

**INCOMPATIBILIDADE MATERIAL ENTRE A
CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE E A EMPRESA PÚBLICA PRESTADORA
DE SERVIÇOS PÚBLICOS**

**MATERIAL INCOMPATIBILITY BETWEEN THE
EXECUTION OF AN INTERMITTENT EMPLOYMENT
CONTRACT AND THE PUBLIC COMPANY PROVIDING
PUBLIC SERVICES**

Frederico Augusto Borba de Souza¹

Resumo

O artigo analisa a incompatibilidade material entre a celebração de contrato de trabalho intermitente com a atuação de empresas públicas que prestam serviços públicos. Por meio de pesquisa bibliográfica e análise de doutrinas e legislações, discute-se a relação entre as características dessa modalidade contratual, marcada pela flexibilidade, e os princípios administrativos que regem os serviços públicos, como a continuidade e a eficiência. Também são examinados os regimes jurídicos aplicáveis às entidades da administração indireta e os desafios da adoção de contratos intermitentes em atividades essenciais. A discussão considera a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (ADI nº 2135, 2024), que desobrigou a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios de manterem um regime jurídico único (RJU) para os servidores públicos da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. O estudo visa contribuir com reflexões sobre os impactos jurídicos e práticos dessa relação para o avanço das políticas públicas e trabalhistas.

Palavras-chave: Contrato Intermitente, Empresas Públicas, Serviço Público, Administração Indireta.

Abstract

¹Advogado da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Ebserh, aprovado em 1.º lugar no concurso público de provas e títulos, filial Hospital Universitário Onofre Lopes. Ex-advogado da Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte – CAERN, aprovado em 1.º lugar no concurso público de provas e títulos. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 6.ª Região – ESMATRA 6.

This article examines the material incompatibility between the use of intermittent employment contracts and the operation of public enterprises that provide public services. Through a bibliographic review and an analysis of legal doctrines and legislation, the study explores the relationship between the flexible nature of this contractual model and the administrative principles governing public services, such as continuity and efficiency. It also discusses the legal frameworks applicable to entities within indirect administration and the challenges of adopting intermittent contracts in essential activities. The analysis considers the recent decision of the Brazilian Supreme Court (ADI No. 2135, 2024), which upheld the constitutionality of intermittent work while highlighting limitations on its implementation in public service provision. This study aims to contribute to the debate on the legal and practical implications of this issue for the development of labor and public policies.

Keywords: Intermittent Contract, Public Enterprises, Public Service, Indirect Administration.

1 INTRODUÇÃO

A contratação de mão de obra empregatícia por meio do contrato de trabalho intermitente tem suscitado debates acerca de sua compatibilidade com o regime jurídico das empresas públicas prestadoras de serviços públicos. A problemática reside na tensão entre a flexibilidade inerente a essa modalidade contratual e os princípios que regem a administração pública, em especial o da continuidade dos serviços públicos. A relevância do tema se acentua diante das transformações recentes no mercado de trabalho e na organização das relações laborais, que refletem diretamente na operacionalização das atividades desempenhadas por essas entidades.

No Brasil, o regime de pessoal das entidades da administração indireta varia conforme sua natureza jurídica. Enquanto as autarquias seguem predominantemente o regime estatutário, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista adotam, em regra, o regime contratual. O Supremo Tribunal Federal, em decisão recente (ADI nº 2135) (STF, 2024), declarou a constitucionalidade de dispositivos que autorizam a vinculação de pessoal por contrato de emprego, o que incluiria o trabalho intermitente. Contudo, permanece o questionamento sobre a adequação desse modelo contratual para

empresas públicas que desempenham serviços públicos essenciais, considerando as exigências de continuidade e eficiência.

A atividade econômica em sentido amplo, que engloba tanto atividades econômicas em sentido estrito quanto determinados serviços públicos, exige uma análise criteriosa no tocante à sua execução. Enquanto alguns serviços públicos podem ser realizados por empresas públicas ou privadas, outros, devido à sua natureza, demandam a intervenção direta do Estado. Essa distinção torna-se particularmente relevante ao se discutir a aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em empresas públicas, que, embora regidas por normas de direito privado, não podem desconsiderar os princípios administrativos e as peculiaridades do serviço público.

Este artigo, fundamentado em pesquisa bibliográfica e análise de doutrinas e legislações, busca explorar os principais pontos de incompatibilidade material entre o contrato de trabalho intermitente e as empresas públicas prestadoras de serviços públicos. Segundo Santos (2019), é fundamental adotar uma postura crítica ao realizar a revisão bibliográfica, já que ela constitui o alicerce teórico do estudo. Além disso, ao conduzir essa análise teórica, torna-se viável identificar se a questão de pesquisa já foi abordada previamente, com qual nível de detalhamento e por meio de quais perspectivas. Esse procedimento proporciona a “oportunidade de se diferenciar das demais pesquisas já realizadas, trabalhando a partir delas, colaborando um pouco mais no avanço dos entendimentos pertinentes ao tema” (Santos, 2019, p. 17).

Não se pretende esgotar a temática, mas oferecer reflexões que contribuam para o entendimento das implicações jurídicas e operacionais dessa relação, com foco nos desafios impostos pela necessidade de assegurar a continuidade e a qualidade dos serviços públicos à sociedade.

2 DESENVOLVIMENTO

Para contextualizar a discussão, inicialmente, serão traçadas as premissas fundamentais relacionadas à administração pública, ao princípio da continuidade dos serviços públicos e às características do contrato de trabalho intermitente, com destaque para a possibilidade de recusa por parte do empregado ao chamado para o exercício das atividades. A partir dessas linhas básicas, será avaliada a compatibilidade entre esses elementos no âmbito das empresas

públicas, buscando evidenciar os potenciais conflitos e implicações práticas para a gestão e a prestação do serviço público.

2.1 Administração indireta

A Administração Indireta do Estado é o conjunto de pessoas pertencentes à administração pública que, mantidas vinculadas à Administração Direta, tem a finalidade de desempenhar as atividades estatais de maneira descentralizada. Tal conceito sintetiza a compreensão e enfatiza alguns aspectos de relevo (Ramos, 2021). De início, percebe-se que pessoas jurídicas ou entidades compõem a administração indireta, cristalizadas pelo inciso II, do Art. 4.º, do Decreto-lei n.º 200/67 (Brasil, 1967).

Posteriormente, não se deve descuidar que elas mantêm relação de vínculo com as pessoas políticas existentes na nossa Federação. O ponto de relevo para o qual são voltadas as pessoas ou entidades componentes da administração indireta é o exercício de atribuições do Estado, quando, por opção, e aqui se manifesta o poder discricionário, não tem a intenção de executá-las por meio dos seus próprios órgãos (Azevedo; Jesus, 2021; Ramos, 2021).

Com efeito, ou transfere a titularidade propriamente dita ou apenas o poder de executar as atividades públicas, quando, então surge a delegação. Nesse caso, pode ocorrer por meio de contrato ou ato administrativo, cujas atribuições dos delegatários são materializadas pela concessão, permissão ou autorização (Silva; Moura, 2020). Por sua vez, tratando-se da administração descentralizada a execução das atividades se dá porque a sua espécie mais se amolda para ser executada por outras entidades, seja porque é necessário imprimir maior agilidade, eficiência e flexibilidade no seu desempenho (Diniz, 2022; Faccenda; Leal, 2022).

Conforme inciso II, do art. 4.º, do Decreto-lei n.º 200/67, compõem a administração indireta as autarquias, as fundações, as empresas públicas e as sociedades de economia mista (Brasil, 1967). As autarquias são pessoas jurídicas de direito público, conforme Art. 41, do Código Civil, enquanto as demais são pessoas jurídicas de direito privado (Brasil, 2002).

As autarquias são criadas por meio de lei, visto que é matéria imantada pela reserva legal, sendo defeso a ato infralegal disciplinar a temática. A lei autoriza a criação das fundações, empresas públicas e as

sociedades de economia mista, sendo que, no que pertine às fundações, cabe à lei complementar definir as áreas de sua atuação (Nogueira; Joco; Ribeiro, 2020; Vilela, 2020).

As empresas públicas e as sociedades de economia mista são criadas com a inscrição dos atos constitutivos no registro pertinente. Às autarquias o ordenamento jurídico conferiu oportunidade de executar atividades inerentes à administração pública, sendo denominadas por alguns de típicas de estado, especificamente os serviços públicos de natureza social e as atividades administrativas (Nogueira; Joco; Ribeiro, 2020; Vilela, 2020).

Por seu turno, às empresas públicas e as sociedades de economia mista foram atribuídas a execução de serviços e atividades de cunho econômico e mercantil, inerentes às pessoas jurídicas de direito privado, inclusive visando ao lucro (Kühl; Kühl, 2021).

O regime jurídico aplicável ao pessoal das entidades integrantes da administração indireta varia conforme a natureza jurídica dessas instituições. No caso das autarquias, o regime é predominantemente estatutário, enquanto nas fundações públicas direito privado, empresas públicas e sociedades de economia mista, adota-se, em regra, o regime contratual. Cabe destacar que, em recente decisão, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade de dispositivos legais que permitem a vinculação de pessoal mediante contrato de emprego, conforme decidido na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2135 (STF, 2024). Tal entendimento reforça a flexibilidade normativa existente no âmbito das relações de trabalho em entidades da administração indireta, desde que observados os princípios e limites constitucionais aplicáveis.

Conforme mandamento constitucional, a validade da formação do vínculo estabelecido entre servidores e empregados com a administração pública deve necessariamente ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvados os cargos em comissão, os quais são demissíveis ad nutum. O requisito do concurso público tem por finalidade precípua atender aos postulados da isonomia, legalidade e eficiência, eis que todos submetidos à via estreita do certamente encontram-se em situação de igualdade, cuja seleção visa a atender aos mais capacitados de maneira objetiva, a fim de que influências políticas possam interferir na condução do procedimento e, após a formação do vínculo, a execução das atividades (Silva; Rocha, 2022; Evangelista; Souza Duarte, 2024).

Tratando-se de agentes públicos vinculados à administração pública mediante regime estatutário tem-se os servidores públicos, enquanto aqueles que celebram contrato são denominados de empregados públicos. Impende consignar que os servidores públicos têm estabilidade no cargo que ocupa, cuja aquisição se dá após o transcurso de 3 (três) de efetivo exercício, cuja perda apenas pode ocorrer por meio de processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, processo judicial ou redução dos custos administrativos (Silva; Rocha, 2022; Evangelista; Souza Duarte, 2024).

A estabilidade não se aplica aos empregados públicos. Todavia, para que a administração possa resilir o contrato de emprego é necessário motivar o ato, não sendo exigido processo administrativo, conforme recente decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, nos termos do Tema 1022 da Repercussão Geral, originado do recurso extraordinário n.º 668.267 (Previdencia, 2024).

2.2 Empresas Públicas

As empresas públicas são pessoas jurídicas de direito privado integrantes da administração indireta do Estado, que podem exercer atividades econômicas e prestar serviços públicos. A sua criação é autorizada por lei e, sendo elas pessoas jurídicas de direito privado, é necessária a inscrição do seu estatuto no órgão competente para que adquira personalidade jurídica, a qual pode se manifestar sob qualquer forma admitida em direito, desde que adequada a sua natureza (Fontes Filho; Picolin, 2008).

Em razão do paralelismo das formas, a extinção dessas entidades reclama autorização legislativa. O que nos conduz ao entendimento de ser defeso ao Poder Executivo editar ato objetivando extingui-las. Seu capital social é composto totalmente pela administração direta competente para editar a lei que autorizou sua criação, ou por ela e mais algumas pessoas jurídicas de direito privado integrante da administração pública (Reis, 2017).

O regime de pessoal é celetista, visto que a ela seus empregados são vinculados por meio de contrato de trabalho. O regime jurídico de seus bens é público, desde que afetados ao interesse público, o qual é traduzido pela execução das atividades imantadas de características públicas.

2.3 Empresas públicas prestadoras de serviços públicos

Não se pode perder de vista que apenas excepcionalmente o Estado pode explorar atividade econômica, quando caracterizados motivos de segurança nacional ou de relevante interesse coletivo, eis que ele deve atender aos interesses comuns da sociedade, sendo aquela restrita, em regra, à iniciativa privada.

Ocorre que, embora a Constituição Federal de 1988, no caput do art. 173, não tenha se referido à prestação de serviço público como objeto das empresas públicas, é entendimento assente na doutrina e na jurisprudência que elas podem explorar atividade econômica, conforme idêntica previsão constitucional, nos termos do § 1.º, daquele artigo (Brasil, 1988).

Deveras, tanto a exploração de atividade econômica ou a prestação de serviços públicos podem ser realizadas pela empresa pública, sem que haja incompatibilidade entre essas atividades. A exploração de atividade econômica pode ser entendida como o gênero, em que estão compreendidas na sua forma mais restrita e em seu espectro mais abrangente, restando evidenciadas duas espécies. A realização de alguns serviços públicos necessita da utilização de recursos a fim de que sejam satisfeitas as necessidades públicas. Assim, esses serviços públicos revelam uma das espécies do gênero atividades econômicas (Coutinho; Mesquita; Nasser, 2019).

No âmbito da atividade econômica em sentido amplo, incluem-se tanto as atividades econômicas em sentido estrito quanto determinados serviços públicos. Essa distinção é fundamental para compreender a atuação do Estado, que abrange uma diversidade de atividades públicas. Nesse contexto, é necessário diferenciar os serviços públicos de natureza econômica, relacionados à exploração de atividades econômicas, dos serviços públicos não econômicos, que estão voltados exclusivamente à prestação direta de serviços públicos essenciais (Breus, 2007; Correia et al., 2020).

Importa salientar que nem todos os serviços públicos são passíveis de execução por empresas públicas. Apenas aqueles que, embora realizados por entes estatais, também podem ser ofertados pela iniciativa privada estão dentro desse espectro. Essa limitação decorre do próprio regime jurídico aplicável às empresas públicas, que, ao desempenharem serviços de natureza econômica, coexistem com

agentes privados em um ambiente competitivo, respeitando o princípio da subsidiariedade estatal (Breus, 2007; Correia et al., 2020).

Assim, resta defeso às empresas públicas a execução de atividades públicas típicas de Estado, porquanto somente ele e suas pessoas jurídicas de direito público estão autorizados a prestá-la, como são os casos de julgar, defender a soberania do Estado, a segurança pública, legislar e outros.

2.4 O princípio da continuidade da prestação do serviço público e as hipóteses de interrupção

Indene de dúvidas que a prestação de serviço público é umas das atividades estatais, podendo ainda ser adicionadas o exercício do poder de polícia, o fomento e a intervenção na propriedade. Em tempos pretéritos, entendia-se que o serviço público deveria ser prestado unicamente pelo Estado, cujas regras dispondio sobre sua prestação eram de direito público. Com o passar dos anos e observando-se a diminuição da máquina estatal, o exercício de certas atividades passou a ser conferida ao particular.

Portanto, a prestação dos serviços pode ser realizada diretamente pelo Estado ou por pessoas jurídicas de direito privado vinculadas ao organismo estatal, ou mesmo conferida à iniciativa privada, mediante concessão, permissão ou autorização.

Assim, percebe-se que serviço público é toda atividade prestada pelo Estado ou seus delegatários, cujo fundamento decorre da Constituição Federal ou das leis, o qual visa atender às necessidades públicas decorrentes das relações sociais, regidos por normas total ou parcialmente de direito público.

O § 1.º, do Art. 6.º, da Lei n.º 8987/95 estabeleceu alguns princípios norteadores do serviço público, visando preencher o que seria serviço adequado. Eis os princípios elencados naquele dispositivo, a saber: regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia na prestação e modicidade das tarifas (Brasil, 1995).

Dentre eles, iremos abordar o princípio da continuidade, tendo em vista o objeto do artigo proposto. Pela continuidade entende-se que o serviço público deve ser prestado de maneira contínua, sem que interrupções possam ser efetivadas, salvo em casos específicas, desde que autorizados por lei.

A Lei n.º 8987/95 estabelece os casos em que será permitido descontinuar a prestação dos serviços públicos, cujas hipóteses estão disciplinadas no § 3.º do art. 6.º (Brasil, 1995). Situações de emergência ou motivada por razões de ordem técnica ou inadimplemento do usuário, observado o interesse da coletividade, desde que, nesses últimos dois casos, seja previamente avisado, podem ensejar a interrupção do serviço público, a qual não pode ser efetivada nos dias compreendidos entre sexta-feira a domingo, tampouco em feriados ou no dia que lhe antecede.

Nas duas primeiras hipóteses de interrupção do serviço público - emergência ou motivada por razões de ordem técnica -, a lei visou proteger o bem jurídico da segurança da prestação, e tão logo a condição normal de operação venha a ser restabelecida, a utilidade deve retomar a sua atividade aos destinatários.

Na terceira hipótese, o ordenamento jurídico enfrenta dificuldade em sua compreensão, especificamente no ato de executá-la, tendo em vista que devem ser considerados alguns preceitos constitucionais, sendo um deles o interesse da coletividade e outro a dignidade da pessoa humana, os quais representam impedimentos de ordem material.

Portanto, percebe-se que a continuidade do serviço público impõe à administração pública ou aos seus delegatários a obrigação de prestá-lo de maneira contínua, tendo em vista que as necessidades dos administrados são constantes, cuja interrupção acarreta prejuízo imensuráveis, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas.

2.5 Contrato de trabalho intermitente

A Lei n.º 13.467/2017 trouxe uma nova modalidade contratual, qual seja: o contrato de trabalho intermitente. O artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho foi parcialmente modificado pela Lei 13.467/2017. Tal dispositivo estabelece que: “contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (Brasil, 2017, n.p.).

Doravante, será objeto de análise o contrato de emprego que se destina à prestação de trabalho intermitente. Sua fonte normativa encontra-se disciplinada no § 3º, do art. 443, da CLT, a saber:

INCOMPATIBILIDADE MATERIAL ENTRE A CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A EMPRESA PÚBLICA PRESTADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (Brasil, 2017, n.p.).

Percebe-se que a característica principal do contrato de trabalho intermitente é aquela em que a prestação de serviços realizada pelo obreiro não se marca pela continuidade, tendo em vista que a inatividade pode ocorrer durante horas, dias, semanas ou meses, a qual decorre da livre manifestação de vontade das partes contratantes. Tal modalidade de contrato de trabalho pode ser aplicada a toda e qualquer categoria profissional, ressalvada a dos aeronautas, por expressa dicção legal, conforme parte final do § 3.º, do art. 443, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017).

Normatizado pela Lei n.º 13.467/2017, o qual acrescentou o art. 452-A e seus parágrafos à Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho intermitente tem seus requisitos e características. Ele deve ser celebrado por escrito, cujo instrumento deve dispor necessariamente sobre o valor da hora trabalhada, desde que respeitado o salário-hora relativamente ao mínimo ou aquele pago aos demais empregados, intermitentes ou não, do estabelecimento para o qual o empregado intermitente preste suas atividades, cujas funções sejam idênticas (Brasil, 2017).

Diante da inatividade do contrato de trabalho intermitente, para a regular prestação dos serviços por parte do empregado, o empregador deverá convocá-lo, com antecedência de 3 (três) dias consecutivos, por intermédio de qualquer meio de comunicação, a fim de que seja ativado para o exercício das atividades laborais, cuja recusa por parte do empregado pode ser expressa, no prazo de 1 (hum) dia útil, contado após o recebimento da comunicação, entendendo-se o silêncio como recusa, embora a manifestação de vontade tácita ou expressamente contrária não descaracterize a insubordinação (Brasil, 2017).

Os períodos nos quais o empregado está inativo não é considerado tempo à disposição do empregador, o que confere

ensanchas ao obreiro de exercer outras prestações de serviços para diversos destinatários. Uma vez aceita a comunicação por parte do empregado para a prestação das atividades, defeso inadimplir sua obrigação de fazer, a qual, uma vez descumprida imotivadamente, ser-lhe-á imposta multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que lhe seria devida, a qual deve ser paga no prazo de 30 (trinta) dias, salvo se ela for objeto de compensação, em idêntico prazo (Brasil, 2017).

Realizada a atividade referente ao período da contratação, o empregador deve pagar ao empregado imediatamente as seguintes verbas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. O recibo de pagamento de tais verbas deve discriminar uma por uma, sendo vedado a quitação complessiva, devendo ser recolhido o depósito fundiário e as contribuições previdenciárias, cuja via deve ser entregue ao obreiro.

Ultrapassados 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho intermitente, o empregado adquire o direito às férias, as quais devem ser desfrutadas no período de 12 (doze) meses subsequentes. Não obstante tenha sido regulamentado pela Lei n.º 13.467/2017, o Ministério do Trabalho e Emprego, à época, editou a Portaria n.º 349, de 23 de maio de 2018, com o fito de disciplinar a temática nos seus artigos 2.º a 6.º (Semesp, 2018).

Alvo de várias críticas, o Supremo Tribunal Federal foi provocado a se manifestar sobre a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, conforme ações diretas de inconstitucionalidades 5.826 (Jusbrasil, 2020), 5.829 (Jusbrasil, 2020a) e 6.154 (Jusbrasil, 2020b), as quais foram julgadas improcedentes, resultando na constitucionalidade da Lei n.º 13467/2017, no tocante ao contrato de trabalho intermitente, especificamente o artigo arts. 443, caput, parte final, e § 3º, 452-A, §§ 1º ao 9º, conforme Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826-DF.

3 CONCLUSÃO

O contrato de trabalho intermitente tem uma característica marcante que é traduzida pelos períodos de atividade e inatividade. Enquanto no período de inatividade, o empregado pode prestar seus serviços a outros destinatários, situação não é configurada período de disposição ao empregador.

A fim de que entre em atividade, o ordenamento jurídico outorgou a faculdade ao empregado, após devidamente convocado pelo empregador, ficando nas suas mãos a possibilidade de exercer suas tarefas. Por sua vez, tem-se que o serviço público deve ser prestado de forma contínua, sendo proibida a sua interrupção.

A continuidade como princípio do serviço público estimula o Estado ou quem o preste ao aperfeiçoamento e a extensão das atividades, as quais são essenciais aos particulares.

Com efeito, apenas em situação pontuais e admitidas pela legislação é que a prestação do serviço público pode ser objeto de interrupção. Não se duvida que ao empregado contratado na modalidade de intermitência foi conferida a faculdade de aceitar ou não o exercício das atividades para as quais foi contratado, ficando ao seu talante ativar-se ou não no posto de trabalho.

Nesse caso, percebe-se que a manifestação de vontade do empregado em aceitar ou não o exercício das atividades prestadas pela empresa pública relega a segundo plano o princípio da continuidade, eis que aquela é preponderante. Isto é: caso o empregado não aceite em exercer suas atividades, a prestação dos serviços públicos restará prejudicada.

A supremacia do interesse público, que é revelada pela prestação dos serviços públicos destinados a saciar os interesses da coletividade, não pode ser relativizada pela manifestação de vontade unilateral do particular, sob pena de inverter a equação.

Portanto, se é certo que a prestação do serviço público é marcada pelo princípio da continuidade, o qual não pode ser objeto de relativização, salvo quando expressamente autorizado pela lei, mais certo ainda é que se torna manifestamente incompatível a contratação de empregados públicos por empresas públicas prestadoras de serviços públicos, sob o regime de contrato de trabalho intermitente, tendo em vista que a eles são conferidas oportunidades de prestar ou não suas atividades, cuja não aceitação acarreta inarredavelmente a solução de continuidade da prestação pública, o que vai de encontro à supremacia do interesse público, no sentido de saciar os interesses da sociedade.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Patrícia Anjos; JESUS, Andreia Madalena Magalhães.
As centrais de compras na administração pública. Revista Ibérica do

Direito, v. 2, n. 1, p. 62-72, 2021.

BREUS, Thiago Lima. Políticas públicas no estado constitucional. Belo Horizonte: Fórum, 2007. p. 226.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Acesso em: 23 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, 1995.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 2002.

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. Brasília, DF, 2017.

CORREIA, Pedro Miguel Alves Ribeiro et al. A evolução do conceito de serviço público no contexto das mudanças de estado e concessões político-administrativas: uma visão aglutinadora. Revista da FAE, v. 23, n. 1, p. 45-64, 2020.

COUTINHO, Diogo R.; MESQUITA, Clarissa Ferreira de Melo; NASSER, Maria Virginia Nabuco do Amaral Mesquita. Empresas estatais entre serviços públicos e atividades econômicas. Revista Direito GV, v. 15, p. e1902, 2019.

DINIZ, Isac Dantas. Termo de execução descentralizada. 2022. Acesso em: 23 dez. 2024.

INCOMPATIBILIDADE MATERIAL ENTRE A CELEBRAÇÃO DE
CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A EMPRESA PÚBLICA
PRESTADORA DE SERVIÇOS PÚBLICOS

EVANGELISTA, Ikaro Santiago; SOUZA DUARTE, Icaro. As repercussões trabalhistas da conversão do regime celetista para o estatutário de servidores públicos da administração direta. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 6, p. 663-680, 2024.

FACCENDA, Guilherme Augusto; LEAL, Rogério Gesta. Características e participações da administração pública descentralizada nas políticas públicas de regularização fundiária. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, v. 10, n. 2, p. 327-346, 2022.

FONTES FILHO, Joaquim Rubens; PICOLIN, Lidice Meireles. Governança corporativa em empresas estatais: avanços, propostas e limitações. *Revista de Administração Pública*, v. 42, p. 1163-1188, 2008.

JUSBRASIL. Ação direta de inconstitucionalidade 5.826. 2020. Acesso em: 26 dez. 2024.

JUSBRASIL. Ação direta de inconstitucionalidade 5.829. 2020a. Acesso em: 26 dez. 2024.

JUSBRASIL. Ação direta de inconstitucionalidade 6.154. 2020b. Acesso em: 26 dez. 2024.

KÜHL, Carlos Alberto; KÜHL, Marcos Roberto. Qualidade da informação contábil das sociedades de economia mista: uma comparação entre o período pré e pós adoção das IFRS. *Revista Perspectiva*, v. 45, n. 170, p. 81-92, 2021.

NOGUEIRA, Sónia P.; JOCO, Umaro; RIBEIRO, Nuno A. O poder local: reflexão sobre a autonomia das autarquias locais. XIX Encuentro AECA, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), 2020.

PREVIDÊNCIA. RE 688267: Tema 1022-RG/STF: motivação para demissão de empregado público. Publicado em: 26 jul. 2024. Acesso

em: 20 dez. 2024.

RAMOS, Angela Medeiros. Análise contemporânea dos princípios norteadores da administração indireta. RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber, v. 1, n. 10, p. 70-73, 2021.

REIS, José Augusto Bastos. Extinção de empresa pública: processos e desafios. 2017. Acesso em: 29 dez. 2024.

SEMESP. Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018. 2018. Acesso em: 27 dez. 2024.

SILVA, Nelma Lopes; MOURA, Iane Rodrigues. Controles internos no setor público: uma análise à luz da estrutura do COSO no estado do Piauí. In: Anais do Congresso Brasileiro de Custos – ABC, 2020.

SILVA, Thais Borges; ROCHA, Cláudio Jannotti. A proteção do meio ambiente laboral na administração pública: a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho e a competência da justiça do trabalho. Meritum: Revista de Direito da Universidade FUMEC, 2022.

STF. Ação direta de inconstitucionalidade. DF – Distrito Federal. Relator: Min. Cármen Lúcia. Redator do acórdão: Min. Gilmar Mendes. 2024. Acesso em: 25 dez. 2024.

VILELA, Danilo Vieira. A nova lei geral para as agências reguladoras no Brasil – Lei nº 13.848/2019. Revista do Direito Público, v. 15, n. 2, p. 91-115, 2020.