

Análise Jurídica: Declaração de Constitucionalidade do Trabalho Intermitente pelo Supremo Tribunal Federal e sua Importância para o Mercado de Trabalho

1. Introdução

O Supremo Tribunal Federal (STF) recentemente julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, bem como as ADIs 5829 e 6154, declarando a **constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente**. Esse modelo de contratação foi introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e foi alvo de questionamentos quanto à sua compatibilidade com os princípios constitucionais do trabalho. O julgamento do STF garantiu segurança jurídica para essa modalidade, consolidando seu papel na flexibilização e formalização do mercado de trabalho brasileiro.

2. Dispositivos Legais Analisados

O trabalho intermitente está previsto na **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, nos arts. 443 e 452-A, *in verbis*:

Art. 443...

...

§3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com

alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

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

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

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

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

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

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

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

A regulamentação detalhada do trabalho intermitente evidencia a intenção do legislador de garantir proteção ao trabalhador, estabelecendo regras claras sobre remuneração, convocação, períodos de inatividade e pagamento de benefícios trabalhistas proporcionais.

Dessa forma, a estrutura normativa permite que essa modalidade seja utilizada de maneira equilibrada, promovendo tanto a flexibilidade para as empresas quanto a segurança para os empregados.

Além disso, a constitucionalidade reconhecida pelo STF reforça a validade dos dispositivos mencionados, consolidando a segurança jurídica dessa forma de contratação e sua adequação ao ordenamento jurídico brasileiro.

3. Argumentos do STF para a Constitucionalidade

No julgamento da **ADI 5826**, o STF entendeu que a modalidade de trabalho intermitente **não viola os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção contra o retrocesso social**. A Corte considerou que:

- O contrato intermitente respeita a livre iniciativa e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, e 170 da Constituição Federal);
- A flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista amplia o mercado de trabalho sem comprometer direitos essenciais dos trabalhadores;
- O modelo atende setores que possuem demanda oscilante, como serviços, comércio e turismo, garantindo oportunidade de formalização do emprego.

O voto do relator enfatizou que a criação da modalidade intermitente foi uma resposta às necessidades do mercado, permitindo maior inclusão de trabalhadores e reduzindo a informalidade.

O STF destacou que a relação de trabalho intermitente não compromete os direitos básicos do trabalhador, uma vez que há previsão expressa de pagamento proporcional de benefícios como férias, 13º salário e FGTS ao final de cada período de trabalho.

No acórdão, foi destacado que "a regulamentação do trabalho intermitente não significa precarização das relações laborais, mas sim uma adaptação necessária à dinâmica do mercado moderno, permitindo maior segurança jurídica para trabalhadores e empregadores".

Ademais, a decisão reforçou que o princípio da isonomia é garantido pela obrigatoriedade de remuneração equivalente aos demais empregados que desempenham a mesma função em regime contínuo.

A Suprema Corte afastou os argumentos de que essa modalidade geraria insegurança ao trabalhador, pois o contrato deve ser celebrado por escrito, garantindo transparência na relação empregatícia. O ministro relator ainda ressaltou que **"a possibilidade de recusa pelo empregado em atender a convocação reforça a inexistência de subordinação contínua, garantindo a liberdade na relação de trabalho"**.

Portanto, a decisão final do STF consolidou o trabalho intermitente como uma ferramenta legítima de inclusão social, protegida pelo ordenamento jurídico e essencial para setores de demanda variável, permitindo a continuidade da sua aplicação no mercado brasileiro com segurança jurídica.

4. Impacto Econômico e Relevância na Pandemia

Desde a implementação do trabalho intermitente em 2017, essa modalidade tem desempenhado um papel significativo no mercado de trabalho brasileiro. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) indicam que, até outubro de 2024, o saldo entre admissões e desligamentos nessa modalidade foi de 76 mil trabalhadores, representando 3,6% dos novos empregos criados no ano.

Essa modalidade permitiu a formalização de milhares de trabalhadores que antes estavam na informalidade, assegurando-lhes direitos trabalhistas e previdenciários.

Durante a pandemia de COVID-19, a modalidade permitiu que empresas ajustassem suas operações de acordo com as flutuações do mercado, garantindo a retomada de atividades de forma gradual e segura. Observa-se que, em 2021, período pós-pandemia, houve um pico de contratações intermitentes, totalizando 92 mil admissões.

O setor de serviços destaca-se como o principal empregador de trabalhadores intermitentes. Em 2024, aproximadamente 84,7% dos empregados nessa modalidade atuavam nesse setor

Essa concentração reflete a natureza dinâmica e variável das atividades de serviços, que frequentemente demandam flexibilidade na força de trabalho para atender às oscilações do mercado.

Ademais, o crescimento dessa modalidade tem incentivado o empreendedorismo, permitindo que profissionais possam atuar como trabalhadores intermitentes em algumas funções e, simultaneamente, desenvolver seus próprios negócios. Essa dinâmica favorece a inclusão produtiva e estimula a autonomia dos trabalhadores.

5. Necessidade de Contratos Bem Elaborados

Apesar da decisão do STF, cabe alertar a necessidade da elaboração correta dos contratos de trabalho intermitente, como ponto chave para não gerar discussões judiciais ou mesmo passivos trabalhistas ocultos.

Cada setor possui **especificidades** que devem ser contempladas nos contratos, incluindo:

- Definição clara dos períodos de prestação de serviço;
- Forma de convocação e aceitação do chamado;
- Definição de remuneração compatível com a função;
- Previsão de direitos trabalhistas e previdenciários.

A assessoria jurídica é indispensável para evitar passivos trabalhistas e garantir conformidade legal.

6. Conclusão

A decisão do STF conferiu segurança jurídica ao trabalho intermitente, permitindo sua continuidade como alternativa viável de contratação. No entanto, para sua correta aplicação, as empresas devem contar com **contratos bem estruturados**, elaborados por advogados especializados, garantindo a adequação à legislação e prevenindo riscos futuros.

Dra. Lirian Cavalhero
Consultora Jurídica da Febraf
