

STF fere direitos ao validar contratos de trabalho intermitente



Relatório mais recente do Dieese revela que, em 2023, no setor privado, 41% dos contratos intermitentes não geraram trabalho e renda. Além disso, 76% dos vínculos intermitentes não tiveram remuneração mensal ou, nos casos que tiveram remuneração mensal, foi menor que o salário-mínimo. A média remuneratória nesse modelo de contratação é 58% do salário-mínimo, ou seja, apenas R\$ 762.

Ainda, segundo o trabalho, os contratos intermitentes representam menos de 1% do estoque de empregos formais do setor privado no ano passado. "Esses dados revelam, portanto, que o contrato intermitente, além de não colaborar para a geração de emprego, fragiliza ainda mais a situação dos trabalhadores", observa o secretário de Assuntos Jurídicos da Confederação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Ramo financeiro (Contraf-CUT), Lourival Rodrigues.

Infelizmente, nenhum desses dados tiveram influência nos debates do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o trabalho intermitente, inserido na reforma trabalhista, em 2017, durante o governo de Michel Temer. No último dia 13, o colegiado decidiu, por 8 a 3 votos, considerar o modelo de vínculo trabalhista constitucional, após analisar, desde 2020, ações apresentadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), por federações de trabalhadores de postos de combustível e de operadores de telemarketing e que pediam a inconstitucionalidade do modelo intermitente.

No modelo discutido, os trabalhadores contratados são convocados para prestação de serviços conforme a demanda do empregador, com remuneração calculada por horas ou dias trabalhados. Pela legislação, o contratante deve convocar o trabalhador com pelo menos três dias de antecedência. O trabalhador tem até um dia útil para aceitar ou não. Caso não compareça, paga multa de 50% da remuneração acordada.

"É uma questão de direitos humanos, que não foi observada pela maioria do Supremo, infelizmente", avalia o assessor jurídico da Contraf-CUT, Jefferson Oliveira. "Basicamente, o modelo intermitente expõe trabalhadores já fragilizados à conveniência do empregador e isso aumenta a instabilidade no mercado de trabalho", completa.

O advogado destaca ainda que neste modelo de contrato os direitos são diluídos conforme a realização do trabalho. "Portanto, não há recolhimento em todos os meses do ano de férias, FGTS e décimo terceiro salário, somente sobre o período de exercício do trabalho. Ou seja, o caráter protetivo dessas medidas é anulado", pontuou.