

A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

THE (UN)CONSTITUTIONALITY OF THE INTERMITTENT WORK CONTRACT

MARIANNA F. CARMO; CAROLINA S. N. GOMES TEIXEIRA.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Lei de nº 13.467/17. Contrato de Trabalho. Intermitente. Constitucionalidade.

Keywords: Labor Reform nº 13.467/17. Law nº 13.467/17. Contract of Work. Intermittent. Constitutionality.

INTRODUÇÃO: Dentre as diversas mudanças ocorridas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ocasionadas pela promulgação da LEI DE Nº 13.467/17 que entrou em vigência no mês de novembro de 2017, destaca-se a criação de uma nova modalidade de contratação, que até então inexistia na legislação brasileira: o contrato de trabalho intermitente. Estabelecido como um vínculo empregatício por meio de contrato, tal instituto tem determinado em seu bojo, jornadas e salários variáveis, de acordo com a necessidade e demanda da atividade prestada. Sua justificativa, por parte do Poder Legislativo, reside no argumento segundo o qual a flexibilização das formas de contratação laboral proporcionará uma diminuição do índice de desemprego e trabalhos informais no país. Partindo desse pressuposto, o ponto central da presente pesquisa é contribuir para uma compreensão constitucionalmente adequada dos direitos sociais e fundamentais, sobretudo do direito ao trabalho, analisando a legislação acerca do trabalho intermitente sob a perspectiva dos benefícios e malefícios trazidos ao empregador e trabalhador, bem como, do atendimento aos requisitos basilares da relação de emprego e de prováveis lacunas deixadas pela nova norma vigente. **MATERIAL E MÉTODOS:** O projeto de estudo da pesquisa apresenta-se como sendo do tipo explicativo, buscando compreender a natureza da prestação laboral pela nova modalidade de contrato de trabalho e sua constitucionalidade à luz do sistema de direitos sociais e fundamentais estruturado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Deste modo, a metodologia utilizada para elaboração e estudo foi o método dedutivo, referenciais bibliográficos e leis esparsas, caracterizando-se como uma pesquisa qualitativa. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** A Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, originada do Projeto de Lei nº 6.787, apresentado ao Congresso Nacional no dia 23 de dezembro de 2016 teve como pressuposto diversas alterações e inclusões de artigos significativos na seara trabalhista, em nível de exemplo o art. 443 caput, da CLT, que <http://periodicos.pucminas.br/index.php/sinapsemultipla>

entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, onde passou a prever não só a possibilidade de operacionalização de contratos de trabalho com lapso temporal indeterminado e determinado, mas também a contratação de modo intermitente, acarretando impactos nas relações de trabalho, em um contexto atrelado à crise econômico-social no país. Relatórios do Deputado Rogério Marinho (2016) e pareceres das Comissões Parlamentares da Câmara, do Presidente da República e do Ministério Público Federal frente às ações diretas de constitucionalidade partem da premissa, segundo o qual, a legislação brasileira seria retrógrada e possuidora de um viés histórico autoritário que necessitam de alterações a fim de se evitar as barreiras ao crescimento econômico do país, sendo pautada, portanto, pelo imperativo da flexibilização, assim, argumentam que as alterações feitas seriam mais benéfica ao mercado de trabalho, possibilitando a geração de empregos, além de uma maior autonomia do empregado quanto a sua vida pessoal, posto que, permitiria ao trabalhador a prestação de serviços de forma não contínua, ainda que subordinada, com a alternância de períodos em dia e hora, características essas, diversas dos requisitos essenciais para se dar uma relação de emprego, recebendo verbas trabalhistas de acordo com as horas trabalhadas. Não obstante, com a aprovação do projeto de lei regulamentar em estudo, frente à nova modalidade de atividade laboral, a matéria não foi esgotada, razão pela qual deixou ainda lacunas significativas em seu entendimento, restando condicionada à edição de Medida Provisória de nº 808/17 (2017b) cuja vigência perdurou por apenas 120 dias e da Portaria de nº 349/18 (2018b), com intuito de preservar os direitos laborais, ou seja, aperfeiçoou diversos dispositivos da Lei que teve como escopo adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas. Feito esses levantamentos *a posteriori*, a pesquisa levou em consideração o arcabouço constitucional das diretrizes trazidas no direito ao trabalho concomitantemente o que preconiza a CF/88 nos quais se destacam a valorização e proteção do trabalho humano (art. 170 CF/88) e a vedação ao retrocesso social, não obstante, nos aspectos sociais (art. 7º; 193 CF/88), políticos e econômicos. Deste modo, cabe discutir se as lacunas deixadas pela lei seriam melhor resolvidas através da aplicação de outras normas previstas em leis específicas, e se aos argumentos de ordem político-econômica de que o país estaria vivenciando uma acentuada crise e dificuldade financeira justificam a validade no novo regramento? Em verdade, a modalidade de contratação intermitente trata-se de um instituto extremamente complexo, questionável e criticável, posto que não apresenta em seu bojo uma contraprestação concreta e fixa, ao mesmo tempo em que possibilita uma contratação sem prestação de serviços, ou seja, empregos sem o devido ajuste de prover renda. De tal forma, comina com a estrutura base do Direito do Trabalho

ligada às noções de duração da jornada de trabalho e salário. Outrossim, remolda um entendimento já esgotado na doutrina a respeito do tempo à disposição do empregador sem os correlatos efeitos jurídicos à luz da CLT. Percebe-se, que este novo método de contratação, substancialmente devastador, vem para depreciar o valor do trabalho, seja no entendimento etimológico da palavra, ou quantitativo, tanto na esfera econômica como na sociedade brasileira como um todo, possibilitando a diversos empregadores a faculdade de optarem por esse instituto que fomenta lucros imaturos e inconsequentes. No ponto de vista das empresas, o contrato de trabalho intermitente, é, pois, vantajoso, visto que quase não gera ônus para o empregador, enquanto o empregado fica à mercê das determinações, escolhas e necessidades daquele, sem mencionar que a empresa passa a ter um “cadastro” de reserva, já quanto às repercussões e nuances no atual mercado, segundo explanação de dados extraídos do IBGE (2019) relativos ao período compreendido entre 2012 a 2018, o que se examina a hipótese aventada, é a confirmação da crescente taxa de desemprego no Brasil, sendo que, em 2017 foi a maior dentre os últimos 7 anos, já em 2018 o desemprego atingiu cerca de 12,3 milhões de brasileiros. No mesmo sentido, entendimentos majoritários de doutrinadores renomados como, Delgado, Homero Silva, Ricardo Antunes, Antônio Fabricio de Melo, demonstram que a adoção do contrato de trabalho na modalidade intermitente se faz inconstitucional na medida em que desconsidera a estrutura de proteção elencada no Direito do Trabalho, visto que a responsabilidade é do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, assim como, o empregado não pode arcar com tais fatalidades inerentes a situação do país, ressalta-se, que as promessas de redução do desemprego argumentadas pela reforma trabalhista, ao prever a inclusão do contrato de trabalho intermitente não passam de falácias, conforme comprovado em dados e índices do IBGE (2019). Anverso à realidade concreta da economia no país viu-se crescer o número de desempregados, sendo que, caso hipoteticamente viessem a ser contratados na modalidade de intermitência, estariam sujeitos a contraprestações irrisórias e flutuantes, dando margem a elevação do índice de pobreza, precarização e escravidão. Não obstante, os riscos trazidos pela nova modalidade com a sua intermitência, seriam menos elevados caso a letra da norma viesse a ter estipulado quais as categorias em que poderia ser aplicado, como, por exemplo, diaristas, garçons, empresas que têm seu funcionamento fora do normal em períodos determinados, e etc. Assim, talvez fosse possível que de fato se trouxesse para a formalidade trabalhadores que atuam de maneira habitual, porém descontínua. Por outro lado, cumpre destacar que, Portarias do Ministério do Estado, como citada acima, de nº 349/18 não pode inovar legislação, atuando como *secundum legem*, assim sendo, inadequadas na

regulamentação da matéria, posto que tais conjunturas devem vir com traços de generalidade e coatividade, mas não de novidade, ou seja, portaria não inova, não cria, não extingue direitos, não modifica, por si, qualquer impositivo da ordem jurídica em vigor. **CONCLUSÕES:** O que se pretendeu na presente pesquisa foi confrontar a nova modalidade contratual INTERMITENTE com a CF/1988 sob a perspectiva dos benefícios e/ou malefícios trazidos por essa nova modalidade de contratação tanto aos empregados quanto aos empregadores, considerando os vazios deixados na letra da norma pelo legislador, bem como, investigar se as justificativas de tais alterações têm efetivamente auxiliado na redução do desemprego e das atividades laborais exercidas de maneira informal em todo país. O conjunto de ideias apresentadas permite concluir que, nos moldes em que se apresenta o contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro e na CLT, a precarização do trabalho será direta e indiretamente potencializada, o que contradiz a lógica de proteção ao trabalhador. Entende-se, que o contrato de trabalho intermitente culmina em precarização dos postos de trabalho no país, trazendo justificativas incoerentes a realidade brasileira, e assim, regride quanto a direitos já extensivamente discutidos no decorrer dos anos. De tal qual, o legislador não estabeleceu de forma sucinta e clara o seu entendimento quanto à aplicabilidade do contrato intermitente, deixando pontos que precisam emergentes melhorias para tornar mínima a ineficiência do trabalho no Brasil através da prestação de serviço intermitente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva da Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM. 2018a.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 15. ed.. São Paulo: Cortez 2011, 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF: Senado, 2017a. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Brasília, DF: Senado, 1998.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 nov. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 05 out. 2018.

BRASIL. Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 de maio. 2018b. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P349_18.html. Acesso em: 05 de out. de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr, 2017c.

GONÇALVES, Adriana; PERET, Luiz Eduardo. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. AGÊNCIA IBGE Notícias, abr. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em: 04 maio 2019.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Revista Consultor Jurídico**, 8 jun. 2017d. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>. Acesso em: 20 mar. 2019.

MARINHO, Rogerio. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787**, de 2016. Brasília: Senado Federal, 2016. p. 49-50.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017e.