**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR COM CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO NA PANDEMIA**

ARAÚJO, Larissa Duarte

*Graduanda do curso de Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade Bom Jesus do Itabapoana*

larissaa.x@hotmail.com

FIGUEREIDO, João Paulo Gelandi

*Professor especialista, Pós Graduado em Direito do Trabalho*

*E processo do Trabalho pela Faculdade Damásio de Jesus,*

*Sócio Majoritário do Escritório Gelandi Figueiredo Advocacia*

*Em Bom Jesus do Itabapoana (RJ),*

*Professor do Curso de Graduação da Faculdade Metropolitana*

*São Carlos – FAMESC – Bom Jesus do Itabapoana (RJ)*

[*joaopauloadvo@gmail.com*](mailto:joaopauloadvo@gmail.com)

VIANA, Anny Ramos

*Professora orientadora: Mestra em Ciências das Religiões pela Faculdade Unida de Vitória (ES). Pós Graduada em Direito pela Universidade Iguaçu. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Campos. Sócia do escritório Viana & Xavier Advocacia e Consultoria Jurídica em Itaperuna (RJ), Professora dos Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos - FAMESC – Bom Jesus do Itabapoana (RJ), Professora do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Santo Antônio de Pádua - FASAP (RJ), Professora do Múltiplos (preparatórios para concursos e OAB em Itaocara RJ) e Assessora Jurídica da Prefeitura Municipal de Pirapetinga (MG).*

[*annyviana@adv.oabrj.org.br*](mailto:annyviana@adv.oabrj.org.br)

**INTRODUÇÃO**

O presente trabalho possui como escopo evidenciar a vulnerabilidade do trabalhador intermitente de trabalho em tempos de pandemia. Com a reforma trabalhista, houve a inclusão do artigo 443 da CLT, onde foi incluído como contrato individual o trabalhador intermitente. Nesta modalidade a forma de trabalho não é continua, contudo, é previsto vários direitos.

Com isso, com a disseminação da covid-19, cada vez mais tais trabalhadores estão sendo colocados em risco por conta do vírus, e com os serviços que não disponibilizam as devidas proteções.

Diante desta problemática, o objetivo é expor no trabalho e evidenciar as devidas vulnerabilidades sofridas pelo trabalhados intermitente em época de pandemia, como, por exemplo, serem expostos a ambientes de trabalhos precários e possíveis abordagens positivas para o trabalhador intermitente nesta época de pandemia, além e explanar acerca da Lei que os ampara.

**MATERIAL E MÉTODOS**

O presente trabalho é de natureza básica, qualitativo, tendo a revisão bibliográfica como técnica adotada. Com isso, tendo como pilar a leitura em artigos e *sites* selecionados na internet que abordassem o tema em pauta.

**DESENVOLVIMENTO**

O trabalho intermitente, de acordo com Bastos (2017, s.p.), foi uma novidade trazida pela reforma trabalhista, sendo que antes não havia indicações sobre esta modalidade de trabalho. Assim, para elucidar, o art. 443 da CLT foi alterada em partes pela Lei 13.467/2017, ao dispor sobre o contrato individual de trabalho podendo ser acordado de várias formas, como tácita ou expressamente, até mesmo verbalmente ou por escrito, por prazo indeterminado ou mesmo determinado entre as partes para a prestação de trabalho intermitente. (LEITE, 2020, p. 494).

Nesta toada, cabe considerar o contrato de trabalho para a prestação do trabalho intermitente, assim dispõe o § 3º do art. 443, da CLT:

§ 3º Considera-se como intermitente o 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, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017, s.p.).

Dito isso, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente, de acordo com Leite (2020, p. 495), pode ser entendido pelo serviço prestado pelo empregado de uma forma não contínua “[...], pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses, conforme estabelecem as partes”. Preceituado o que é o trabalho intermitente, cabe dizer que a pandemia causada pela covi-19 trouxe várias mudanças. Sendo então, utilizado por muitas empresas o contrato intermitente previsto no artigo 443, da CLT. (SOARES, 2020, s.p.).

Certo explanar acerca da saúde do Trabalhador, assim, com a reforma trabalhista houve um certo cenário favorável aos trabalhadores diante emergências relacionadas a doenças e acidentes, assim, podendo tais trabalhadores recusarem trabalhar em condições precárias e colocar em risco a sua saúde. Contudo, cabe destacar que a relação entre trabalhador e empregador é precária, pois, não há uma igualdade nesta relação, e, assim, não tento a possibilidade de o trabalhador pedir por melhores condições de trabalho ou adequação de jornadas. (SANTOS et. al., 2020, s.p.)

Com essa explanação, segundo Santos et. al. (2020, s.p.), o trabalho intermitente é uma ameaça à saúde do trabalhador, pois o mesmo está à mercê de ser convocado pelo empregador quando for favorável ao serviço. Com isso, diante do cenário da pandemia da covid-19, houve a preocupação com os trabalhadores vulneráveis, assim, com a Medida Provisória (MP) 936/2020 foi criada para prevenir as demissões e situações de vulnerabilidade causadas pela pandemia, assim, instituindo o auxílio emergencial de R$ 600 (seiscentos reais) ao trabalhador intermitente. (SARAIVA, 2020, s.p).

**RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O contrato de trabalho intermitente, em consonância com Rocha (2020), foi o meio de contratação predileto pelos empresários em meio a pandemia do Covid-19. Como dito anteriormente, esta modalidade foi instituída a partir da Reforma Trabalhista, e permite com que com empregadores contratem os empregados apenas quando há necessidade de algum serviço específico (ROCHA, 2020, s.p.).

Dessa forma, os empregados são pagos de acordo com os dias em que vão trabalhar, não havendo, assim, uma renda fixa no mês. Esse tipo de contrato de trabalho é um pouco mal visto, isto porque é claro que o mais beneficiado neste acordo é o empregador/empresário, enquanto o empregado aceita se submeter à essas condições de trabalho devido grande índice de desemprego (ROCHA, 2020, s.p.). “Muitos sequer conseguem renda para manter a família, muito menos contribuir com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) todos os meses” (ROCHA, 2020, s.p.).

Dados do Ministério da Economia mostram que de janeiro a julho deste ano foram feitas 87,3 mil contratações intermitentes, com carteira assinada, mas menos direitos, e 59,8 mil demissões, deixando um saldo positivo de 27,5 mil. No entanto, no mercado de trabalho geral foram admitidos no mesmo período pouco mais de 7,8 milhões de trabalhadores e outros 8,9 milhões foram demitidos, o que gera um saldo negativo de 1,1 milhão de empregos perdidos. Já o [índice de desemprego foi de 13,3 %, atingindo 12,8 milhões de trabalhadores e trabalhadoras](https://www.cut.org.br/noticias/taxa-de-desemprego-sobre-para-13-3-e-atinge-12-8-milhoes-de-trabalhadores-0ddd), segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (ROCHA, 2020, s.p.).

Essa desproteção do trabalhador perante ao contrato de trabalho intermitente é o mais preocupante. Adriana Marcolino, que é técnica da subseção do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Diesse) da CUT Nacional esclarece que com a economia surgindo de forma lenta e a demanda de consumo encontrar-se instável, percebe-se que “[...] as empresas podem utilizar [...] do contrato intermitente e buscar ainda mais trabalhadores que aceitem esta modalidade de contratação por hora” (ROCHA, 2020, s.p.).

Porém, isso é considerado alarmante por conta das bases precárias que estão presentes no contrato de trabalho intermitente, o que desprotege o trabalhador. Este está sempre sendo que os trabalhadores prestam seus serviços com horas insuficientes, sem jornada de trabalho e não recebem salários completos, principalmente pelo fato do Brasil ser um país onde “[...] os salários têm um poder de compra muito baixos e o atual governo não tem um programa claro de proteção aos empregos” (ROCHA, 2020, s.p.). Vendo por outro lado, de acordo com o Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho,

[...] a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo (junto com o teletrabalho, também introduzido pela [Lei 13.467/17](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)), flexibilizando a forma de contratação, prestação dos serviços e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho (SOARES, 2020, s.p.).

Com isso, o contrato de trabalho intermitente é, querendo ou não, uma maneira de “formalizar o informal”, visto que a rotina e as formas de trabalho no trabalho intermitente são bem parecidas com o trabalho informal. Porém, o trabalho intermitente possui direitos aos trabalhadores, mesmo não sendo um trabalho que possui um salário fixo no fim do mês.

E é por isso que o trabalho intermitente cresceu tanto durante a pandemia, pois manter um empregado que possui carteira assinada, com o uma jornada de trabalho reduzida e sem atendimento direto al público passou a ser um desafio aos empresários e empregadores. E foi por isso que a MP 936 de 1º de abril de 2020 foi convertida em lei, sendo esta a Lei 14.020 de 6 de junho de 2020 que instituiu

[...] o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, possibilitando às empresas realizar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e de suspensão de contratos de trabalho em razão da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), bem como estabeleceu regras para pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (TSIFLIDIS, *et. all.,* 2020, s.p.).

As divergências de que o trabalho intermitente seja bom ou ruim são várias. Dessa maneira, o que se deve levar em consideração é o fato dos direitos trabalhistas, das condições de trabalho e do salário mínimo que este deve receber ao assinar o acordo. Todas essas características são necessárias, pois possuem a finalidade de dar ao trabalhador uma condição melhor ao todo, mesmo esta sendo uma maneira totalmente diferente de se trabalhar.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por todo o exposto, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente foi uma maneira de se tentar enquadrar o trabalhador individual – de uma forma indireta –, que foi feita pela Reforma Trabalhista em 2017. Por conta da grande flexibilização da pandemia e da quarentena, os empresários brasileiros passaram a ver o trabalho intermitente como uma nova forma de se enquadrarem no mercado de trabalho sem que houvesse uma renda fixa aos empresários.

O único problema em meio de toda a explanação é a escassez de direitos trabalhistas reservados aos empregados que exercem o trabalho intermitente, além também, de não terem uma renda fixo no final do mês, fazendo com que esse tipo de trabalho seja, querendo ou não, incerto.

**REFERÊNCIAS**

BASTOS, Alexandre. O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista? *In*: **Jusbrasil**, portal eletrônico de informações. 2020. Disponível em: < https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-o-trabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>. Acesso 03 de out. 2020.

BRASIL**. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis Do Trabalho (CLT), a provada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 11 de out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ROCHA, Rosely. **Cresce contratação de trabalhadores intermitentes, com menos direitos.** 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/cresce-contratacao-de-trabalhadores-intermitentes-com-menos-direitos-na-pandemia-a231>. Acesso em: 05 out. 2020.

SANTOS, Kionna Oliveira et. al. **Saúde do trabalhador na pandemia de Covid-19**: riscos e vulnerabilidades. Rede CoVida Ciência, Informação e Solidariedade. 2020. Disponível em: < http://www.ccvisat.ufba.br/wp-content/uploads/2020/06/Relat%C3%B3rio.pdf>. Acesso em 03 de out. 2020

SOARES, Nylmara Pires de Oliveira. O trabalho intermitente e a covid-19. *In:* **Migalhas**, portal eletrônico de informações. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/324562/o-trabalho-intermitente-e-a-covid-19>. Acesso em 03 de out. 2020.

TSIFLIDIS, Ana Carolina, *et. all.* **A conversão da MP 936 na lei 14.020 - o que mudou?.** 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/330438/a-conversao-da-mp-936-na-lei-14020-o-que-mudou>. Acesso em: 05 out. 2020.