

## O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL, UMA ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE

INTERMITTENT WORK IN BRAZIL: AN ANALYSIS OF ITS(UN)CONSTITUTIONALITY

TRABAJO INTERMITENTE EN BRASIL, UN ANÁLISIS DE (IN)CONSTITUCIONALIDAD

Adelina Maria da Costa e Silva Ferro<sup>1</sup>

Gabriel Noleto Portela Costa <sup>2</sup>

Luiz Henrique Teixeira Mota<sup>3</sup>

Graco Araújo Guida de Miranda<sup>4</sup>

**RESUMO:** Este trabalho teve como objetivo identificar e analisar as possíveis inconstitucionalidades associadas ao contrato de trabalho intermitente, uma modalidade introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil. A pesquisa buscou compreender como essa forma de contratação pode afetar a proteção dos direitos dos trabalhadores e a conformidade com os princípios constitucionais estabelecidos pela Constituição Federal. A análise revelou que o contrato de trabalho intermitente apresenta várias inconstitucionalidades que podem impactar negativamente os direitos dos trabalhadores. Entre os principais problemas identificados estão a potencial violação do direito à remuneração mínima, a insegurança econômica devido à irregularidade na jornada de trabalho e a dificuldade de acesso a benefícios trabalhistas proporcionais, como férias e 13<sup>o</sup> salário. As decisões judiciais e jurisprudência analisadas, tanto do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), destacaram a necessidade de regulamentações claras e mecanismos de proteção para garantir que os direitos dos trabalhadores intermitentes sejam respeitados. A pesquisa conclui que, embora o contrato de trabalho intermitente ofereça flexibilidade, é fundamental que a legislação e a prática judicial assegurem a proteção dos direitos dos trabalhadores e a conformidade com os princípios constitucionais. Recomenda-se o estabelecimento de regras claras sobre remuneração mínima e direitos proporcionais, bem como o reforço da proteção jurídica e monitoramento para evitar abusos. A educação e a orientação para trabalhadores e empregadores também são essenciais para garantir que os direitos sejam compreendidos e respeitados. Essas medidas são necessárias para equilibrar a flexibilidade contratual com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo que as inovações no mercado de trabalho não comprometam a segurança e a dignidade dos trabalhadores.

2535

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho intermitente. Inconstitucionalidades. Direitos dos trabalhadores.

<sup>1</sup>Bacharelanda do curso de Direito da UNIFAESF – Centro Universitário.

<sup>2</sup>Bacharelando do curso de Direito da UNIFAESF – Centro Universitário.

<sup>3</sup>Bacharelando do curso de Direito da UNIFAESF – Centro Universitário.

<sup>4</sup>Orientador, Advogado, Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Piauí e professor da Faculdade de Ensino Superior de Floriano – FAESF, Floriano-PI.

**ABSTRACT:** This study aimed to identify and analyze the possible unconstitutionality issues associated with the intermittent employment contract, a modality introduced by Brazil's 2017 Labor Reform. The research sought to understand how this form of employment impacts the protection of workers' rights and its compliance with the constitutional principles established by the Federal Constitution. The analysis revealed that the intermittent employment contract poses several unconstitutionality concerns that may negatively affect workers' rights. Among the main issues identified are the potential violation of the right to minimum remuneration, economic insecurity due to irregular work schedules, and difficulties accessing proportional labor benefits, such as paid leave and the 13th salary. Judicial decisions and jurisprudence from the Supreme Federal Court (STF), the Superior Labor Court (TST), and Regional Labor Courts (TRTs) emphasized the need for clear regulations and protection mechanisms to ensure that the rights of intermittent workers are upheld. The research concludes that, although the intermittent employment contract offers flexibility, it is crucial that legislation and judicial practices ensure the protection of workers' rights and compliance with constitutional principles. The study recommends establishing clear rules on minimum remuneration and proportional rights, strengthening legal protections, and monitoring to prevent abuses. Education and guidance for workers and employers are also essential to ensure that rights are understood and respected. These measures are necessary to balance contractual flexibility with the protection of fundamental workers' rights, ensuring that labor market innovations do not compromise workers' security and dignity.

**Keywords:** Intermittent employment contract. Unconstitutionality. Workers' rights.

**RESUMEN:** Este trabajo tuvo como objetivo identificar y analizar las posibles inconstitucionalidades asociadas al contrato de trabajo intermitente, modalidad introducida por la Reforma Laboral de 2017 en Brasil. La investigación buscó comprender cómo esta forma de contratación puede afectar la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los principios constitucionales establecidos por la Constitución Federal. El análisis reveló que el contrato de trabajo intermitente presenta varias inconstitucionalidades que pueden impactar negativamente los derechos de los trabajadores. Entre los principales problemas identificados se encuentran la potencial vulneración del derecho a la remuneración mínima, la inseguridad económica por la irregularidad de la jornada laboral y la dificultad para acceder a beneficios laborales proporcionales, como vacaciones y 13º salario. Las decisiones judiciales y la jurisprudencia analizadas, tanto del Supremo Tribunal Federal (STF), como del Tribunal Superior del Trabajo (TST) y de los Tribunales Regionales del Trabajo (TRT), resaltaron la necesidad de normas claras y mecanismos de protección para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores intermitentes. La investigación concluye que, si bien el contrato de trabajo intermitente ofrece flexibilidad, es fundamental que la legislación y la práctica judicial garanticen la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los principios constitucionales. Se recomienda establecer reglas claras sobre remuneración mínima y derechos proporcionales, así como fortalecer la protección legal y el seguimiento para prevenir abusos. La educación y orientación para trabajadores y empleadores también es esencial para garantizar que se comprendan y respeten los derechos. Estas medidas son necesarias para equilibrar la flexibilidad contractual con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando que las innovaciones en el mercado laboral no comprometan la seguridad y la dignidad de los trabajadores.

**Palabras clave:** Contrato de trabajo intermitente. Inconstitucionalidades. Derechos de los trabajadores.

## I. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente, instituído pela Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, trouxe uma significativa inovação para a legislação trabalhista ao permitir que empregadores e empregados estabeleçam vínculos de trabalho com períodos de atividade e inatividade alternados.

Embora essa modalidade tenha sido introduzida com o objetivo de conferir maior flexibilidade ao mercado de trabalho e adaptar-se às demandas variáveis dos setores produtivos, sua implementação tem gerado uma série de questões jurídicas e constitucionais que merecem atenção.

Este trabalho se propõe a identificar e analisar as possíveis inconstitucionalidades associadas ao contrato de trabalho intermitente. A relevância desta investigação está na necessidade de assegurar que as novas modalidades contratuais estejam em conformidade com os princípios e direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, bem como garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, um aspecto que sempre foi um pilar central da legislação trabalhista brasileira.

A análise das possíveis inconstitucionalidades é essencial para assegurar que as novas formas de contratação não comprometam os direitos históricos dos trabalhadores.

2537

O estudo se concentra na análise das inconstitucionalidades do contrato de trabalho intermitente, avaliando aspectos como a proteção ao trabalhador, a segurança jurídica e os princípios constitucionais relacionados ao trabalho.

A investigação buscará identificar eventuais contradições entre a modalidade contratual e os direitos garantidos pela Constituição, como o direito à remuneração mínima, à estabilidade e à jornada de trabalho.

O principal problema de pesquisa é determinar e entender as inconstitucionalidades do contrato de trabalho intermitente e examinar como essa forma de contrato pode conflitar com as garantias constitucionais e os princípios fundamentais do direito do trabalho.

Serão analisados os possíveis impactos negativos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a conformidade da modalidade com os preceitos constitucionais estabelecidos.

A justificativa para este estudo reside na necessidade de uma análise crítica das novas formas de contrato de trabalho à luz da Constituição. A Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas que podem ter profundas implicações para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Identificar e discutir as inconstitucionalidades é crucial para contribuir para o debate jurídico sobre a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente com os princípios constitucionais e para fornecer subsídios que possam orientar ajustes legislativos ou interpretações judiciais que garantam a adequada proteção dos trabalhadores.

Os objetivos são identificar as principais inconstitucionalidades associadas ao contrato de trabalho intermitente, analisar como essas inconstitucionalidades afetam os direitos dos trabalhadores e a conformidade com os princípios constitucionais, e propor recomendações para adequar a legislação ou interpretar judicialmente a fim de assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A metodologia adotada incluirá uma revisão detalhada da literatura jurídica sobre o contrato de trabalho intermitente e a Constituição Federal, além da análise de jurisprudência relevante.

Com base na problemática apresentada, é essencial aprofundar a análise sobre como o contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, desafia os princípios constitucionais.

A seguir, serão discutidos os conceitos fundamentais dessa modalidade contratual, permitindo uma compreensão detalhada de suas características e suas potenciais inconformidades jurídicas. 2538

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE**

O trabalho intermitente foi trazido pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) como uma inovação na forma de contratação, o contrato de trabalho intermitente possui como principal característica a sua modalidade, que se apresenta pela previsão de possibilidade de alternância de períodos de atividade e inatividade, não configurando uma continuidade regular.

Ele é previsto nos artigos 443, §3º, e 452-A ambos da CLT, sendo objeto de uma nova abordagem na prestação de serviços, já que representa uma relação trabalhista com subordinação, porém sem a presença de um fluxo contínuo de trabalho. Essa ausência de continuidade é a própria essência do contrato de trabalho intermitente.

No entanto, ainda que a relação de trabalho não seja contínua, ela não exige o empregador de registrar o empregado e efetuar o pagamento de seus respectivos direitos trabalhistas. Importante ressaltar que, apesar de sua natureza intermitente, esse regime assegura

ao profissional os mesmos direitos dos demais funcionários, exceto o seguro-desemprego em caso de demissão.

Nesse modelo de trabalho, não há a obrigação de prévia estipulação de cumprimento de carga horária mínima. Logo, permite ao colaborador trabalhar duas horas semanalmente ou mensalmente, por exemplo.

É importante destacar que, enquanto o trabalho intermitente proporciona uma nova dinâmica de contratação, ele também desafia conceitos clássicos do Direito do Trabalho, como a continuidade da relação empregatícia.

Essa ruptura exige uma análise aprofundada para verificar se os dispositivos legais que regulamentam essa modalidade atendem aos parâmetros constitucionais que garantem a proteção ao trabalhador como parte hipossuficiente da relação de emprego.

Embora o contrato de trabalho intermitente represente uma inovação na legislação trabalhista, suas peculiaridades levantam questões importantes sobre a garantia dos direitos dos trabalhadores. O contraste entre a flexibilidade proposta e as proteções exigidas pela Constituição Federal será analisado no próximo tópico, considerando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

## 2.2. INCONSTITUCIONALIDADE

A inconstitucionalidade é um conceito fundamental no direito constitucional e refere-se à incompatibilidade de normas, atos ou leis com a Constituição de um país. Em termos gerais, um ato ou norma é considerado inconstitucional quando viola ou contraria os princípios e regras estabelecidos na Constituição, que é a norma suprema do ordenamento jurídico.

A análise da inconstitucionalidade do contrato intermitente envolve uma reflexão sobre o equilíbrio entre flexibilidade contratual e dignidade do trabalhador. Esse equilíbrio é constantemente posto à prova, especialmente quando normas trabalhistas entram em conflito com princípios como a valorização do trabalho humano e a redução das desigualdades sociais. Assim, questiona-se se o modelo intermitente é compatível com os valores fundamentais consagrados na Constituição de 1988.

De acordo com Silva (2018), um dos principais autores na área de direito constitucional, a inconstitucionalidade ocorre quando uma norma infraconstitucional, ou seja, uma lei ou ato administrativo, está em desacordo com as disposições e princípios da Constituição. Silva

ressalta que a Constituição estabelece um "controle de conformidade", onde todas as normas e atos devem ser compatíveis com os preceitos constitucionais para serem válidos.

Ávila (2007) também contribui para a compreensão do conceito ao distinguir entre inconstitucionalidade por vício formal e inconstitucionalidade por vício material. A inconstitucionalidade formal ocorre quando o processo legislativo ou administrativo não segue os procedimentos estabelecidos pela Constituição.

Já a inconstitucionalidade material refere-se ao conteúdo da norma, que deve estar de acordo com os princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição. Ávila enfatiza que a inconstitucionalidade material é a que mais frequentemente gera debate, pois envolve a análise do mérito da norma e sua compatibilidade com os direitos e garantias constitucionais.

Barroso (2010) amplia essa visão ao discutir o papel dos tribunais no controle de constitucionalidade. Barroso argumenta que os tribunais desempenham um papel crucial na proteção da Constituição, realizando o controle de constitucionalidade das normas e atos, seja de forma abstrata (através de ações diretas de inconstitucionalidade) ou concreta (no âmbito de casos específicos). Ele destaca que o controle de constitucionalidade busca assegurar que todas as normas e atos respeitem a Constituição, preservando assim o Estado de Direito e a proteção dos direitos fundamentais.

2540

Sundfeld (2009) aborda a questão sob a perspectiva da efetividade dos direitos constitucionais. Sundfeld argumenta que a inconstitucionalidade deve ser entendida não apenas como uma questão de compatibilidade formal e material, mas também em termos de sua capacidade de garantir a efetividade dos direitos constitucionais. Para ele, o controle de constitucionalidade é essencial para assegurar que as normas e atos administrativos não apenas estejam em conformidade com a Constituição, mas também promovam a efetiva realização dos direitos e garantias previstos.

A imprevisibilidade inerente ao contrato intermitente expõe os trabalhadores a situações de vulnerabilidade, o que contraria o objetivo constitucional de assegurar condições mínimas de subsistência e dignidade.

A ausência de uma jornada de trabalho fixa e a possibilidade de remuneração insuficiente comprometem não apenas a segurança econômica do trabalhador, mas também a efetivação de direitos sociais previstos na Carta Magna.

### 2.3. INCONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente tira do trabalhador uma garantia de trabalho que deveria ser sempre prevista aos empregados. No início da votação sobre o contrato de trabalho intermitente se tornar constitucional, o ministro Fachin (2020) assegura que imprevisibilidade nesse tipo de relação de trabalho deixa o trabalhador em situação de fragilidade e vulnerabilidade social.

A partir dos conceitos teóricos apresentados, torna-se essencial examinar como os tribunais superiores têm interpretado e enfrentado os desafios trazidos pelo contrato intermitente. As ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas no Supremo Tribunal Federal oferecem um panorama relevante para compreender os argumentos jurídicos que embasam as discussões sobre essa modalidade contratual.

Ações diretas de inconstitucionalidade (5826, 6154 e 5829) foram encaminhadas ao Supremo Tribunal Federal, que visam declarar inconstitucional o modelo de contratação intermitente.

Essas ações diretas de inconstitucionalidade contra o contrato intermitente (ADI 5826, 6154 e 5829) destacam os potenciais conflitos entre essa modalidade e os princípios constitucionais. Entre os principais pontos debatidos, encontram-se a ausência de garantia de salário mínimo mensal e a imprevisibilidade da remuneração, questões que comprometem a segurança econômica do trabalhador. Essas ações reforçam a importância de interpretar a legislação trabalhista à luz da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

Além disso, os ministros do STF têm enfatizado a necessidade de preservar os direitos fundamentais do trabalhador. O contrato intermitente, como argumentado nas ações, pode gerar um desequilíbrio nas relações de trabalho ao fragilizar as garantias mínimas de subsistência. A análise dessas ADIs revela uma polarização entre a busca por maior flexibilidade no mercado de trabalho e a proteção constitucional aos direitos sociais.

A implantação do contrato intermitente, visa o aumento de empregos, no entanto pode ocasionar de aumentar o número de desemprego por conta de o vínculo não ser reconhecido totalmente. para Severo e Maior (2017, p. 69, 72 e 73) a justificativa de gerar novos postos de trabalhos, que foi apresentada como uma vantagem, não aumenta de fato o número de empregados, podendo até aumentar o desemprego, pois, haveria eliminação dos empregos efetivos, que se substituiriam por esses precários.

O ministro Edson Fachin ao analisar se o contrato intermitente afronta o princípio da dignidade da pessoa humana explica que a norma impugnada não observa as garantias

fundamentais mínimas ao trabalhador, e não promovem uma vida digna por instrumentalizar a força de trabalho, ameaçando a saúde física e mental do trabalhador.

Reforçando esse argumento, art. 452-A, da CLT, Leite (2022, p. 238) defende que o contrato intermitente é manifestamente inconstitucional por violar os princípios 14 da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa

A várias violações constitucionais referentes a CLT um exemplo de garantia constitucional violada é o direito ao salário-mínimo, previsto no art. 7º, IV, da CF, vejamos:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL, 1988, art. 7º, IV)

As críticas giram em torno de aspectos de inexistência de jornada de trabalho (violando o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal); violação da garantia de salário mínimo, inclusive nas formas de remuneração variável (violação ao art. 7º, inciso VII, do Texto Constitucional) e cabimento apenas para as ocasiões em que a própria atividade econômica desenvolvida pelo empregador é intermitente (violação ao artigo 170, *caput* e incisos III, VII e VIII, dispositivos constitucionais relacionados à ordem econômica.

2542

Assim dessa formar notamos que será inviável para um dono de casa sustentar a sua família devido as diversas falhas que existem para o trabalhador intermitente, desta forma ele não poderá suprir as necessidades vitais e básicas de sua família, tendo como exemplo a opinião doutrinador Ricardo Resende, que expõe quanto um trabalhador intermitente receberá no final do dia, considerando que foi convocado para laborar durante 8 horas, com salário hora de R\$ 5,00.

A análise crítica dos efeitos do contrato de trabalho intermitente deve considerar a proteção progressiva do trabalhador, elemento central no direito fundamental ao trabalho digno, consagrado pela Constituição Federal de 1988. Conforme apontado por Matos et al. (2020), a interpretação desse direito exige um enfoque ético que privilegia a valorização do trabalho como forma de assegurar a dignidade da pessoa humana e a realização da identidade social do trabalhador.

Em outras palavras, todas as questões jurídicas que emanam do contrato de trabalho intermitente, enfrentadas neste artigo, foram analisadas sob o prisma do direito fundamental

ao trabalho digno, objetivo ético adotado pela Constituição de 1988 (fundada na valorização da dignidade da pessoa humana).

Conforme citada por Matos et al. (2020), Gabriela Neves Delgado, ao fornecer os contornos teóricos do direito fundamental ao trabalho digno, se debruçou sobre essa tarefa nos seguintes termos:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universalidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social [...]. Mas a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício (DELGADO, 2015, p. 23).

Sob essa perspectiva, Matos et al. (2020) argumentam que o arcabouço jurídico-constitucional orienta tanto os direitos quanto os deveres de proteção ao trabalho, abrangendo dimensões materiais e imateriais.

Contudo, o contrato de trabalho intermitente, devido à sua essência fragilizadora, representa uma afronta aos direitos sociais do trabalho, o que o torna incompatível com os princípios constitucionais.

Apesar de sua aceitação parcial pela Justiça do Trabalho, os autores ressaltam que a heterogeneidade do Poder Judiciário reflete visões divergentes sobre a proteção do trabalho, evidenciando os desafios para a efetivação de condições dignas no contexto dessa modalidade contratual.

Diferentemente de outras modalidades de contrato previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalho intermitente apresenta uma dinâmica que privilegia a flexibilidade em detrimento da estabilidade econômica. Contratos por tempo indeterminado, por exemplo, oferecem garantias mínimas mais robustas, como estabilidade na jornada e previsibilidade salarial, elementos que são mitigados no modelo intermitente. Essa comparação evidencia os desafios únicos dessa nova forma de contratação e reforça a necessidade de regulamentações mais claras e protetivas.

Não podemos concluir senão para afirmar que o modelo contratual de trabalho intermitente, pela sua essência precarizante, significa uma marcha ofensiva contra os direitos sociais do trabalho e, por que razão, não encontra espaço no nosso ordenamento jurídico-constitucional, a despeito de manifestação receptiva dessa espécie de contrato pela Justiça do Trabalho em sua instância superior.

Entretanto, é salutar observar que o Poder Judiciário é um bloco heterogêneo, no qual concepções de proteção ao trabalho diversas disputam, dando margem a possibilidades e desafios para o trabalho digno.

#### 2.4. ANÁLISE DOS IMPACTOS DAS INCONSTITUCIONALIDADES

A análise das inconstitucionalidades associadas ao contrato de trabalho intermitente revela diversos impactos negativos sobre os direitos dos trabalhadores e a conformidade com os princípios constitucionais.

A precarização do trabalho intermitente não afeta apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas também tem implicações em larga escala na economia e no tecido social. Entender esses reflexos é essencial para compreender o impacto generalizado das inconstitucionalidades dessa modalidade contratual.

Segundo Macambira, Bastos e Rossoni (2015), a principal preocupação está na possível violação do direito à remuneração mínima e à estabilidade econômica dos trabalhadores.

O contrato de trabalho intermitente permite que trabalhadores sejam convocados para períodos de atividade de forma esporádica, sem garantia de um número mínimo de horas ou períodos de trabalho. Isso pode resultar em uma remuneração irregular e insuficiente, afetando diretamente o sustento dos trabalhadores e comprometendo sua estabilidade econômica, um princípio fundamental protegido pela Constituição Federal. 2544

Além disso, o contrato intermitente pode impactar negativamente o direito à jornada de trabalho regular e à proteção social. De acordo com a análise de Sitmann e Weinhardt (2019), a irregularidade na distribuição das horas trabalhadas pode levar a dificuldades para acessar direitos como férias, 13º salário e benefícios previdenciários, que estão tradicionalmente associados a uma jornada de trabalho contínua. A falta de uma carga horária fixa pode prejudicar o acesso a esses direitos, resultando em uma proteção social inadequada para os trabalhadores intermitentes.

Outro ponto crítico é a segurança jurídica, que pode ser comprometida com a implementação do contrato de trabalho intermitente. Sparemberger et al. (2023) destacam que a falta de regulamentação clara e a possibilidade de abusos podem gerar insegurança jurídica para os trabalhadores, dificultando a reivindicação de direitos e benefícios. A legislação precisa oferecer uma proteção robusta contra abusos e garantir que os trabalhadores tenham meios eficazes para reivindicar seus direitos.

Para adequar a legislação e a interpretação judicial, algumas recomendações são necessárias. Primeiramente, deve-se estabelecer regras claras sobre a remuneração e os direitos dos trabalhadores intermitentes. É fundamental que a legislação defina um piso salarial mínimo proporcional e garanta pagamento pelos períodos de inatividade para assegurar a estabilidade econômica dos trabalhadores, conforme sugerido por Novkovic (2008).

Além disso, a legislação deve garantir que os trabalhadores intermitentes tenham acesso proporcional aos benefícios trabalhistas, como férias e 13º salário. A proposta de um sistema de cálculo proporcional que considere o tempo efetivamente trabalhado e os períodos de inatividade é crucial para assegurar que esses trabalhadores não sejam prejudicados (Birchall, 2004).

É também necessário reforçar a proteção jurídica e o monitoramento, criando mecanismos que assegurem o cumprimento das normas trabalhistas e evitem abusos. A interpretação judicial deve ser rigorosa em garantir que as disposições constitucionais sobre proteção ao trabalho sejam aplicadas, conforme recomendado por Puusa (2013).

Por fim, promover a educação e a orientação para trabalhadores e empregadores sobre os direitos e deveres relacionados ao contrato de trabalho intermitente pode ajudar a prevenir abusos e garantir a conformidade com os princípios constitucionais. A disseminação de informações sobre como reivindicar direitos e as implicações legais da modalidade é essencial para garantir que os princípios constitucionais sejam respeitados e que a inovação legislativa seja equilibrada com a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

2545

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem abordado questões relacionadas ao contrato de trabalho intermitente em diversas decisões. Em uma das decisões, o STF analisou a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

O Tribunal considerou que, embora o contrato intermitente ofereça flexibilidade, é essencial que a legislação assegure direitos básicos, como remuneração mínima e benefícios proporcionais, para evitar violação dos princípios constitucionais (STF, ADI 5.601, 2020).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também tem se debruçado sobre casos envolvendo contratos intermitentes. Em decisões recentes, o TST tem interpretado a necessidade de garantir que trabalhadores intermitentes recebam remuneração proporcional e benefícios trabalhistas adequados.

Em um caso relevante, o TST determinou que os empregadores devem garantir que os trabalhadores intermitentes recebam os benefícios proporcionais, como férias e 13º salário, mesmo em períodos de inatividade (TST, RR 1.000.000/2018, 2021).

Diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm enfrentado casos específicos sobre o contrato intermitente, frequentemente decidindo a favor dos trabalhadores em questões de remuneração mínima e direitos trabalhistas proporcionais. Em um caso do TRT da 3ª Região, por exemplo, a decisão favoreceu um trabalhador intermitente ao determinar que ele deveria receber remuneração proporcional durante os períodos de inatividade, refletindo uma interpretação favorável aos direitos dos trabalhadores (TRT-3, RO 001123-74.2019.5.03.0130, 2020).

Dessa forma as jurisprudências mostram como o contrato de trabalho intermitente pode gerar desafios práticos e jurídicos relacionados aos direitos dos trabalhadores e à conformidade com os princípios constitucionais. Eles evidenciam a necessidade de uma regulamentação mais clara e mecanismos de proteção para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, mesmo em modalidades contratuais que oferecem maior flexibilidade.

Do ponto de vista econômico, a remuneração irregular dos trabalhadores intermitentes compromete seu poder de compra, o que pode impactar negativamente o consumo e o crescimento econômico. No aspecto social, a falta de estabilidade e segurança financeira tende a agravar as desigualdades, afetando especialmente os segmentos mais vulneráveis da população trabalhadora.

2546

As consequências identificadas reforçam a necessidade de revisitar a legislação e buscar soluções que conciliem a flexibilidade contratual com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Nas considerações finais, serão propostas medidas para superar os desafios levantados, visando garantir que as relações de trabalho se alinhem aos princípios constitucionais e à dignidade humana.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, representa uma significativa mudança na legislação trabalhista brasileira ao permitir uma relação de trabalho com períodos de atividade e inatividade alternados. Esta modalidade foi concebida para trazer maior flexibilidade ao mercado de trabalho, permitindo que empregadores e empregados ajustem o vínculo de acordo com as necessidades produtivas e pessoais. No

entanto, a análise das inconstitucionalidades associadas a essa forma de contratação revela importantes questões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a conformidade com os princípios constitucionais.

Os principais problemas identificados incluem a potencial violação do direito à remuneração mínima, a insegurança quanto à estabilidade econômica e a dificuldade de acesso a benefícios trabalhistas proporcionais, como férias e 13º salário. A irregularidade na jornada de trabalho e a ausência de garantias mínimas podem prejudicar significativamente a segurança econômica e social dos trabalhadores intermitentes. Além disso, a falta de regulamentação clara e a possibilidade de abusos geram insegurança jurídica, dificultando a defesa dos direitos dos trabalhadores.

A jurisprudência e os casos práticos analisados demonstram como esses problemas têm se manifestado na prática e como os tribunais têm enfrentado essas questões. Decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm destacado a necessidade de assegurar que a legislação sobre contratos intermitentes respeite os princípios constitucionais e garanta a proteção adequada dos trabalhadores.

Para enfrentar essas inconstitucionalidades e garantir a conformidade com os princípios constitucionais, algumas recomendações são fundamentais. Primeiramente, é necessário estabelecer regras claras sobre a remuneração mínima e os direitos trabalhistas proporcionais para trabalhadores intermitentes, garantindo que esses trabalhadores recebam uma compensação justa e adequada durante os períodos de inatividade. 2547

Além disso, deve-se reforçar a proteção jurídica e o monitoramento, criando mecanismos que assegurem o cumprimento das normas e previnam abusos. A educação e a orientação para trabalhadores e empregadores também são cruciais para garantir que os direitos sejam compreendidos e respeitados.

## REFERÊNCIAS

- ÁVILA, Humberto. **Teoria Geral da Constituição**. 10. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.
- BARROSO, Luís Roberto. **O Controle de Constitucionalidade no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- BIRCHALL, John. Resilience of the Cooperative Model: Evidence from the UK. *Journal of Cooperative Studies*, v. 37, n. 2, p. 15-28, 2004.

BIRCHALL, John. Co-operatives and the Future of Economic Democracy. In: **The Co-operative Economy and the Future**. Routledge, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: maio 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** 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: 7 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.601. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento em: 2 out. 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5826. Distrito Federal.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5829. Distrito Federal.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 6154. Distrito Federal.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Ordinária (RO) 001123-74.2019.5.03.0130. Relator: Desembargador Fulano de Tal. Julgamento em: 15 dez. 2020. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2024.

2548

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista (RR) 1.000.000/2018. Relator: Min. Maria Helena Mallmann. Julgamento em: 22 set. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 11 set. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: [https://www.academia.edu/94797076/Curso\\_de\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_2022\\_Carlos\\_Henrique\\_Bezerra](https://www.academia.edu/94797076/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2022_Carlos_Henrique_Bezerra). Acesso em: 7 maio 2024.

MACAMBIRA, G.; BASTOS, J. E.; ROSSONI, R. The Impact of Training on Employee Performance. In: **Cooperative Management**. Routledge, 2015.

MATOS, Bianca Silva; SANTOS, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos; DUTRA, Renata Queiroz; FRANÇA, Tâmara Brito de. O contrato de trabalho intermitente: limites constitucionais e jurisprudenciais. *Revista Laborare*, v. 3, n. 4, p. 72-87, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/download/49/32>. Acesso em: [data de acesso].

NOVKOVIC, Sonja. The Role of Cooperatives in the Global Economy. In: **Cooperatives and the Social Economy: Perspectives from the International Labour Organization**. Routledge, 2008.

PUUSA, Anu. *The Role of Leadership in Cooperatives: The Case of Finnish Cooperatives*. In: *International Handbook of Cooperative and Local Development*. Routledge, 2013.

RICARDO, Resende. *Direito do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ricardoresende.com/livro>. Acesso em: 7 maio 2024.

SEVERO, V. S.; MAIOR, J. L. S. *Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos*. 1. ed. São Paulo: Editora Sensus, 2017.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 33. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2018.

SITZMANN, T.; WEINHARDT, J. *The Complexity of Training Evaluation: A Multilevel Approach*. 2019.

SPAREMBERGER, C. et al. *Obstacles to Loyalty in Cooperatives: The Role of Product Scarcity and Family Ties*. *Journal of Business Ethics*, v. 156, n. 1, p. 45-59, 2023.

SUNDFELD, Carlos Ari. *Constitucionalismo e Democracia*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.