

LARISSA CAROLINE LATOIA MOREIRA¹, RUBENS ALVES DA SILVA²

¹Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Manaus/CEULM/ULBRA, e-mail: larissa.moreira.16@hotmail.com. ²Professor do Curso de Direito no Centro Universitário Luterano de Manaus/CEULM/ULBRA.

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo realizar uma revisão de literatura sobre a Nova Lei da Terceirização e a modalidade de contrato intermitente, com base em uma pesquisa bibliográfica e documental sob as perspectivas de análise factio-jurídicas.

Palavras-chave: Terceirização. Contrato Intermitente. Direito Trabalhista.

A TERCEIRIZAÇÃO E O CONTRATO INTERMITENTE: UMA REVISÃO DE LITERATURA EM ANÁLISES FACTIO-JURÍDICAS**INTRODUÇÃO**

O Brasil é um país que tem como berço da sua formação trabalhista uma série de encadeamento de ações legais na tentativa de moldar o seu *modus operandi* no processo de relações de trabalho. A economia cresceu nas últimas décadas, juntamente com o surgimento de novas práticas de produção e oferecimento de serviços, logo, foi necessário um aprimoramento constante para adequar-se a essa realidade.

No governo de Getúlio Vargas houve a criação de um conjunto de leis que mudaria a realidade dos trabalhadores brasileiros da época: a Consolidação das Leis

Trabalhistas (CLT) - Decreto-Lei nº 5.452, que em 1 de maio de 1943 foi promulgada. Ela trouxe resultados para o fortalecimento da economia e foi símbolo das conquistas dos direitos dos trabalhadores, que reuniu e ampliou avanços e espécies de legislação trabalhistas produzidas a longas décadas.

A importância da CLT na história direito do trabalho é notória pela influência que exerceu, revelando um técnica processual simples e rápida nas soluções de conflitos, porém, como todo processo, precisa de uma evolução para atender os anseios da modernidade e dinâmicas impostas pelo novo mercado de trabalho, necessitando que se elabore novas leis para atender as mudanças voltadas ao trabalho.

O Decreto nº 13.467/2017, sancionada do dia 11 de novembro 2017 trouxe, inclusive, algumas novidades legislativas como o contrato intermitente do artigo 443-A da CLT. Está novidade de contratação, caracterizada pela prestação de serviços com alternância de período de atividade e inatividade, ainda é utilizada com cautela pelos empregadores, uma vez que a legislação é obscura em relação a algumas questões de ordem prática quando da sua utilização.

1. TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surge na condição de técnica de gestão administrativa e operacional, além de uma modalidade interligada ao Direito do Trabalho, e acaba sendo muito comum nos países que possuem as indústrias como base da sua economia na produção de serviços e produtos (AMORIM, 2009). Ainda de acordo com Amorim (2009), ela teve sua origem nas empresas que atuavam na fabricação de armas para a guerra que por sua vez necessitavam se concentrar no seu ramo de negócio, e por isso começaram a subcontratar empresas terceirizadas para atuar nos serviços que não estavam ligados à área de produção de armas.

Observa-se então, que os benefícios foram tão relevantes que a técnica continuou sendo aplicada e experimentada nas décadas de 1970 e 1980 -- essa nova aplicação trouxe mudanças e melhorias significativas para as empresas. Andrade Junior (2017) comenta que o foco passava a ser cada vez mais o cliente, que se

tornava cada vez mais, absoluto centro das atenções, porém agora o mercado consumidor passou a exigir um conhecimento mais aprimorado das empresas e isso fez com que as empresas dos mais diversos tamanhos buscassem novos mecanismos de contratação de recursos humanos.

Para Souza (2018) os novos processos que foram implantados fizeram com que as grandes empresas, vissem a terceirização como uma forma muito eficaz dentro das empresas e que era uma alternativa vantajosa, as empresas era trabalharem preocupadas com a sua atividade principal, deixando todos os outros serviços com a prestação de serviços. Depreende-se que os esforços desse novo cenário econômico estão concentrados na produtividade, qualidade de seus produtos e nas melhorias de seus processos, de modo a alcançar resultados cada vez mais satisfatórios e atender à crescente demanda.

No Brasil essa nova forma de trabalho não chegou na época da guerra, mais num momento de crise em que se buscava descobrir uma forma de trabalho. Spagnol (2017) afirma que a Nova Lei da Terceirização tem como concepção de criação o objetivo de para aumentar as perspectivas de crescimento do mercado de trabalho. Isso fez com que fosse necessário encontrar novos caminhos para minimização de perdas no contexto da competitividade, no cenário da globalização.

Silva (2017) observa que uma alternativa encontrada para impulsionar a Economia, sem dúvidas, foi a ampliação da terceirização. O governo observou que a concentração das atividades em um modelo ampliado de terceirização flexibilizaria relação contratual do empregador com o empregado, logo, o processo seria mais otimizado na tomada de decisão, ajudaria no crescimento no mercado, abriria mais postos de trabalho e traria benefícios para a economia como um todo.

Até o início do ano de 2017, a terceirização era regulamentada pela Lei 6.019/1974, que regulava pontos bastante específicos. Bastos (2018) pontua algumas modificações com a nova lei: a terceirização somente se pode fazer contratação de mão de obra através contrato com prazo determinado de trabalho e só poderia ser utilizada para a realização de atividades-meio nas empresas. Em 31 de março de 2017 o governo, aprovou a Lei nº 13.429/2017 (mais conhecida como Lei da Terceirização), que trouxe diversas mudanças, sendo a maior delas o fato de que agora a

terceirização pode ser utilizada para todas as atividades das empresas, incluindo as atividades-fim (BRASIL, 2017).

Diante do atual cenário político-econômico em que o país está inserido, diversos são os questionamentos que buscam debater acerca de mudanças estruturais nos setores econômicos. Feliciano, Treviso e Fontes (2017) observam que a reforma trabalhista veio a calhar com esses questionamentos, uma vez que por meio de inúmeras alterações visa o saneamento da economia mediante alterações que, em um primeiro momento, nos leva a acreditar que o trabalhador é quem sofrerá por uma necessidade de adequação dos institutos legais.

Depois da sanção da Lei nº 13.427/2017, que trouxe as principais alterações com relação à terceirização, foi também aprovado a *Lei nº 13.497, de 13 de julho de 2017*, que altera as leis trabalhistas: Lei nº 6.019, criada em janeiro de 1974, 8.036, de maio de 1990, e 8.212, de julho de 1991, com o objetivo de modernizar a legislação com novas relações de trabalho (LIMA; LIMA, 2017). Essas alterações alteraram vários dispositivos da CLT, desde que não prejudique o empregado, quebrou paradigma onde tudo tinha que passar pela tutela do Estado, e neste caso estabeleceu uma nova relação com mais autonomia para empregador e empregados, negociarem de acordo com as suas necessidades, criando assim um ambiente mais favorável para ambos.

Cassar e Borges (2017) comentam que diante da crise de alto índice de desemprego, o governo preocupa-se em abrir mais postos de trabalho, e todas as mudanças promovidas foram com este propósito. Em nenhum momento levou-se em consideração os direitos trabalhistas já conquistados, principalmente na área de saúde e segurança. Todo o histórico de discriminação deste setor, que sempre atuou dentro das empresas, que contribui para o objetivo final do negócio e não tinha o reconhecimento adequado.

2. CONTRATO INTERMITENTE

Para compreender o significado do termo “contrato de trabalho intermitente” é crucial analisar o seu aspecto histórico e de doutrina. Em outros países, como na

Espanha e em Portugal, o contrato de trabalho intermitente funciona por meio de um acordo regimentado em Estatuto. No caso da Espanha, ele está fixado no art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores e se caracteriza como sendo “fixo-descontínuo”, ou seja, que sejam trabalhos de característica descontinuada e fixa por meio da realização de trabalho em datas que não se repetem (ALVES, 2019).

Segundo, Alves (2019), observam que houve pouco embasamento técnico de doutrinadores para reforçar a corrente da Reforma Trabalhista. Os estudos publicados mais recentes apresentam um contexto de comparação bastante relativo, visto que os países que já possuem um regime de contrato intermitente, em sua maioria, possuem uma reconfiguração econômica, social e política totalmente distinta da do Brasil – que em 2017 já possuía um elevado índice de desemprego com cerca de 13 milhões de desempregados segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹.

Silva (2017) analisa que o contrato de trabalho intermitente funciona como um cadastro de empregados. Ele observa que a ideia do art. 452-B é um exemplo do funcionamento do contrato intermitente como um cadastro dos trabalhadores que desejam trabalhar dessa forma, de modo que havendo trabalho os mesmos serão chamados. Assim também, como bem observa Silva (2017), esse método de relação entre as partes denota uma ausência de compromisso do empregador com o empregado.

Para Fernandes (2017) a supracitada reforma objetivou inovar e modernizar a legislação trabalhista aos brasileiros, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra.

A CLT, em seu art. 443, define o seguinte conceito para o contrato de trabalho intermitente:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho

¹ Dados estatísticos do IBGE apontam o aumento do desemprego no país de 2016 para 2017 em 12,6 milhões de pessoas de acordo com o noticiário do IBGE: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/10000-desemprego-atinge-14-milhoes-de-pessoas-em-abril>

intermitente. (...) 29 § 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.”

Oliveira (2017) observa que foi nesse contexto de flexibilização que nasceu o contrato de trabalho intermitente. Alerta-se que, apenas alguns meses após sua promulgação, a Lei nº 13.467/2017 teve seu conteúdo alterado, em diversos pontos, pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, a qual preencheu parte das lacunas existentes no texto inicial da referida lei, que eram objeto de severas críticas. Registra-se, ainda, que a Lei nº 13.467/2017 acrescentou o artigo 443 à CLT, além de incluir o parágrafo terceiro ao seu artigo 443.

Os requisitos legais estabelecidos na CLT em seu art. 452-A prevê a celebração do contrato intermitente por escrito e que deverá conter o valor da hora de trabalho para efeito de acordo, não podendo ser inferior ao valor/hora do salário mínimo em nenhuma hipótese ou diferente daquele empregado que exerce a mesma função no ambiente de trabalho (AMARANTE, 2017). Essa celebração dá-se com a finalidade de equivaler a celebração dos contratos, não diferenciando o empregado que está exercendo seu trabalho por meio do trabalho intermitente daquele que está trabalhando por contrato padrão.

3. DISCUSSÕES SOB A PERSPECTIVA FACTO-JURÍDICA

O presente artigo teve como base de elaboração a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. Foi realizado um levantamento bibliográfico por meio da revisão de literatura das obras acadêmicas que estão discutindo acerca da terceirização e o contrato intermitente de trabalho. Ademais, para a coleta das informações de cunho documental observou-se os documentos técnicos e legais que norteiam os estudos sobre terceirização e contrato de trabalho intermitente a partir da Nova Lei de Terceirização.

Observou-se estudos com pontos favoráveis a flexibilização das leis trabalhistas por meio da metodologia do contrato intermitente de trabalho. Esses apresentam um aspecto mais direcionado para o aumento dos postos de trabalho e a possibilidade de frear os índices de desemprego por meio da diminuição da burocracia gerada pela limitação da CLT na relação empregado e empregador.

Ademais, doutrinadores que apresentam uma análise contrária a terceirização observam que, na verdade, há uma guinada à precarização das relações de trabalho, visto que o Brasil ainda possui uma justiça trabalhista pouco atuante e que a tentativa de flexibilizar as relações de trabalho pode corroborar para o aumento da informalidade e a perda futura de garantias fundamentais do empregado.

A análise de discussão da pesquisa partiu de um parâmetro de análise dos autores e doutrinadores referentes a Terceirização e ao contrato intermitente de trabalho: Alves (2019) e Amarante (2017) realizam uma análise crítica e construtiva sobre a Nova Lei da Terceirização a partir de uma concepção mais contemporânea.

O primeiro faz uma abordagem bem mais alinhada às alterações das normas jurídicas a partir dessa nova lei, observando como essa alteração irá impactar diretamente no dia a dia do empregador. Já o segundo faz uma análise mais direcionada aos acidentes de trabalho e as garantias legais do empregado, se serão mantidas ou se a flexibilização alterará algum direito adquirido.

Andrade Junior (2017) faz uma análise bem mais pontual sobre os pontos de mudança com a nova Lei da Terceirização. Coloca-se em discussão a pauta da “flexibilização” como um dos fatores motivacionais mais proeminentes para que ela fosse aprovada – um dos pontos mais fortes para os apoiadores da medida. Em contrapartida, Bastos (2018) observa os pontos mais polêmicos com a alteração sob a ótica da terceirização, apresentando quais os aspectos mais polêmicos – dentre eles, principalmente, a respeito do contrato intermitente de trabalho – sendo considerado um dos aspectos em maior discussão desde a vigência da nova lei.

Nesse cenário todo de alteração das leis trabalhistas no mundo, o Brasil ainda se encontra em um processo lento de adaptação, visto que o CLT – ao que diz respeito a flexibilização nas relações de trabalho – era menos flexível, visto que ele foi implementado nos anos 30 no Governo Getúlio Vargas.

As discussões sobre o contrato intermitente do trabalho e o processo de terceirização denotam de um vasto debate entre doutrinadores (defensores e críticos) com a apresentação de análises factu-jurídicas como arcabouço argumentativo. Por conseguinte, observa-se que toda a discussão sobre a base teórica e prática da Reforma Trabalhista no Brasil terá que ser realizada em um processo temporal, visto que ela está em voga há apenas dois anos – ademais, será necessário aguardar os efeitos a longo prazo dessa medida e como ela impactará a economia e as relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os conceitos e diretrizes no Direito do Trabalho são bastante complexos e traz à tona do debate acadêmico uma grande discussão, principalmente na compreensão sobre o aspecto da modernização dos mecanismos que compõem a nossa atual legislação trabalhista. Afinal, ela estava obsoleta e precisava ser modernizada ou apenas foi moldada para atender a uma economia que, momentaneamente, estava em processo de desestabilização?

Alguns doutrinadores observam que o processo de terceirização é fruto de uma relação natural no âmbito trabalhista, que é fruto de uma modernização nas relações de trabalho que já são desenvolvidas em outros países há décadas e trouxeram uma expressiva melhora nos índices de empregabilidade e de economia, tendo como base principal a flexibilidade no fluxo do relacionamento de trabalho entre empregado e empregador.

Outros doutrinadores e autores da área defendem que essa metodologia de alteração implementada na Reforma Trabalhista por meio da MP nº 808 de 2017 corroborou para um processo de precarização do modelo trabalhista no Brasil. A base de argumentação desses autores está alicerçada no modo de relação trabalhista apresentado nas alterações, que enfatiza um aspecto de “descompromisso” do empregador em contratar ou manter o empregado, além da possibilidade do empregado não obter os direitos legais garantidos pela CLT durante o tempo de trabalho na empresa.

Ademais, entende-se que o trabalho intermitente é uma metodologia de relação de trabalho nova e com uma base doutrinária alicerçada em legislações trabalhistas consolidadas em outros países há anos, com uma boa reciprocidade do mercado, sem infringir direitos e garantias legais de trabalho. Porém, a discussão desse mecanismo de trabalho no Brasil vai além do embate doutrinário e teórico, e perpassa pela imprevisibilidade de que esse tipo de relação seria, realmente, válido para o momento na qual ele foi implementado.

REFERÊNCIAS

1. ALVES AC. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150638/2019_alves_amauri_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 ago. 2019.
2. AMORIM H. Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional. São Paulo: LTr, 2009.
3. ANDRADE JUNIOR GJ. Os Impactos da Nova Lei de Terceirização. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64944/os-impactos-da-nova-lei-de-terceirizacao>. Acesso em: 06 set. 2019.
4. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei no 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <https://goo.gl/j5jgNQ>. Acesso em: 02 set. 2019.

5. _____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, 31 de março de 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-. Acesso em: 03 set. 2019.
6. CASSAR VB, BORGES LD. Comentários à reforma trabalhista. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.
7. FELICIANO GG, TREVISO MAM, FONTES STC. Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: TLr, 2017.
8. FERNANDES R. Lei da Terceirização: saiba o que mudou, como se adequar e as oportunidades de negócio para PMEs. 2017. Disponível em: <https://capitalsocial.cnt.br/lei-da-terceirizacao/>. Acesso em: 04 set. 2019.
9. GARCIA GFB. Terceirização: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/08/16/terceirizacao-principais-modificacoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 01 set. 2019.
10. LIMA FMM, LIMA RM. Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.
11. OLIVEIRA AN. Terceirização segundo a Lei nº 6.019/1974 com a redação da Lei nº 13.429/2017. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22,

n. 5054, 3 maio 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57460>>. Acesso em: 06 set. 2019.

12. SILVA HBM. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 73

13. SOUZA RQ. A Reforma Trabalhista e a Terceirização das Atividades. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68140/a-reforma-trabalhista-e-a-terceirizacao-das-atividades>. Acesso em: 01 set. 2019.

14. SPAGNOL D. A terceirização, a Lei nº 13.427/2017 e seus impactos: vantagens, desvantagens e modificações. 2017. Disponível em: <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>. Acesso em: 30 ago. 2019.