

## Contrato de trabalho intermitente: instrumento de precarização do trabalho docente no Brasil

Carolina Fonseca Fernandes de Andrade  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil  
Endereço eletrônico: carol.ffdeandrade@gmail.com

Raul Bethiol Mansano de Mello  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil  
Endereço eletrônico: raulmansanodm@gmail.com

Maria Soledade Soares Cruzes  
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil  
Endereço eletrônico: maria.soledade@uesb.edu.br

210

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente. Reforma trabalhista. Docência. Precarização

### INTRODUÇÃO

Desde a implementação da reforma trabalhista, uma das modalidades contratuais em crescimento no Brasil tem sido o contrato de trabalho intermitente. De acordo com levantamento de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) advindo do Ministério do Trabalho, 5,86% das vagas de emprego com carteira assinada geradas no país no ano de 2023, decorrem deste contrato. Deste contingente, há uma parcela referente à contratação de docentes nessa configuração. No entanto, assim como se dá, em regra, nas outras modalidades de emprego, a aplicação do contrato intermitente na área educacional, em especial para os professores, pode ocasionar a flexibilização de garantias trabalhistas e, até mesmo, constitucionais.

Nesse contexto, surge o seguinte questionamento: em que medida a implementação do contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista no Brasil pode funcionar como instrumento de flexibilização de direitos dos docentes no País? Diante de tal problemática, a presente pesquisa tem como objetivo principal analisar os aspectos precarizantes do trabalho intermitente na docência, buscando ainda, de forma específica, elucidar quais as consequências práticas da intermitência para os professores

Realização:



Apoio:



no exercício de sua profissão, bem como discutir como o Poder Judiciário tem enfrentado essas demandas.

## **METODOLOGIA**

Para realizar o enfrentamento da questão, foi empregado o método da pesquisa exploratória e abordagem qualitativa, além disso, utilizou-se a revisão bibliográfica e estudo de casos jurídicos, os quais foram buscados nas plataformas de jurisprudência dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho (por meio de palavras-chave) e selecionados a partir da relação entre contrato intermitente e docência. Ressalta-se a relevância da temática escolhida com base na configuração de um novo instituto contratual no âmbito trabalhista, que, embora apresente um crescimento em sua aplicação, ainda seja pouco discutido.

211

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A priori, se faz necessária a conceituação do contrato de trabalho intermitente, introduzido em 2017, através da Lei nº 13.467, legislação de caráter amplamente reformador, porém, com inovações em benefício do empregador, em detrimento da proteção à hipossuficiente da relação empregatícia: o empregado.

Nos termos do art. 443, §3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, o trabalho intermitente consiste na prestação de serviço subordinada, descontínua e caracterizada pela alternância entre períodos de inatividade e trabalho. No entanto, essa figura defendida pelos reformistas como reflexo da modernização do mercado, tem sido atacada por diversos lados, seja doutrinário, sindical ou social, discussão esta que alcançou a Suprema Corte brasileira, por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154.

Sob os argumentos dos sindicatos que ajuizaram as ADIs, têm-se como epicentro a função precarizante desse instituto, vez que permite o pagamento mensal de salários inferiores ao mínimo constitucional, dificulta a organização coletiva dos empregados (estimulando o trabalho em várias atividades profissionais) e ainda possibilita a criação de uma relação de emprego imprevisível. Assim, como ensina Delgado (2024), a contratação intermitente conforme correlação do estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, elimina ou restringe garantias da contratação padrão.

Logo, percebe-se que há uma incompatibilidade entre a intermitência e as

**Realização:**



**Apoio:**



disposições que conceituam os próprios participantes de uma relação de emprego. Assim, como expõe Betti (2020) o empregado intermitente atua em equivalência com o patronato, posto que não precisa disponibilizar tempo ao seu empregador e ainda assume os riscos do negócio, equiparação fictícia que não traz benefício ao trabalhador. No âmbito docente, devido às jornadas de trabalho nem sempre alcançarem 44 horas e ainda sofrerem alterações constantes de carga horária, o contrato intermitente encontra um alvo para sua aplicação.

Para constatar esse processo, cabe analisar os julgados selecionados para identificar os óbices impostos pela intermitência. O primeiro caso concreto trata-se de sentença em reclamação trabalhista, de nº 0000011-92.2022.5.05.0131, proferida pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Camaçari/BA e mantida pelo Tribunal Regional competente, na qual o reclamante é um professor de história e o reclamado é o empregador representante da instituição de ensino Educandário Criança Feliz, na qual o empregado requer o reconhecimento de vínculo de emprego diferente da previsão de trabalho intermitente no contrato estabelecido.

Nesse íterim, o reclamante relata que teria sido contratado sem registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social e com jornada fixa de 20h semanais. Além disso, o autor informou que foi dispensado sem receber as verbas rescisórias devidas. Em exercício de defesa, o reclamado confessou que não teria realizado o registro do empregado na CTPS, mas alegou que contratou o reclamante na “modalidade intermitente” para que ele ministrasse, inicialmente, 8 aulas por semana, realizando o pagamento por hora aula, juntamente com o adimplemento das férias, FGTS e 13º salário devidos.

No tocante ao vínculo empregatício, o magistrado constatou a existência da evidente relação de emprego, porém afastou a aplicação do contrato intermitente, sob o fundamento da habitualidade do exercício laboral do reclamante, vez que a prestação de serviço ocorria de forma regular, semanal e nos mesmos dias e horários. Portanto, postulou o referido Juízo que “o trabalho contínuo, por meses a fio, desvirtua o contrato intermitente, autorizando o reconhecimento do vínculo por tempo indeterminado”, ponto decidido em conformidade com o caráter descontínuo da modalidade intermitente previsto em lei.

Impera destacar, por conseguinte, que o empregador in casu buscou utilizar o contrato intermitente como manobra de defesa, para cumprir o pagamento das verbas

devidas ao empregado de maneira diluída e, até mesmo, descumprir garantias associadas à contratação por tempo indeterminado, como o repouso semanal remunerado (RSR). Como reflexo dessa conduta, apesar de o reclamado afirmar que quitou todas as verbas em juntamente aos salários em razão da intermitência, o pagamento do RSR não restou comprovado, tendo sido determinada pelo juízo a satisfação desse direito.

O segundo julgado em análise se trata de sentença no processo nº 0000539-76.2022.5.14.0002, proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho - RO e reformada por meio de recurso ordinário acolhido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, onde a reclamante aduz que foi admitida em 01/06/2019 e despedida, sem justa causa, em 21/07/2019. Explica que exerceu a função de Instrutor Horista Intermitente e recebeu como último salário o valor de R\$29,00 por hora-aula.

Mediante relato da reclamante, se torna evidente que desenvolvia seu trabalho regularmente, de maneira subordinada aos mesmos horários de segundas às sextas-feiras, sem contar atividades extraclasse. É característica do trabalho intermitente a alternância entre períodos de trabalho e inatividade, porém, não observando essa característica no caso, poderiam ser utilizados, alternativamente, os contratos de trabalho determinado ou indeterminado, a fim de garantir um maior rol de direitos ao trabalhador. A partir disso podemos destacar um aspecto do trabalho intermitente no âmbito docente: sua má aplicação.

Portanto, como consequência da intermitência, a reclamante ficou impossibilitada de desfrutar do acordo sindical no tocante a integralidade do seu auxílio alimentação, sob a justificativa de que o acordo de trabalho não se aplicava ao enquadramento intermitente. Dessa forma, como ensina Farias (2019), o trabalhador é afastado de seus direitos trabalhistas individuais e coletivos, em uma crescente desregulamentação dos princípios e da função social do trabalho

Por fim, se faz importante analisar a discussão entre as classes professor vs. instrutor. Apesar da reclamante tentar enquadrar-se professora, o TST decidiu que embora as atividades dos instrutores sejam correlatas com as dos professores, não se pode equipará-las (RR-20569-85.2016.5.04.0014, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/12/2022). Por esse motivo, a reclamante tem o pedido referente ao RSR julgado improcedente, afastando a aplicação da súmula 351 do TST, que regula acerca do acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado para a classe dos professores. Observa-se, no caso, o fenômeno da “dupla-precarização” para os

instrutores.

## CONCLUSÕES

Isto posto, resta demonstrado que, ainda que a atividade docente seja reconhecida em demandas trabalhistas, a incidência do contrato intermitente nessa categoria representa um risco para o respeito às garantias devidas ao trabalhador. Essa situação se revelou no tocante ao direito de usufruir do acordo sindical, ao pagamento do RSR, às horas extras, todos benefícios previstos em lei e em jurisprudência que não foram atendidos nos casos apresentados.

Portanto, conclui-se que a intermitência para os docentes concretiza uma tendência de flexibilização de direitos trabalhistas, através de brechas na própria atividade profissional, e ainda pode promover uma “dupla precarização” quando implementado em outras categorias educacionais, como instrutores ou técnicos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 01/07/2024.

DELGADO, Maurício José Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21 ed., São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

BETTI, Leonardo Aliaga. Análise crítica do contrato de trabalho intermitente, à luz da evolução do direito do trabalho brasileiro. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. doi:10.11606/D.2.2020.tde-30042021-200338. Acesso em: 2024-07-01.

KONCHINSKI, Vinicius. Emprego sem salário garantido cresce após reforma trabalhista. Brasil de Fato, 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/19/emprego-sem-salario-garantido-cresce-apos-reforma-trabalhista#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20cadastro,4%2C41%25%20do%20total>. Acesso em: 29/06/2024.

FARIAS, Emerson de Souza. Reforma trabalhista: efeitos da flexibilização em face do contrato de trabalho intermitente docente. 2019. IX Jornada Internacional de Políticas Públicas - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Maranhão, 2019.