

Contrato de Trabalho Intermitente – Aspectos Legais Vantagens e Desvantagens

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela **Lei nº 13.467/2017** (Reforma Trabalhista), que alterou o artigo **443 da CLT**, acrescentando a possibilidade de prestação de serviços de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

A regulamentação detalhada consta principalmente nos artigos **443, 452-A da CLT e na Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência**.

O contrato de trabalho intermitente caracteriza-se por:

- Prestação de serviços com **não continuidade**;
- Alternância entre períodos de trabalho e inatividade, de acordo com a demanda da empresa;
- Obrigatoriedade de **contrato escrito**, especificando

o valor da hora ou do dia de trabalho;

- **Convocação prévia** por parte do empregador, com pelo menos **três dias corridos de antecedência**, e possibilidade de recusa pelo trabalhador.

Vantagens para a Empresa

- **Flexibilidade na gestão de mão de obra**, ajustando o quadro de funcionários conforme a demanda de produção ou serviços;
- **Redução de custos trabalhistas** nos períodos de inatividade, sem a obrigatoriedade de pagamento de salários;
- Regularização de relações de trabalho antes tratadas informalmente;
- Menor passivo trabalhista comparado à contratação informal ou autônoma;
- Atende setores sazonais no setor de eventos, turismo e serviços que possuem variações na demanda.

Desvantagens e Riscos

Gestão operacional mais complexa, exigindo controle rigoroso das convocações, pagamentos e registros;

- Possibilidade de **ausência do trabalhador**, já que ele pode recusar a convocação;

- Limitações quanto à formação de equipes fixas, comprometendo, eventualmente, a continuidade de determinados serviços;

- **Fiscalização trabalhista mais rigorosa**, especialmente para verificar se há fraude na contratação (por exemplo, utilização do intermitente para atividades que demandam continuidade);

- Necessidade de gestão precisa para evitar passivos decorrentes de má condução do contrato (erro no pagamento das verbas proporcionais, prazos, registros, etc.).

Forma de Contratação

Requisitos legais obrigatórios:

Contrato de Trabalho Intermitente – Aspectos Legais Vantagens e Desvantagens

• **Contrato por escrito**, con- tendo:

- Identificação das partes;
- Valor da hora ou do dia de trabalho, não inferior ao dos empregados da mesma função na modalidade convencional ou, na falta, ao salário-mínimo;
- Local e prazo para pagamento das parcelas devidas;
- Descrição clara da função e das atividades;

- Registro na Carteira de Trabalho (CTPS) eletrônica, indicando a modalidade de contrato intermitente.

Convocação e Prestação dos Serviços

- O empregador deve realizar **convocação prévia por escrito ou meio eletrônico** (WhatsApp, e-mail, SMS, etc.), com no mínimo **três dias corridos de antecedência**;
- O trabalhador tem o prazo de um dia útil para respon-

der;

- O silêncio do trabalhador é interpretado como recusa da convocação, sem qualquer penalidade para ambas as partes.

O pagamento deve ocorrer **imediatamente após cada período de prestação de serviços** e deve incluir:

- **Salário** proporcional às horas ou dias trabalhados;
- **Férias proporcionais** acrescidas de 1/3;
- **13º salário proporcional**;
- **Repouso semanal remunerado (RSR)** proporcional;
- **Adicionais legais** (noturno, periculosidade, insalubridade, se aplicáveis);
- **FGTS (8%)** depositado normalmente;
- Entrega dos comprovantes de pagamento e dos depósitos de FGTS a cada prestação.

- **Importante:** Durante os períodos de inatividade, não há pagamento de salário ou qualquer obrigação financeira

por parte do empregador.

O contrato intermitente pode ser rescindido:

a) Por iniciativa do empregador ou do empregado (sem justa causa ou com justa causa):

- Aplicam-se as mesmas regras de aviso prévio, se for rescindido de forma definitiva;
- Pagamento das verbas proporcionais: saldo de salário, 13º proporcional, férias + 1/3, e liberação do FGTS com multa de 20% (se rescisão sem justa causa por parte do empregador);

b) Inatividade superior a 12 meses consecutivos:

- O contrato é considerado automaticamente rescindido, conforme o artigo 452-A, §6º da CLT.

Aspectos Previdenciários

- O trabalhador intermitente é segurado obrigatório do INSS, com recolhimentos mensais proporcionais aos



um toque do jurídico

Contrato de Trabalho Intermitente – Aspectos Legais Vantagens e Desvantagens

valores recebidos;

- Se, no mês, os rendimentos não atingirem o valor de um salário-mínimo, o trabalhador pode complementar a contribuição para garantir a contagem de tempo para aposentadoria.

O contrato de trabalho intermitente representa uma inovação significativa, proporcionando às empresas **maior flexibilidade na contratação de mão de obra**, especialmente em atividades sazonais ou de demanda variável.

Contudo, sua implementação exige **rigor na gestão contratual, documental e contábil**, para assegurar a conformidade legal e mitigar riscos de passivos trabalhistas.

Para tanto, recomenda-se que a adoção dessa modalidade de contratação seja precedida de:

- Assessoria jurídica especializada;
- Adequação dos processos internos;
- Capacitação dos setores de

RH e financeiro quanto aos procedimentos legais.

Dra. Marilene Leite
Coordenadora do
Departamento Jurídico