discussão filosófica e doutrinária jamais terá sim, e os cidadão necessitam de políticas que tenham impactos reais e não

**Teresina/PI**

**2025**

## **RODRIGO LIRA**

somente no campo das ideias, por isso, que mesmo sendo controvertido, é importante dar o passo inicial rumo a mudança, sob o risco de deixar ainda mais tempo um fato fora do ordenamento jurídico.

Sendo assim, ressalta-se a importância dos conceitos e ideias expostas nesse capítulo, tendo em vista que foram esses mesmo pensadores que balizaram a discussão da constitucionalidade ou não desse contrato, no entanto, se nada tivesse sido feito, vários trabalhadores que já atuavam em contratos intermitentes só que sem regulamentação, estariam ainda mais periféricos quanto aos direitos trabalhistas, podendo provocar ainda mais miséria, desigualdades sociais, entre outras consequências. No entanto, não é com a decisão do STF que se extingue a discussão, pelo contrário, abre-se ainda mais a possibilidade de um debate mais aprofundado, pois a partir do entendimento do STF, é possível ter os impactos reais e discutir quais melhorias ou ajustes devem ser feitos, e por que não, daqui uns anos, se ainda é necessário ter a vigência desse contrato, como ocorre no Reino Unido, que já pensa em revogar a aplicação desse contrato nas relações trabalhistas. No mais, a presente pesquisa busca enriquecer e ajudar a entender e nortear, em certo grau, o debate.

## **12 CONCLUSÃO**

A presente dissertação, versou no decorrer da pesquisa sobre o contrato de trabalho intermitente no Brasil, a partir do julgamento do Superior Tribunal Federal que julgou a modalidade de contrato constitucional, verificar os impactos sociais e econômicos decorrentes da utilização desse modelo de contrato nas relações trabalhistas, e se, mesmo sendo constitucional, poderia significar uma precarização do trabalho e do trabalhador ou somente uma flexibilização natural

## **RODRIGO LIRA**

das relações de labor, em decorrência do desenvolvimento tecnológico, social, econômico e estrutural. Para isso, foi utilizado o Acórdão do STF, acerca das ADIn's 5826, 5829 e 6154, julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dados do SIDRA/IBGE, CAGED, entre outros, além de uma densa revisão bibliográfica contendo diversos autores conforme verificado no transcurso da leitura, para ao final de toda essa análise ser possível entender todos os aspectos desse modelo de contrato, desde o micro ao macro, facilitando assim, o entendimento e o debate acerca do tema.

Assim, foi iniciado o estudo com o contexto histórico do direito do trabalho no Brasil e ao redor do mundo, podendo perceber que no País a tutela dos direitos trabalhistas, comparado com outros países, iniciou tardiamente, e por mais surpreendente que seja, inicia-se no mesmo governo que declara o golpe militar. No entanto, a partir da Constituição de 1934, sucedeu-se somente em melhorias quanto a legislação trabalhista. Inclusive, essa primeira Constituição foi trouxe questões de trabalho tão importante e disruptivas que até atualmente são mantidos, como a jornada de trabalho diárias de 8 horas, repouso semanal, entre outros que já foram apresentados de forma bem detalhada no primeiro capítulo.

O México, foi o primeiro País e ter uma Constituição com as questões trabalhistas, em 1917, mas o interessante, é que somente em 1919 é que surge a Organização Internacional do Trabalho, sendo, daí em diante, um movimento natural ao redor do mundo, tendo em vista que a OIT é constituída justamente nesse intuito, de regular de forma internacional e padronizada as questões de dignidade do trabalhador no mais diversos países. Esse momento, início do século XX, é o período pós revolução industrial, período esse marcado por afronta a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho demasiadamente, portanto, como é visto no estudo das escolas literárias, um

## RODRIGO LIRA

novo movimento sempre surge para negar o movimento anterior, e na história e na cultura não é diferente dos movimentos artísticos, pelo contrário, está tudo conectado. O Brasil foi um dos países fundadores da OIT.

Contudo, a primeira lei brasileira que considerada que tratava de questões trabalhistas, foi a Elói Chaves, que possibilitou a aposentadoria dos ferroviários com 10 anos de serviços. Atualmente, com 10 anos de serviço ainda faltam estão faltando 50 anos entre outros critérios para poder aposentar. Então, em 1939, é instituída a justiça do trabalho, hoje, sem dúvidas nenhuma, o melhor tribunal para pleitear direitos, tendo em vista sua eficiência, e logo em seguida, 1943, consolidam de legislação trabalhista na CLT. É interessante destacar, que até a Constituição de 1988, os direitos trabalhistas eram tratados como questões econômicas, mas em na CF/88, entram para o rol de direitos sociais e fundamentais, o que muda completamente a perspectiva acerca dos trabalhadores e do ambiente de trabalho, que até então, possuía muitos fragmentos do período anteriores, da revolução industrial.

Após a exposição da história do direito do trabalho, é discorrido acerca da percepção do trabalho no decorrer dos séculos, no qual, fica evidente que o trabalho sempre fora visto pelos mais abastados como algo ruim e para os pobres, tanto que o termo trabalho vem de *tripallium*, uma ferramenta de tortura. Portanto, é apresentado diversos autores com seus conceitos e ideias do trabalho nos séculos passados. Então, o trabalho deveria ser para o menos abastados, pois os nobres utilizavam-se do ócio para pensar em arte e política, portanto, quem trabalhava era um indivíduo apolítico e sem cultura, servindo somente como instrumento de circulação da riqueza com sua mão-de-obra barata e muitas vezes escravizada. No entanto, é notável que essa depreciação da classe trabalhadora existe até hoje, tanto que Bauman, um recente filósofo,

## **RODRIGO LIRA**

traz o termo precariado em vez do proletariado, em decorrência da crescente desvalorização e abusos sofridos pelos trabalhadores.

No entanto, é justamente essas questões foram discutidas até o último capítulo dessa dissertação, o que está havendo é realmente uma precarização ou somente um rompimento com a visão clássica de trabalho e das demais instituições, promovendo inovações e readaptações a situações que atualmente não são mais funcionais, e devido a estranheza gerada pela mudança, buscam classificar em uma moldura pior do que realmente é. Portanto, no capítulo 3, inicia-se literalmente o processo de dissecação do contrato de trabalho intermitente no Brasil.

O contrato de trabalho intermitente é trazido a legislação brasileira por meio da Lei 13.467/2017, sob a égide de aprimorar as relações de trabalho no Brasil, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra, regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal. Mas, apesar da regulamentação ter chegado somente em 2017, no começo dos anos 2000, a empresa conhecida como *Mc Donalds*, utilizava um modelo semelhante, denominado jornada móvel ou variável, no qual, o TST entendeu ser sua aplicação para os trabalhadores brasileiro, inválidas. No entanto, o contrato trazido na Lei 13.467/2017, foi aprovado e hoje é vigente e constitucional, segundo o STF.

No entanto, o julgamento por parte do STF só veio ocorrer em 2024, ou seja, 7 anos após a vigência do contrato, devido ao protocolo de três ADIn's, a 5826, 5829 e 6154. O resultado da votação no STF foi de 7 votos a favor da constitucionalidade do contrato e da improcedência das ações, e 2 votos contra a constitucionalidade do contrato e da procedência das ações. Os Ministros que votaram a favor do contrato foram os Mins. Nunes Marques, Alexandre de Moraes, André Mendonça, Luiz Fux, Cristiano Zanin e Gilmar Mendes, e os

## **RODRIGO LIRA**

votantes contra o contrato foram somente a Ministra Rosa Weber e o relator Edson Fachin. Os votos de cada um foram amplamente analisados e destrinchados no estudo, mas o Luiz Fux traz uma importante observação, pois foi o único que votou para que o contrato passasse por ajustes antes de ser definitivamente considerado constitucional, com base em contratos da Espanha, Portugal e Itália.

Já no TST, foi necessário observar casos concretos, uma análise jurisprudencial em decorrência do controle de constitucionalidade não passar por eles, somente os desdobramentos jurídicos sociais, em cada ação que chega até eles para que analisem e só assim possam apresentar seu entendimento acerca do tema, utilizando claro, o STF como referência, apesar da divergência de competência que há entre os tribunais, o STF segue sendo a entidade máxima jurídica brasileira, necessitando o TST, respeitar o entendimento vinculante do STF. Assim, foram analisados três julgados, dos quais foram a ação civil pública de nº 9891900-16.2005.5.09.0004, o processo nº 10454-06.2018.5.03.0097 e o processo nº 11000-23.2020.5.15.0076, esse último, ocorreu um ano antes do julgamento do STF, inclusive, sendo utilizado pelo Ministro Zanin, para fundamentar seu voto.

Todavia, durante a análise dos votos, é perceptível que a discussão primordial orbitava em torno de um tema central, que era a dignidade da pessoa humana. Portanto, foi trazido também para esse texto a perspectiva do que seria a dignidade da pessoa humana no direito internacional do trabalho, utilizando com base a OIT, a Declaração dos Direitos Humanos entre outros pactos e acordo internacionais, para que pudéssemos entender de que forma esses entes, poderiam entender o surgimento do contrato de trabalho intermitente, não só no Brasil, mas de uma forma mais abrangente, devido suas orientações serem para diversos Estados-Membros. Assim é possível concluir que apesar de haver

## **RODRIGO LIRA**

orientações sobre a dignidade do trabalhador, são conceitos abertos, que o simples surgimento do contrato intermitente não seria capaz de demonstrar cabalmente uma afronta aos tratados ratificados internamente no País. Mas seria necessária uma análise mais profunda, observando impactos reais sociais e econômicos, e a realidade dos trabalhadores na prática desse contrato, em paralelo com os trabalhadores abrangidos pela nova norma, anteriormente ao contrato, para poder se ter um parâmetro de melhorou as condições de trabalho e de vida ou pioraram, para só assim, poder se levantar uma tese de Ação Direta de Inconstitucionalidade.

Inclusive, acredito que as entidade e instituições de classe que ingressaram com essas ações foram precipitados, e não apresentaram junto das ações impactos reais de deterioração dos direitos trabalhistas. Talvez, se tivessem esperando um pouco mais, tivessem tido êxito em suas ações. Mas foram de tal forma negligentes com as ações, que duas, das três ações, não tiveram reconhecida a legitimidade ativa além de perderem o objeto em determinadas questões.

Retomando a dignidade da pessoa humana a luz do direito internacional, uma análise fria da letra da lei, não é capaz de demonstrar o tamanho dos problemas que podem causar ou que podem resolver, por isso, termina que esse lapso temporal de sete anos para o julgamento do STF foi importante, para que pudéssemos ver os impactos sociais reais, em relação ao nível de desemprego, renda, e saúde do trabalhador. E não ficar somente no campo das ideias do direito.

Para isso, fomos em busca de dados estatísticos da SIDRA/IBGE, CAGED e DIEESE, para confrontarmos com as ideias expostas, tanto por quem é a favor do contrato, como para quem é contra esse formato de contrato. E a realidade na qual nos deparamos foi que tanto o índice de ocupação cresceu,

## **RODRIGO LIRA**

como o índice de desocupação caiu drasticamente e a renda dos cidadãos também teve um crescimento considerável. O lapso temporal utilizado foi o último trimestre de cada ano, desde 2012 até 2024, e os índices analisados só aumentaram, então, por mais que hajam outros fatores ligados a esse aumento, não houve queda, portanto, o impacto negativo do contrato de trabalho intermitente, em relação a essa análise, não existe, pelo contrário, só houve melhorias na condição do trabalhador, com base na ocupação, desocupação e renda.

Entretanto, quando vamos para o boletim da DIEESE, o cenário é diverso, tendo em vista que podem possuir interesses para somente um dos lados do binômio empregado x empregador. Mas, nas pesquisas deles 20% dos vínculos intermitentes firmados em 2021 não geraram trabalho ou renda; 46% dos vínculos intermitentes ativos em dezembro de 2021 não registraram nenhuma atividade naquele mês e ainda em dezembro, a remuneração foi inferior a um salário mínimo em 44% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho; a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, o que equivalia a 81% do valor do salário mínimo naquele ano. Portanto, é possível observar que é um debate bastante complexo, que envolve diversos atores e com muitas camadas a serem atingidas. No entanto, houve um aumento de 56 mil novos contratos intermitente em 2023, ano base do RAIS analisado.

Entretanto, um dos objetivos dessa dissertação é ajudar e facilitar o debate e esclarecer alguns pontos, que acredito que com todas essas informações está sendo possível ter uma visão bastante ampla para que ler sem paixão, buscando realmente se informar para poder entender de que forma funciona o contrato de trabalho intermitente e quais os verdadeiros impactos na sociedade. Somando a isso, o debate de filosofias e ideias, gera uma discussão

## **RODRIGO LIRA**

bastante rica e este texto serve para conectar todas essas variáveis que devem estar presentes em um debate sério e verdadeiro.

Por fim, após expor o histórico legislativo, todas as características do contrato de trabalho intermitente brasileiro, as opiniões dos principais Tribunais envolvidos nessa questão, os impactos sociais e econômicos por intermédio de estatísticas e dados de fontes idôneas, faz-se necessário entender as principais semelhanças e diferenças dos contratos intermitentes que são utilizados no mundo com o brasileiro, afim de entender quais foram as inspirações para o legislador brasileiro e se há algo que ainda dar para ajustar ou adequar com base nessas outras legislações semelhantes. Justamente essa sendo a ideia do Ministro Luiz Fux, no qual, requereu que houvessem ajustes para que pudesse considerar constitucional o contrato, no entanto, voto vencido. Então, iniciando pelo contrato espanhol, um dos pontos relevantes desse contrato espanhol, é que somente será utilizado para atividades econômicas de característica sazonal, no entanto, em situações em atividades que não são dessa natureza produtiva, mas que são intermitentes, é necessário determinar os períodos de trabalhos, sendo determinados ou indeterminados, apresentando a duração da empreitada, a jornada trabalhada e como ficará distribuída no período do serviço. Outro ponto divergente da legislação nacional, é que na Espanha, os patrões têm que enviar ao início de cada ano, um calendário com previsão de convocação. Ou seja, dá uma mínima possibilidade de planejamento ao empregado.

Já em Portugal, a principal diferença está no período para convocar, que é de 30 dias para empregados que exerçam outra atividade e 20 dias para os demais, enquanto no Brasil é de 3 dias de antecedência. Ademais, uma das questões mais brilhantes da legislação portuguesa é que o empregado recebe um valor de 20% do salário base para os períodos de inatividade, enquanto no

## **RODRIGO LIRA**

Brasil, se o empregado não tiver outro contrato ou outra atividade, ficará sem renda, como um desempregado formal.

Na Itália, o contrato nesse formato só pode ser exercido com trabalhadores entre 25 e 55 anos, tendo em vista que é o público com maior nível de desemprego, por serem os cidadãos economicamente ativos, além de não poder ser superior a quatrocentos dias no espaço de três anos, sob o risco de ser convertido em contrato de trabalho típico. Observando esses contratos, é realmente possível perceber que o brasileiro ainda é um pouco precário, mas, que nada impede de ser ajustado e melhorado, para realmente atingir a finalidade para qual fora criado.

No Reino Unido também existe, entretanto, é um dos contratos mais precários que há e que realmente põe o trabalhador em risco, ficando cem por cento à mercê da vontade do empregador.

E no último capítulo, é trazido o debate de correntes filosóficas para tentar entender se todos esses movimentos que estão ocorrendo não só no Brasil, mas no mundo inteiro, são uma natural flexibilização ou realmente são uma precarização do trabalhador e de sua vida, no intuito de privilegiar determinados grupos que detêm o poder financeiro e político nas mãos. Mas, com todo o exposto, é possível chegar a uma conclusão bastante clara, mas não absoluta em relação ao contrato de trabalho intermitente e suas consequências.

Sendo assim, a conclusão da presente pesquisa, é que o contrato de trabalho intermitente é sim uma inovação legislativa, que traz consigo a responsabilidade de adequar uma nova realidade fática social, que conseqüentemente rompe com a perspectiva clássica de trabalho, com contratos, jornadas e remunerações inflexíveis. Mas, o legislador não pode ser responsável por está fomentando a precarização das relações de trabalho, pela não execução correta dos atores dessa relação. Pois a CLT é excelente ao

## **RODRIGO LIRA**

trabalhador, mas vários patrões conseguem burlar essa norma, e então, quem gerou essa precarização foi o legislador, que definiu a CLT ou a sociedade em si, que se automutila? Provavelmente, é a sociedade brasileira que está enraizado sempre tentar tirar vantagens, em detrimento dos direitos dos outros, o que culmina em um desequilíbrio muito visível quando se trata de empregado e patrão, pela, normalmente, diferença de poder econômico.

Portanto, além de ser constitucional, o contrato intermitente traz consigo a importante missão de ampliar o ordenamento jurídico trabalhista, abrangendo novos atores, para submetê-los as regras, inclusive à própria justiça do trabalho, que busca justamente equilibrar a desigualdade dessa relação. Mas, como já foi amplamente expressado nesse trabalho, o debate ainda está muito distante de terminar, e o intuito dessa pesquisa é além de esclarecer, ajudar a transmitir o conhecimento para quem o adquirir, fazer o melhor uso possível.

## **REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO**

CHAUI, Marilena. Introdução. In: LAF ARGUE, Paul. O direito à Preguiça. São Paulo: Ed. Hucitec; Ed. Unesp, 1999.

LAFARGUE, Paul. O Direito à Preguiça. São Paulo: Ed. Hucitec; Ed. Unesp, 1999.

THOMPSON, E. P. Costumes em Comum: Estudos Sobre a Cultura Popular Tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

**RODRIGO LIRA**

XENOFONTE. Econômico. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

BAUMAN, Zigmunt. Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BAUMAN, Zigmunt. A riqueza de poucos beneficia todos nós? Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. Filosofando: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1986.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 9891900-16.2005.5.09.0004*, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/02/2011, 8ª Turma, Data de publicação: DEJT 25/02/2011.

BRASIL. Projeto de Lei 6.787/2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias//materia/129049#:~:text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%C3%A0s%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho>. Acesso em 20 out. 2023

## RODRIGO LIRA

BRASIL. ADI 5794. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>; Acesso em: 17 de nov. 2023.

BRASIL. ADI 5806. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5303585>; Acesso em: 17 de nov. 2023.

BRASIL. ADI 5950. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>. Acesso em: 17 de nov. 2023.

BRASIL. Voto Do Relator Edson Fachin ADI 5826. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 26 de fev. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. HC 104410, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 06/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe- 062 DIVULG 26-03-2012 PUBLIC 27-03-2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR- 9891900-16.2005.5.09.0004, SESDI-1, Relator Ministro RENATO DE LACERDA PAIVA. Brasília, 26 nov. 2015. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co> 77  
nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15& varaTst=0076&consulta=Consultar. Acesso em: 28 jan. 2024

## RODRIGO LIRA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, Relator Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO. Brasília, 07 ago. 2019. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co77nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar>. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-11000-23.2020.5.15.0076, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 24 nov. 2023. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?co77nscsjt=&numeroTst=11000&digitoTst=23&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076&consulta=Consultar>. Acesso em: 26 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787 de 2016. Parecer do relator deputado federal Rogério Marinho. Brasília, DF, 23 abril 2017. 132 f. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL%206787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL%206787/2016). Acesso em: 04 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787 de 2016. Voto em separado apresentado pelo deputado federal Assis Melo. Brasília, DF, 25 abril 2017. 17 f. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=Tramitacao-PL%206787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548290&filename=Tramitacao-PL%206787/2016). Acesso em: 04 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 10.576 de 2018. Autoria: Deputado Patrus Ananias. Brasília, DF, 17 jul. 2018. 05 fl. Disponível:

**Teresina/PI**

**2025**

## RODRIGO LIRA

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2181574>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Reunião Deliberativa, 21 mar. 2017- PL nº 6.787/2016. Reforma Trabalhista. 1 vídeo (4h43min51s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1k0B4W-w4Yk>. Acesso em: 05 jan. 2024.

BRASIL. Consolidação das leis trabalhistas. Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 dez. 2024.

BRASIL. Decreto nº 80.271, de 1º de setembro de 1977. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d80271.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d80271.htm). Acesso em: 22 jan. 2024.

BRASIL. Decreto nº 63.912, de 26 de dezembro de 1968. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d63912.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d63912.htm). Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4749.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm). Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9601.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm). Acesso em: 04 fev. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125941>. Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Reforma Trabalhista). Disponível em: 76

## RODRIGO LIRA

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Reforma Trabalhista). Parecer do relator senador Ricardo Ferraço. Brasília, DF, 23 maio 2017. 74 f. Disponível em: [https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=5302372&ts=1635963640864&disposition=inline&\\_gl=1\\*1w37t3g\\*\\_ga\\*MTMxNjU1NDY2OS4xNzA0NjQ4Njgy\\*\\_ga\\_CW3ZH25XMK\\*MTcwNDY0ODY4Mi4xLjEuMTcwNDY4ODc1OC4wLjAuMA](https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=5302372&ts=1635963640864&disposition=inline&_gl=1*1w37t3g*_ga*MTMxNjU1NDY2OS4xNzA0NjQ4Njgy*_ga_CW3ZH25XMK*MTcwNDY0ODY4Mi4xLjEuMTcwNDY4ODc1OC4wLjAuMA). Acesso em: 07 jan. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 2.243, de 2023. Autoria: Senador Jorge Kajuru. Brasília, DF, 28 abr. 2023. 07 f. Disponível em: [https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9343209&ts=1684419292975&disposition=inline&\\_gl=1\\*1kfms7q\\*\\_ga\\*MTMxNjU1NDY2OS4xNzA0NjQ4Njgy\\*\\_ga\\_CW3ZH25XMK\\*MTcwNjU3NTUxNi4zLjEuMTcwNjU3ODYyNi4wLjAuMA](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9343209&ts=1684419292975&disposition=inline&_gl=1*1kfms7q*_ga*MTMxNjU1NDY2OS4xNzA0NjQ4Njgy*_ga_CW3ZH25XMK*MTcwNjU3NTUxNi4zLjEuMTcwNjU3ODYyNi4wLjAuMA). Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema nº 900. RE nº 964659. Relator Ministro Dias Toffoli. Brasília, 08 ago. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4967664&numeroProcesso=964659&classeProcesso=RE&numeroTema=900#:~:text=Tema%20900%20%2D%20Possibilidade%20de%20recebimento,regime%20de%20carga%20hor%C3%A1ria%20reduzida>. Acesso em: 26 jan. 2024.

Nota técnica PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE. Disponível em:

**RODRIGO LIRA**

<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tecnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>. Acesso em 30 out.2023

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, SC | v. 23 | n. 9 | p. 249-267 |Mai./Ago. 2019. <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358> 1352/2019.v23i9.4452.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

BARZOTTO, Luis Fernando. Justiça Social: gênese, estrutura e aplicação de um conceito, in Revista Jurídica Virtual, vol. 5, n. 48, maio 2003.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, nº 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em: 26 dez. 2023.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Boletim Emprego em Pauta, São Paulo, n. 25, maio 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoempauta25.html>. Acesso em: 19 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho- PDET. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em: 08 jan. 2024.

## **RODRIGO LIRA**

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Sumário Executivo. Novo CAGED. Estatísticas Mensais do Emprego Formal. Referência: dezembro de 2022 e acumulado do ano. 17 p. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Dez2022/1-sumarioexecutivo.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2022/1-sumarioexecutivo.pdf). Acesso em: 10 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. CAGED Ajustes. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged-ajustes>. Acesso em: 12 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): ano-base 2022. Brasília: MTE, STRAB, SEET, CGEET, 2023. Disponível em: [http://www.rais.gov.br/sitio/rais\\_ftp/ManualRAIS2022.pdf](http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2022.pdf). Acesso em: 19 de jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Portaria/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 29 out. 2023. NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves. Curso de direito constitucional. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. E-book. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/>. Acesso em: 04 fev. 2024.

OLIVEIRA, Alanna Santos de; SILVA, Sandro Pereira. Trabalhadores em contrato intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos contratados pós-reforma trabalhista de 2017. Brasília: IPEA, 2023. P. 35.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human->

## RODRIGO LIRA

rights/universal-declaration/translations/portuguese ?LangID=por. Acesso em: 24 jan. 2024.

Organização Internacional do Trabalho. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2012:

[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Relat\\_VI\\_101a\\_Sessao.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Relat_VI_101a_Sessao.pdf)

Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra em 1958, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 104 de 24.11.1964 e promulgada pelo Decreto nº 62.150 de 19.1.1968

ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Última modificação: 29 jun. 2023. Disponível em: 78 [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139). Acesso em: 28 dez. 2023.

ITÁLIA. Decreto Legislativo nº 81, 15 giugno 2015. Última modificação: 03 jul. 2023. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;081>. Acesso em: 28 dez. 2023.

PORTUGAL. Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Autoridade para as Condições do Trabalho. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20nacional/C%C3%B3digo%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2023.

REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 29 dez. 2023.

**RODRIGO LIRA**

REINO UNIDO. Office For National Statistics. EMP17: People in employment on zero hours contracts. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>. Acesso em: 29 dez. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 28 out. 2023.

PÉREZ, Juan Alberto Tormos . Novedades en el contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 228, ano 49, p. 281-295, mar./abr. 2023. Disponível em: <http://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2023-85> 1. Acesso em: 26 dez. 2023.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. Trabalho intermitente: uma análise comparada. O Social em Questão, Rio de Janeiro, v. 1, nº 52, p. 11-33, jan. 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552269635017>. Acesso em: 26 dez. 2023.

RENZETTI, Rogério. Manual de Direito do Trabalho. 6. ed., rev., atual., reform. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 28 out. 2023

## RODRIGO LIRA

RIBEIRO, Rafael Edson Pugliese. Reforma trabalhista comentada: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas. De acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017. Curitiba: Juruá, 2018. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

RUSSOMANO, Fernando. Modernização das Leis Trabalhistas- Contrato de Trabalho Intermitente. 07 jul. 2021. 1 vídeo (1h15min05s). Evento online promovido pelo SINDUSCON-DF. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=V6l-aF1tG\\_c](https://www.youtube.com/watch?v=V6l-aF1tG_c). Acesso em: 12 jan. 2024.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2002. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/>. Acesso em: 25 jan. 2024.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. Contribuição crítica à reforma trabalhista. Marilane Oliveira Teixeira et al. (org.). Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Ebook. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 24, nº 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/416>. Acesso em: 26 dez. 2023.

**RODRIGO LIRA**

BARROSO, Luís Roberto, BARCELLOS, Ana Paula. Os valores sociais da livre-iniciativa. CANOTILHO, J. J. Gomes [et all.] (Org)., Comentários à Constituição do Brasil. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018 (Série IDP), p. 137.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. 12ª edição. São Paulo: LTR, 1991. Vol. 1, p. 409

FERRAJOLI, Luigi. Poderes Selvagens: a crise da democracia italiana. Trad. Alexander Araujo de Souza. São Paulo: Saraiva, 2014.

COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. v. 1, n. 1, jan./jun. 2019, pp. 93-114

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 334

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017. 2 ed. rev., atual., ampl. São Paulo: LTr, 2018. P. 162.

PASTORE, José. Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição. Revista LTr, São Paulo, v. 58, nº 04, p. 402-405, abril 1994.

PASTORE, José. Flexibilização e emprego. Publicado na Gazeta Mercantil, 26 jul. 1997. Disponível em: [https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_166.htm](https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_166.htm). Acesso em: 04 fev. 2024.

**RODRIGO LIRA**

BRANCO, Ana Paula Tauceda. A colisão dos princípios constitucionais no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

Thereza Cristina Gosdal em Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra, São Paulo: LTR, 2007.

MARX, K. O Capital. São Paulo: Boitempo, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho/Vólia Bomfim Cassar - 14 ed - Rio de Janeiro: FORENSE, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto, Manual de Direito do Trabalho/Sergio Pinto Martins – 15 ed – São Paulo: SaraivaJur, 2024. 384 p.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6 ed. Boitempo, 2002.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 328p. ISBN: 978-85-7559-629-6.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BECK, Ulrich. Sociedade de Risco: Rumo a uma outra modernidade. 2. Ed. São Paulo: 34, 2011.

BECK, Ulrich et. al. Modernização Reflexiva: Política, tradição e estética na ordem social moderna. São Paulo: Unesp, 1997.

**RODRIGO LIRA**

BECK, U. A política na sociedade de risco. Revista Ideias, v. 2, n. 1 (nova série), Campinas, 2010, pp. 230-252.

PINTO, G. A. A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2a edição. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

AGAMBEN, Giorgio: *Estado de exceção*. São Paulo: Boitempo, 2002.

AGAMBEN, Giorgio. *Homo sacer: o poder soberano e a vida nua I*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

DAL ROSSO, S. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo, 2017.

DUTRA, R. Q. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. *O nascimento da biopolítica*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

BUTLER, Judith. *Quadros de Guerra: quando a vida é passível de luto*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, p.13-53.

Butler, Judith. (2019). *Vida precária: os poderes do luto e da violência*. Autêntica Editora. (Trabalho original publicado em 2004).