TRABALHOS TÉCNICOS

Diretoria Jurídica e Sindical

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUA CONSTITUCIONALIDADE VALIDADA PELO STF

Luciana Diniz
Advogada

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada em diversos artigos com a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, e, dentre as mudanças, foi criada a possibilidade da contratação de empregado para prestação de trabalho intermitente.

O contrato intermitente é uma modalidade de 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 e com pagamento proporcional ao tempo trabalhado.

O formato pode ser utilizado para qualquer atividade, exceto aeronautas, que têm legislação específica, e, em tese, atenderiam às necessidades de setores como, por exemplo, bares e restaurantes que têm aumento de demandas em certos dias da semana, hotéis e comércio em locais turísticos, cuja sazonalidade é variada durante os meses do ano.

Com a introdução do trabalho intermitente, o Brasil seguiu uma tendência internacional, já presente em países como França, Reino Unido, Itália, Espanha, Portugal, Alemanha e Estados Unidos.

Em 2018, logo após o início da sua vigência, o novo formato de contratação demonstrou efeitos positivos perceptíveis no mercado de trabalho brasileiro. Com base nos dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), verificou-se que foram criadas 101,6 mil vagas na modalidade de trabalho intermitente em apenas um ano de apuração.

Após alguns anos, em 2023, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) realizou uma pesquisa em que verificou que *“o Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), que confirma a pequena participação dos trabalhadores intermitentes no saldo mensal de contratações formais no país. Entre janeiro de 2020 e setembro de 2022, a média mensal de contratações intermitentes foi de apenas 6,8 mil trabalhadores, enquanto as outras modalidades de contratação geraram cerca de 137 mil postos de trabalho. No ano de 2022, os intermitentes representaram em média 2,8% do total de empregos formais criados”*.

Com os dados acima, percebe-se que inicialmente a modalidade impulsionou a criação de novas vagas de trabalho, mas ao longo dos anos essa porcentagem foi reduzida. Ocorre que a utilização do novo contrato foi intensamente questionada por alguns juristas e sindicatos laborais, com a alegação de que seria uma “precarização” do trabalho, dificultando sua utilização nas contratações. E, em consequência desse movimento, foi questionada a constitucionalidade dos dispositivos legais por meio do ingresso das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) n^{os} 5.806, 5.826 e 5.829 perante o Supremo Tribunal Federal (STF).

Anos após o ingresso das referidas ações, em 17 de dezembro de 2024, o STF formou *maioria para confirmar a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente*.

O relator, ministro Edson Fachin, votou pela inconstitucionalidade, mas ao final prevaleceu o entendimento do relator, ministro Nunes Marques, de que o contrato de trabalho intermitente não suprime direitos trabalhistas nem fragiliza as relações de emprego.

Do voto prevalecente podemos destacar que *“essa modalidade de contratação oferece proteção, especialmente, aos trabalhadores que estejam na informalidade”*. E também que *“o contrato intermitente assegura ao trabalhador os mesmos direitos que aos demais, como repouso semanal remunerado, recolhimentos previdenciários e férias e 13º salário proporcionais. Além disso, o salário-hora não pode ser inferior ao salário-mínimo ou ao salário pago no estabelecimento quem exerce a mesma função, mas em contrato de trabalho comum”*.

Com a recente decisão de constitucionalidade, o trabalho intermitente poderá ser “relembrado” e considerado como opção válida para o mercado de trabalho pelos setores e trabalhadores que necessitam dessa alternativa e atuam em períodos sazonais.

Diante das constantes mudanças no mundo do trabalho e o aumento da informalidade, é importante a criação de modelos que tragam segurança jurídica, seja para empregados e empregadores, seja para outras formas de trabalho.

Contudo, a modalidade, apesar de estar vigente desde 2017, ainda é um instituto novo em nosso ordenamento jurídico, que vai amadurecer à medida que for sendo utilizado na prática e seus efeitos forem gerando robustez.

Dessa forma, o presente trabalho técnico tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.