

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico - Atualidades Trabalhistas – Importância do trabalho intermitente

No dia 02/12/2020 o Supremo Tribunal Federal iniciou o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5826, 5829 e 6154, que questionam dispositivos da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que tratam sobre o contrato de trabalho intermitente.

Constam as seguintes informações no "site" do Supremo Tribunal Federal em relação às citadas ações:

- **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5826**, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo e outros.
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 588**, proposta pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB).
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5625**, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade.

Na ocasião de início do julgamento, o Relator, Ministro Edson Fachin, propôs a declaração de inconstitucionalidade do art. 443, caput" e o § 3º; do art. 452-A, § 1º ao § 9º; e do art. 611-A, inciso VIII; todos da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017. Portanto, o Relator manifestou o entendimento de que os citados dispositivos celetistas devem ser declarados inconstitucionais, devendo serem excluídos do ordenamento jurídico brasileiro.

Mas com o retorno do julgamento no dia 03/12/2020, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes divergiam, no mérito, em relação ao voto do Ministro Edson Fachin, julgando improcedentes as Ações Diretas de Inconstitucionalidade, e declarando a constitucionalidade dos dispositivos impugnados, ou seja, os dois Ministros entendem que os dispositivos da CLT que tratam sobre o trabalho intermitente devem ser mantidos no ordenamento jurídico do Brasil.

Em assim sendo, **até o momento, há dois votos pela constitucionalidade e um voto pela inconstitucionalidade da norma que trata sobre o contrato de trabalho intermitente.**

Com o pedido de vista dos autos pela Ministra Rosa Weber, o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154 foi suspenso, e irá retornar somente em 17/11/2021.

1 - Importância do contrato de trabalho intermitente.

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de prestação de serviços em que há subordinação do trabalhador para com o empregador, e que alterna períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses.

A regra prevista na CLT é válida para todas as atividades, exceto para os aeronautas, pois são regidos por legislação própria.

Tal modalidade contratual objetiva atender atividades cujos serviços são prestados por curtos períodos de tempo, como uma certa quantidade de dias, por exemplo, sem que seja necessária a prestação contínua de trabalho pelo empregado.

No [Sumário Executivo](#), publicação em que foram consignados pelo Ministério da Economia os dados de fechamento do ano de 2020, constam as seguintes informações sobre o contrato de trabalho intermitente:

Trabalho Intermitente

No acumulado do ano (janeiro a dezembro/2020), houve 182.767 admissões e 109.603 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, **gerando um saldo de 73.164 empregos**, envolvendo 17.949 estabelecimentos contratantes. Um total de 7.426 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente.

Do ponto de vista das atividades econômicas, o saldo de emprego na modalidade de trabalho intermitente distribuiu-se por Serviços (+38.232 postos), Indústria Geral (+13.265 postos), Construção (+11.920 postos), Comércio (+8.690 postos), e Agropecuária (+1.057 postos). (Grifou-se)

De acordo com dados do Novo CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, divulgados no citado Sumário Executivo, quando se considera que no acumulado do ano de 2020 foi registrado um **saldo de 142.690 empregos**, pode-se perceber que **o trabalho intermitente respondeu por 51,27% do total de vínculos adicionais de empregos gerados no Brasil**, o que demonstra a relevância da modalidade contratual para o mercado de trabalho brasileiro, notadamente num momento de reestabelecimento da economia em decorrência da pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

Em consulta realizada pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, entre dezembro de 2020 e janeiro de 2021, cujos resultados foram publicados na obra [Contrato de trabalho intermitente - Dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal](#), em que foi procedida pesquisa com indústrias de todo o país, revelou-se a percepção dessas empresas sobre a modalidade intermitente.

No questionário elaborado pela CNI, respondido por 523 empresas de diversos segmentos industriais e de todos os portes, 15% declararam que têm ou que tiveram nos últimos dois anos (2019 e 2020) trabalhadores em contrato intermitente, e a sua maioria nas operações industriais (7 em cada 10 dessas indústrias); 60% das indústrias responderam que empregaram entre 1 e 10 trabalhadores em regime de trabalho intermitente; 11%, de 11 a 20 contratos de trabalho intermitente, empregou mais de 20 trabalhadores nesse regime de trabalho. Infere-se desses números uma não substituição de mão de obra, mas a complementação de vínculos de empregos para atender necessidades específicas. A maioria, ou seja, 71% das indústrias respondentes, que contrataram em regime intermitente, formalizaram no contrato um número mínimo mensal de horas a ser prestado e remunerado.

Segundo a CNI, **é bastante positiva a visão das indústrias que se utilizaram do contrato de trabalho intermitente nos últimos dois anos**, e quando perguntadas sobre a relevância da modalidade para lidar com desafios comumente enfrentados pelas empresas em questões relativas ao mercado de trabalho ou à gestão do pessoal interno, **acima de 90% delas concordou total ou parcialmente que o contrato de trabalho intermitente é importante em diversos aspectos**.

Destaca-se, entre as empresas que responderam a consulta, o seguinte:

- Para **100% das médias indústrias**, o contrato de trabalho intermitente é importante para a manutenção de vínculos com pessoal dotado de habilidades ou perfil para certas atividades. Para as pequenas, o percentual ainda é bastante alto: 97%;
- Para **97% das pequenas indústrias**, o contrato de trabalho intermitente é importante para lidar com sazonalidades, e para a adaptação no número de empregos em turnos ou rotinas de trabalho;
- **91% de todas as indústrias que se utilizaram do contrato intermitente** concordaram total ou parcialmente que a modalidade é importante para a segurança jurídica e para a formalização de prestadores de serviço eventual.

Segundo a pesquisa, as **duas maiores dificuldades** apontadas pelas indústrias, que impedem ou dificultam a contratação sob a modalidade intermitente foram:

- a insegurança sobre se a lei continuará ou não válida, valendo destacar em especial as discussões no Supremo Tribunal Federal (assinalada por metade das empresas);
- e a incompatibilidade entre as atividades da empresa e a modalidade de contrato (assinalada por 44% das empresas).

De acordo com o professor doutor José Pastore, no artigo intitulado [O trabalho intermitente](#), tal modalidade empregatícia é solução para as empresas e pessoas em diferentes situações, como nos seguintes exemplos:

TRABALHO INTERMITENTE E DEMOGRAFIA - Nos países em que a idade mínima para aposentadoria é de 65 anos ou mais, os idosos precisam continuar trabalhando. Na falta de emprego em tempo

integral, muitos passam a trabalhar de forma descontínua em lojas, shopping centers, supermercados, clínicas médicas e outras atividades que necessitam de serviços descontínuos. **Para muitas dessas pessoas, inclusive, estudantes e mães, esse tipo de arranjo é adequado para a sua condição de vida.**

TRABALHO INTERMITENTE E TECNOLOGIA - A entrada da digitação, computadorização, robotização e inteligência artificial nos processos produtivos criou um grande número de atividades que podem ser realizadas a distância ou nos ambientes das empresas, de forma contínua ou descontínua. **Hoje é comum a combinação do trabalho intermitente com o teletrabalho** entre profissionais que fazem projetos novos, acompanham atividades em andamento, avaliam documentos, analisam dados, fazem reservas de voos e hotéis etc., **atendendo, assim, a demandas descontínuas.**

TRABALHO INTERMITENTE E SAZONALIDADE - São inúmeras as variações de demanda ao longo do tempo que exigem o trabalho intermitente. Assim ocorre na **atividade hoteleira, na construção civil e na agricultura ao longo do ano.** Há também os picos de demanda (feriados e fins de semana) no comércio e em inúmeros ramos do setor de serviços - hospitais, clínicas, escolas, exposições, eventos etc. Há também picos de demanda que se repetem, mas, de forma descontínua, nos serviços públicos, esporte, entretenimento e outros. (Grifou-se)

Portanto, tais considerações e exemplos ressaltam ainda mais a importância de que seja reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal a constitucionalidade dos dispositivos que tratam sobre o contrato de trabalho intermitente, com a manutenção dos dispositivos legais que regulamentam tal modalidade contratual no ordenamento jurídico brasileiro, visto que o trabalho intermitente é relevante alternativa aos contratos de trabalho cuja prestação de serviços é contínua, como no contrato de trabalho a prazo indeterminado, e principalmente nas atividades e funções em que não é necessário o trabalho contínuo do empregado.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho