

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS REFLEXOS NA VIDA DO TRABALHADOR

*Juliana Batista Souto*¹

Coordenador: *Humberto César Machado*²

julianabatistasouto@gmail.com

RESUMO: O texto se propõe a analisar os reflexos do modelo de contrato de trabalho intermitente, esse implementado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) nos artigos 443, §3º e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro e às relações de emprego, o propósito de regularizar o serviço informal o qual continuamente existe na sociedade. O objetivo é expor as várias controvérsias que apresenta o acordo intermitente, por conseguinte, há posicionamentos jurídicos afirmando que esse desrespeita aos direitos constitucionais dos trabalhadores, e a regulamentação possui impacto diretamente nos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Ademais, a elaboração deste utiliza-se de pesquisa por revisão bibliográfica, embasada em materiais secundários como revistas científicas, *websites*, doutrina, artigos publicados em periódicos, códigos e outros. Em suma, a reprodução é a partir de uma análise crítica e interdisciplinar, sobre os principais impactos que essa inovação ocasionou ao ordenamento jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Contrato intermitente. Precarização. Dignidade da Pessoa Humana.

1 INTRODUÇÃO

A proposta deste texto é discutir sobre o contrato de trabalho intermitente, que é uma espécie recém-incluída no sistema laboral brasileiro. Essa tendência cresceu com a promulgação da Lei n. 13.467/2017 a datar de 11 de novembro de 2017, que autoriza a admissão de trabalhadores por atividade intermitente, além de autorizar de forma ampla a terceirização de quaisquer atividades produtivas e de serviços.

¹ Acadêmica do 9º período do curso de Direito do Centro Universitário Alfredo Nasser (UNIFAN), em 2022/2. E-mail: julianabatistasouto@gmail.com.

² Pós-Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO (2016); Doutor em Psicologia pela PUC-GO (2013); Mestre em Psicologia pela PUC-GO (2006); Especialista em História pela Universidade Federal de Goiás - UFG (2002); Graduado em Filosofia pela UFG (1996); Graduado em Pedagogia pela ISCECAP (2018); Elemento Credenciado Fatores Humanos e Prevenção de Acidentes Aéreos pelo CENIPA (Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos); Professor Coreógrafo e Dançarino de Salão; Professor da PUC-GO; Membro do Comitê de Ética e Pesquisa, Professor do Centro Universitário Alfredo Nasser – UNIFAN e orientador da pesquisa. E-mail: humberto.cesar@unifan.edu.br.

O objetivo do exposto é demonstrar que esse contrato causou risco à atividade financeira do obreiro e aos seus direitos trabalhistas. Perante a flexibilidade característica desse tipo de acordo de serviço, em virtude da ausência de determinação de horários e jornada, tem sido uma prática crescente nas relações de emprego e merece ser profundamente analisada em sua prática.

No tocante a problematização discutida é que a contratação por prestação intermitente gerou instabilidade ao trabalhador, havendo o perigo de não conseguir ganhar o mínimo para sobrevivência, quanto mais em eventual crise ou quando a demanda estiver baixa. Diante disso, o empregado estará sujeito a um contrato sem recebimento de salário fixo, ferindo os preceitos da Constituição da República, descritos nos artigos 1º III e IV; 170, caput, e incisos III, VII e VIII; 7º incisos IV, ademais violando os princípios da dignidade da pessoa humana, do cidadão, do trabalhador e da busca do pleno emprego, entre outros.

Justifica-se a pesquisa sob a ótica que a sociedade civil padece com os impactos da crise, assim verifica os primeiros resultados do contrato intermitente no sistema financeiro e os conflitos desse na vida dos trabalhadores. Em resultado, a constitucionalidade do artigo 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que instituiu essa modalidade, é questionada em três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs números 5806, 5826 e 5829), em julgamento no Supremo Tribunal Federal.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa conduziu-se por meio de revisão bibliográfica a partir de leituras de doutrinas, artigos científicos, revistas científicas, *websites* e códigos para se elaborar as discussões aqui apresentadas. Assim, com a finalidade de constituir uma conclusão lógica sobre o tema exposto. Dessa forma, a revisão bibliográfica viabiliza a otimização dos processos produzidos ao longo da pesquisa, reduzindo o acúmulo de erros, logo, isso melhora confiabilidade e a exatidão dos resultados alcançados.

3 DISCUSSÕES, RESULTADOS E/OU ANÁLISE DE DADOS

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º dispõe que os valores sociais do trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana são fundamentos da República Federativa do

Brasil. Logo, em seus artigos seguintes 6º, 7º a 11 e 170, trata dos direitos sociais e que as normas relacionadas ao emprego devem ser criadas a partir do Princípio da Proteção, pois, a base deste é a Dignidade Humana (VC SALUSTIANO, 2022).

Concernente às contratações de serviços a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, em seu art. 444, *caput*, influenciada pelo modelo do dirigismo contratual, considera-se que estas relações podem ser estipuladas entre os interessados livremente, desde que não haja contradição as determinações de proteção trabalhista, como também aplicáveis aos acordos coletivos e às decisões das autoridades competentes. Desse modo, a Consolidação relativizou a autonomia da vontade dos contratantes diante de normas de ordem pública ou de normas coletivas de autocomposição mais favoráveis aos trabalhadores (LEITE, 2022).

A justificativa mais utilizada para a adoção do contrato de trabalho intermitente foi de remover a informalidade de trabalhadores que normalmente eram identificados como “biscateiros ou *freelancers*”. Dessa forma utilizará o pressuposto de que a figura contratual ora analisada, poderá mudar a realidade das pessoas que vivem de “bicos”, assim teriam Carteira de Trabalho e Previdência Social anotada, férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia de Tempo Serviço e recolhimento de contribuições previdenciárias (MARTINEZ, 2022).

Essa modalidade deriva do modelo *toyotista*, que foi um sistema de produção japonesa o qual direciona a fabricação segundo a demanda e objetiva a redução de custos do processo produtivo. Assim, não resta investimentos ou de mão-de-obra, pela existência da admissão por escala, ou requisição, sendo esta uma espécie de acordo de serviço ordenada com o propósito de otimização da produção (DE OLIVEIRA; DE SOUZA DUARTE, 2022).

A Reforma Trabalhista instaurou na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o contrato de trabalho intermitente em seus artigos 443, § 3º e 452-A. Este modelo característico *sui generis*, no qual se alternam períodos de ocupação e períodos de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Portanto, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente traz impacto direto aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, em especial à questão da habitualidade como requisito definidor da relação de emprego (CALVO, 2022).

Consoante o ajuste do trabalho intermitente, como disposto na legislação em seu art. 443 da CLT foi parcialmente alterado pela Lei 13.467/2017, entende-se que o contrato por prazo determinado, cuja vigência submete ao termo prefixado ou de realização de serviços especificados. Desse modo, o pacto para fornecimento do labor intermitente, passou a ser definido no § 3º do art. 443 da CLT, apresentando que a laboração pelo empregado não é

contínua, pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses, conforme estabelecido entre as partes. Afinal, o trabalhador não tem nenhuma renda fixa, portanto, nenhuma garantia de sobrevivência.

No § 8º do art. 452-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, determina que o empregador deve efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, conforme descrito em lei, com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao funcionário o comprovante do cumprimento dessas obrigações. No entanto, sobre os meses sem pagamento não existirá qualquer previsão referente a um recolhimento mínimo, comprometendo o financiamento da Previdência e as contribuições do empregado (PIRES; BORSIO, 2022).

A ocupação intermitente é uma ameaça à saúde do obreiro, pois este será convocado pelo empregador quando for favorável ao ofício. Sendo assim, ao visualizar o cenário da pandemia da Covid-19, ocorreu a preocupação com os trabalhadores vulneráveis, foi estabelecida a Medida Provisória (MP) 936/2020 criada para prevenir as demissões e situações de vulnerabilidade causada pela pandemia, e, no entanto, esta Medida Provisória já foi extinta (DO VALLE; DA SILVA, 2022).

Importante destacar o questionamento quanto à constitucionalidade do instituto do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, a evidência disso é que sobre este tema estão em trâmite três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) no âmbito do Supremo Tribunal Federal. A primeira ADI 5826, ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, a seguinte a ADI 5829, ajuizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas, e por final a ADI 6154 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (RAVNJAK; RODRIGUES; SOARES, 2022).

Diante do exposto, entende-se ser necessário que a lei seja específica ao tratar de utilização desse labor, afinal, trazer uma maior segurança jurídica para os empregados, limitando o arbítrio do empregador. O que se percebe é que o legislador, ao modificar a CLT, não apresentou a sua finalidade precípua e a proteção aos direitos mínimos do trabalhador, e preocupou-se somente com a possibilidade de gerar novos postos de trabalho, ainda que sejam em contradição com os princípios protetivos basilares do ordenamento jurídico brasileiro (FERREIRA; DUARTE; CÉSAR, 2022).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados alcançados através da revisão bibliográfica de legislação, jurisprudência e literatura científica, indicam para a necessidade de aperfeiçoamento da legislação voltada à regulamentação do trabalho intermitente, já que a contratação por modelo intermitente traz uma redução apenas estatística dos índices de desemprego, e por outra vertente há o aumento das taxas de pobreza, porém a precarização das garantias trabalhistas analisada nos acordos de trabalho intermitente.

Diante disso, o fato dessa modalidade de trabalho não tratar de uma carga horária semanal mínima para o obreiro, obtendo a marca registrada a imprevisibilidade da convocação para a admissão transitória do serviço, afeta alguns princípios importantes de proteção às garantias do trabalhador, tais como a Dignidade da Pessoa Humana, boa-fé e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o que é extremamente prejudicial ao contratado.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa Brasileira de 1988**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2020.
- BRASIL. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 ago. 2020.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- DE OLIVEIRA, João Victor Maciel; DE SOUZA DUARTE, Icaro. Trabalho intermitente e a precarização das relações de emprego. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 5, p. 2401-2417, 2022.
- DO VALLE, Luciano; DA SILVA, Daniel Vinicius Lima. O direito do trabalho em tempos de pandemia e seus reflexos no contrato de trabalho intermitente. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 6, p. 45619-45633, 2022.
- FERREIRA, Vanessa Rocha; DUARTE, Gisele Almeida; CÉSAR, Monique Victória Neves. Os reflexos do contrato de trabalho intermitente na relação de emprego. **Revista Pensamento Jurídico**, v. 16, n. 1, 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 06 ago. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622128/>. Acesso em: 08 ago. 2022.

PIRES, Paula Pereira; BORSIO, Marcelo. Contrato de trabalho intermitente e repercussões previdenciárias. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, v. 6, n. 2, p. 335-353, 2021.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **O Social em Questão**, v. 1, n. 52, p. 11-33, 2022.

SALUSTIANO, Veronica Chaves; CHAVES, Karoline Soares. Contrato de trabalho intermitente: entre a aparência e a essência do direito. **Revista Vertentes do Direito**, v. 9, n. 1, p. 232-258, 2022.