

COMENTÁRIOS SOBRE A MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Amanda Bezerra de Carvalho¹
Cicera Keliciane de Barros²
Westennaklyfya David Sousa³

RESUMO

O trabalho tem por escopo retratar a modalidade de contrato de trabalho intermitente no Brasil, instituída a partir da Lei nº 13.467/2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, que envolve alterações na forma de contratação, habitualidade, jornada de trabalho, salário, verbas trabalhistas e previdência social. O desenvolvimento da pesquisa aborda o direito comparado, retratando as experiências estrangeiras enquanto recorte para a construção desta modalidade de contrato e no que consistem as especificidades do trabalho intermitente no Brasil, traçando dados secundários do período de novembro de 2017 a julho de 2019. O resultado da pesquisa afirma que a Lei nº 13.467/2017 viola princípios constitucionais e de Direitos Humanos, enfraquecendo os direitos trabalhistas dessa categoria profissional. A pesquisa utilizou o método quali-quantitativo, mediante pesquisas bibliográficas e dados secundários extraídos de fontes confiáveis como Caged e IBGE.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente, Reforma Trabalhista, Precarização.

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente consiste em uma modalidade de trabalho instituída pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com previsão de vigência em 11 de novembro de 2017. Nesse contexto a legislação trouxe inúmeros questionamentos nos últimos dois anos, período pós reforma trabalhista, acerca da precarização das relações de trabalho ou a benesse condizente à legalização dessas relações de trabalho que anteriormente aconteciam de maneira informal, resultando em uma maior flexibilidade das relações trabalhistas.

Essa modalidade de trabalho possibilita que o trabalhador possua simultaneamente diversos contratos com diferentes empregadores, entretanto, este não possui as garantias de salário fixo ao final do mês ou mesmo a quantidade mínima de dias que trabalhará para o(s)

¹ Mestranda do Curso de Desenvolvimento Regional Sustentável da Universidade Federal do Cariri – UFCA; Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário; Advogada. bzrramanda@gmail.com;

² Mestranda do Curso de Desenvolvimento Regional Sustentável da Universidade Federal do Cariri – UFCA, kelicianebarros@gmail.com;

³ Mestranda do Curso de Desenvolvimento Regional e Sustentável da Universidade Federal do Cariri – UFCA, wklydavid@gmail.com.

seu(s) empregador(es), ficando totalmente a disposição (da vontade e/ou necessidade do empregador).

O projeto de lei da Reforma Trabalhista tinha por escopo diminuir a situação de desemprego no país, bem como formalizar a relação de trabalho pautada na flexibilização da atividade laboral, a qual, já vinha ocorrendo há tempos de forma ilícita. Ocorre que para a classe patronal essa modalidade de contrato intermitente se confere benéfica tendo em vista que possui um grande contingente de trabalhadores a sua disposição, podendo quedar longos períodos sem solicitar serviços dos empregados, já que a classe trabalhadora apenas receberá remuneração e verbas trabalhistas proporcional aos dias efetivamente laborados.

Objeto de muitos questionamentos como, por exemplo, a garantia do salário mínimo constitucional, essa modalidade de trabalho resulta em situações de instabilidade e vulnerabilidade, caminhando no sentido contrário ao que preceitua o princípio da vedação ao retrocesso. Assim, questiona-se: essa modalidade de contrato de trabalho é constitucional?

A presente pesquisa aborda o direito comparado, ou seja, as experiências estrangeiras enquanto recorte para a construção desta modalidade de contrato trabalhista e o que efetivamente a legislação retrata como trabalho intermitente no Brasil, abordando dados secundários sobre a quantidade de contratos firmados nos períodos de novembro de 2017 a julho de 2019.

METODOLOGIA

O percurso metodológico consiste em um processo de construção do conhecimento. Segundo Minayo (2009) a pesquisa pode ser entendida como um elemento essencial para ciência no tocante aos seus questionamentos e a construção da realidade, por meio, do qual, estimula a atividade de ensino e a atualiza frente a realidade de mundo, a partir da vinculação do pensamento e da ação.

Os percursos metodológicos que orientam esse estudo consistem no emprego da pesquisa descritiva consubstanciada com a abordagem quali-quantitativa. A orientação pelo método qualitativo ocorre uma vez que segundo a concepção teórica de Flick “A pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida” (2009, p.20). Pluralização essa que segundo o autor consiste na crescente individualização dos padrões da vida, bem como, a dissolução das velhas desigualdades sociais presentes dentro de novos contextos, ambientes e subculturas, ocasionando a

necessidade de uma nova sensibilidade para o estudo empírico das questões. Nesse contexto, este estudo é norteado pela seguinte indagação: a modalidade de contrato de trabalho intermitente é constitucional?

No tocante aos objetivos da pesquisa, o estudo é de natureza descritiva, pois tem como finalidade descrever fenômenos. De acordo com Cervo; Bervian e Da Silva (2007, p. 61), a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos variáveis sem manipulá-los. Procura descobrir, com maior precisão possível, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e correlação com outros, sua natureza e suas características.” Nesse sentido, o estudo descreve a modalidade de trabalho intermitente no Brasil, enquanto um fenômeno posto as novas configurações econômicas e políticas no contexto brasileiro, que, por sua vez, resulta no fomento de novas tensões sociais, tendo como pano de fundo o proletariado e as condições de trabalho a ela importas.

A obtenção dos dados ocorreu a partir da pesquisa bibliográfica e documental. Para tanto, compreende-se que bibliográfica “procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental”. (CERVO; BERVIAN E DA SILVA, 2007, p. 61).

A pesquisa documental, por sua vez, possibilita a utilização e a análise de documentos como estratégias complementares a outros métodos, como forma de contextualizar informações (FLICK: 2009). No âmbito desta pesquisa, destaca-se documentos como: a CF/88, o IBGE:2019 e CAGED:2019. A análise de tais documentos possibilitou fundamentar e reforçar a abordagem teórica aqui apresentada sobre trabalho intermitente a partir de documentos oficiais.

PRECURSORES NO DIREITO ESTRANGEIRO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O direito brasileiro se espelhou em outros países como Espanha, Reino Unido, Itália e Portugal que implementaram essa modalidade de contrato de trabalho semelhante ao trabalho intermitente.

A Espanha com o seu contrato de trabalho descontínuo possui algumas características como: prazo indeterminado, repetição em determinados períodos ou datas (cíclico), como por

exemplo, no verão, onde o setor de turismo predomina. Os trabalhadores regidos por um contrato descontínuo possuem os mesmos direitos que os trabalhadores permanentes da empresa. Na Espanha essa modalidade contratual encontra-se regida pelo Estatuto dos Trabalhadores, especificamente no art. 16.

Nesse contexto as entidades sindicais podem pressionar por negociação coletiva entre empresa e trabalhador do contrato parcial. Conforme aduz Colnago (2017, p.29):“(...) As entidades sindicais podem criar normas coletivas prevendo contrato fixo descontínuo a prazo temporário, porém, com requisitos objetivos e possibilidade de conversão de contrato temporário para fixos descontínuos”.

Em uma análise atenta observa-se que o “*fijo-discontinuos*” (fixos – descontínuos) garante a possibilidade de um contrato fixo por tempo indeterminado e que não se repitam em determinadas datas, o que distancia o trabalho intermitente brasileiro do *fijo-discontinuos* espanhol. Ademais, caso o contrato se repita em datas certas a regulamentação ocorrerá conforme a do contrato a tempo parcial com duração por prazo indeterminado. Ainda se distancia devido à necessidade de intervenções dos sindicatos por meio de Convenções Coletivas de Trabalho quanto ao chamamento. Situações não previstas na legislação trabalhista brasileira.

O “contrato zero hora” ou “*zero-hour contract*”, vigente no Reino Unido, considerado como o regime mais aproximado do trabalho intermitente brasileiro. Neste país o trabalhador sob o “*zero-hour contract*” fica vinte e quatro horas por dia disponível ao seu empregador, podendo este solicitar os seus serviços ou não, gerando situações de instabilidade e vulnerabilidade, pois semelhante ao regime trabalhista brasileiro este trabalhador apenas recebe pelos dias efetivamente laborados.

Na Itália esse regime foi proposto através da Lei Biaggi, comumente chamado de contrato *di lavoro* intermitente ou contrato *di lavoro chiamata*, onde apenas pessoas com mais de cinquenta e cinco anos e menos de vinte e quatro, desde que o serviço seja concluído até os vinte e cinco anos, podem se submeter a esta modalidade de contrato.

A prestação do trabalho também ocorre de forma descontínua, incluindo a duração por períodos fixos, com algumas peculiaridades, por exemplo, o trabalho intermitente na Itália não deve ultrapassar um período de 400 dias a cada três anos para o mesmo empregador, com exceção de setores do turismo, atividades com o público e espetáculos.

Existe exigência de contrato escrito, com o prazo indeterminado ou determinado e o pagamento de um “subsídio de disponibilidade”, fixado por convenção coletiva. Excetuando-

se o empregador de pagar o subsídio caso o trabalhador esteja indisponível temporariamente, em casos de doença. Notadamente o contrato intermitente na Itália é realizado de forma coletiva, configurando exceção a regra a contratação individual.

Em Portugal o trabalho intermitente foi devidamente regulamentado, através do Código do Trabalho no ano de 2009, disciplinando o regime nos artigos 157 a 160 do mencionado diploma. São requisitos: a forma escrita, identificando as partes, assinaturas e domicílios, configurando nulidade a sua não observância; apenas as empresas que exerçam atividades descontínuas poderão realizar contratos de trabalho intermitentes; o contrato deve obrigatoriamente estipular o mínimo anual de horas ou dias em que o trabalhador será convocado pela empresa; as partes estabelecerão o início e fim de cada período de trabalho, sendo a prestação do serviço não inferior a seis meses em tempo integral por ano, dos quais quatro meses devem ser consecutivos, e ainda prevê o pagamento do percentual mínimo de 20% quando o trabalhador estiver disponível, ou seja, aguardando o chamado da empresa, na ausência de negociação coletiva.

É evidente que o modelo de trabalho intermitente adotado pelo Brasil se diferencia em demasia dos regimes adotados pelos países estrangeiros. Diferente dos outros países, no Brasil o contrato intermitente pode ser adotado em qualquer atividade, bem como afasta qualquer intervenção sindical. Tornando vulnerável a classe trabalhadora do país.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no Brasil através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, comumente conhecida como Reforma Trabalhista, num contexto de flexibilização e modernização da legislação trabalhista brasileira. A Medida Provisória 808/2017 foi promulgada para preencher as lacunas existentes na Reforma Trabalhista, produzindo efeitos jurídicos no período de 14 de novembro de 2017 a até 22 de abril de 2018, quando findou sua vigência.

O conceito de trabalho intermitente encontra-se previsto no art. 443, §3º da CLT que prevê essa modalidade com as seguintes características: existência de subordinação, porém não contínua; ocorre por tempo indeterminado; não há exigência de jornada definida; independe do tipo de atividade do empregado e empregador, com uma única exceção para os aeronautas.

Assim, existe vínculo de emprego, porém somente é remunerado pelas horas efetivamente laboradas. Nesse caso o empregado fica a disposição do empregador, sem garantias de recebimento de uma remuneração mínima, pois a classe empregatícia detém o poder de solicitar o serviço ou não.

A convocação para o trabalho intermitente deve ocorrer até três dias antes do início da jornada, por qualquer meio de comunicação eficaz. Recebido a convocação o empregado tem até um dia útil para confirmar a sua disponibilidade, em caso inércia presume-se a recusa, não configurando insubordinação conforme prevê o art. 452-A, § 3º da CLT.

A modalidade se configura ainda mais danosa quando ocorre a previsão do art. 452-A, §4º da CLT, o qual estabelece multa de 50% sobre o valor da remuneração devida no dia de trabalho, caso o empregado não comparece ao serviço, sem justo motivo. Ou seja, o obreiro antes mesmo de iniciar as atividades pode iniciar seu período laboral já com dívidas ao seu empregador.

Acrescenta-se que no momento do pagamento devem ser quitadas as parcelas referentes à remuneração pelos serviços pactuados entre empregado e empregador, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais. Bem como deve o empregador comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias e depósito do FGTS, fornecendo comprovante do cumprimento de tais obrigações.

No que tange ao direito de férias o art. 452-A, §9º da CLT disciplina que a cada doze meses, o empregado adquire o direito de usufruir nos doze meses seguintes a um mês de férias, não podendo prestar serviços para o mesmo empregador durante esse mês. Ocorre que nos casos em que o trabalhador tenha mais de um contrato intermitente, haverá prejuízos ao direito de gozar férias em sua integralidade, em virtude de continuar a disposição para os demais empregadores.

É totalmente inviável jurídica, ética e moralmente uma modalidade de emprego em que o trabalhador pode sujeitar-se a jornadas extensas em virtude de ter diversos contratos de trabalho intermitente e ser convocado para todos no mesmo período, ou mesmo, haver convergência de horários entre os vínculos intermitentes e o empregado sofrer a multa de 50% prevista no parágrafo 4º do já mencionado art. 452-A da Consolidação Trabalhista.

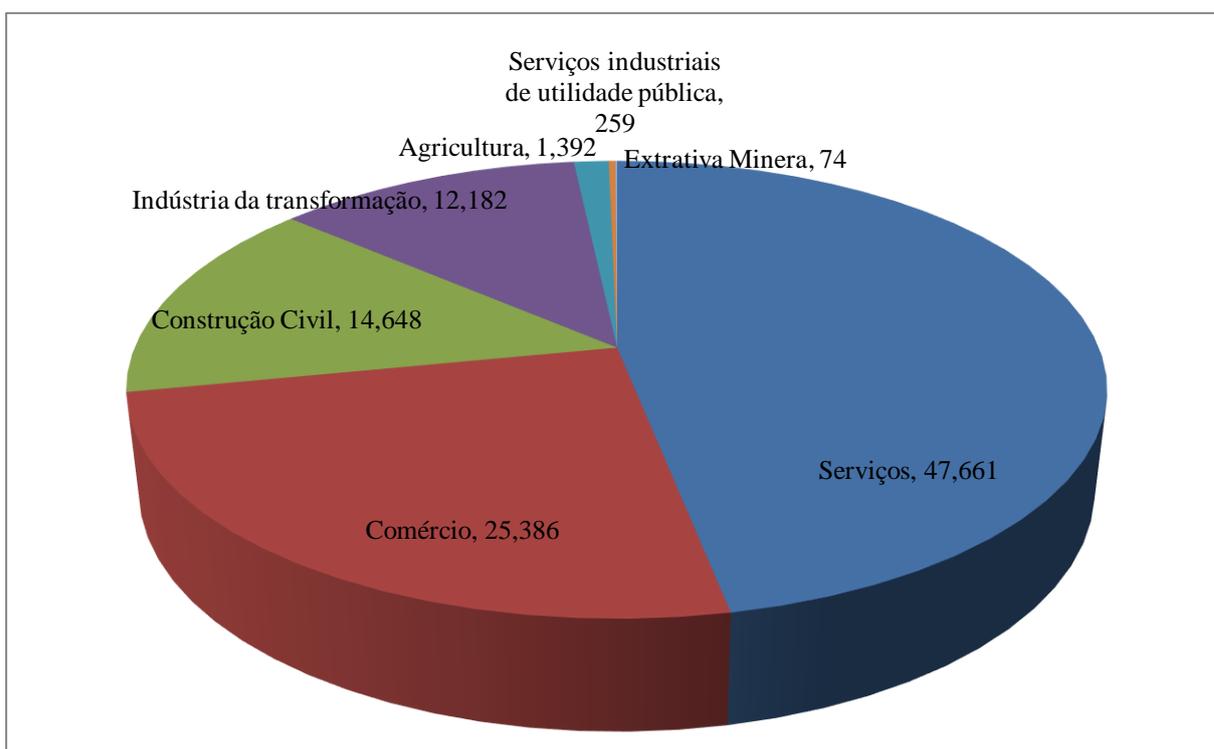
O Direito do Trabalho é ramo do direito que visa valorizar o trabalho humano e não apenas a relação empregatícia, como forma de amenizar as desigualdades existentes entre

empregados e empregadores (ALVES, 2004). Portanto, possui uma finalidade completamente diversa do que preceitua a maioria das modificações advindas com a Lei nº 13.467/2017.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

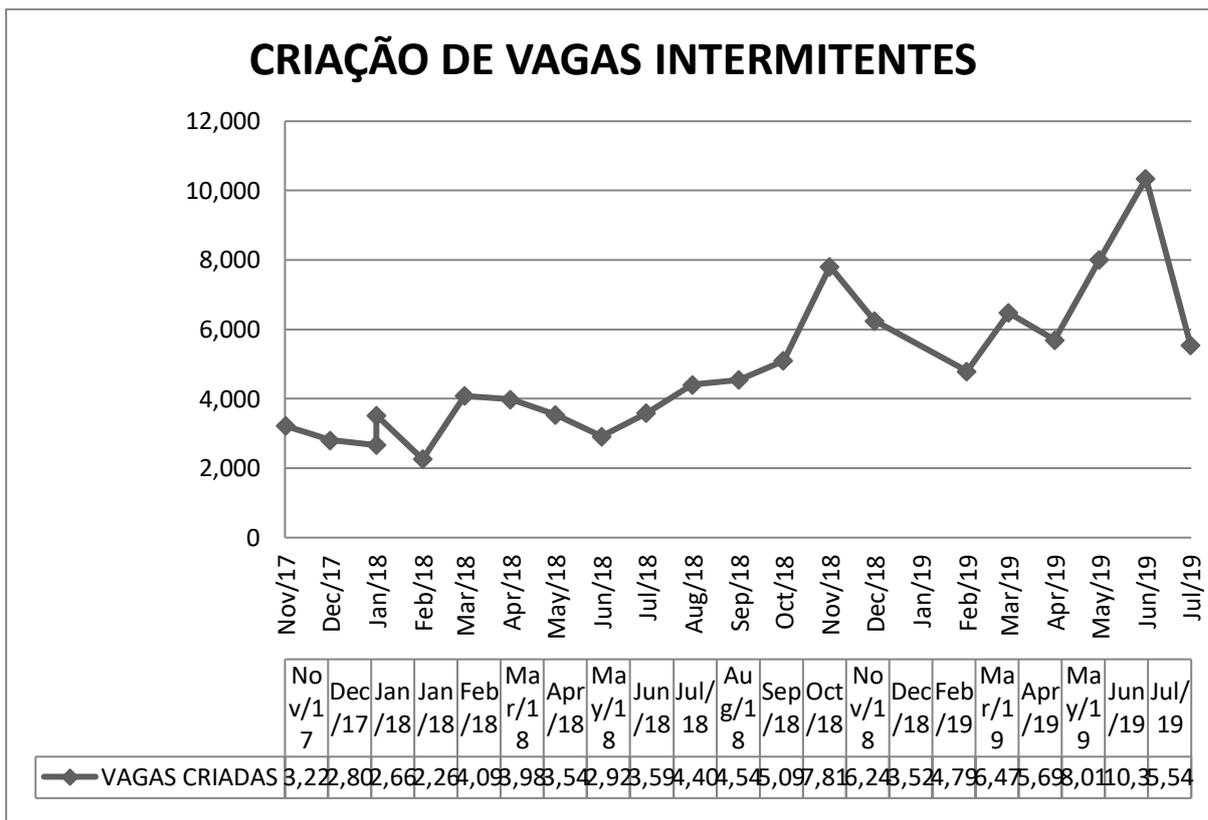
Segundos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia a partir da vigência da Reforma Trabalhista, novembro de 2017 até julho de 2019 cerca de 101,6 mil vagas de trabalho na modalidade intermitente foram criados no Brasil, de um total de 660.390 mil vagas, o que corresponde a aproximadamente 15,4%, estando concentrado em sua maioria no setor de comércio e serviços o que corresponde a 72% das contratações, dos quais o setor de serviços corresponde a 47.661 contratações e o setor de comércio 25.386 contratações. Conforme os gráficos abaixo:

Grafico 1: Criação do numero de vagas de trabalho intermitente



Fonte: Caged (2019)

Grafico 2:



Fonte: Caged (2019)

Em quase dois anos de Reforma Trabalhista o que se depreende dos dados é um saldo positivo de contratações na modalidade intermitente, o correspondente a 15,4 % do total de vagas criadas no país, ou seja, a cada seis vagas uma se refere a modalidade de contrato intermitente, com todas as peculiaridades anteriormente mencionadas.

Nesse sentido infere-se que o contrato de trabalho intermitente brasileiro é inconstitucional por violar os princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da valorização do trabalho humano e o princípio constitucional da vedação ao retrocesso. O direito deve avançar na proteção dos indivíduos e não retroceder (Canotilho, 2002). Nesse sentido o contrato intermitente viola tal princípio pelos seguintes aspectos: possibilidade de remuneração abaixo do mínimo constitucional, já que o empregador possui a discricionariedade de chamar os serviços do empregado apenas quando for do seu interesse, estando o obreiro sujeito a ficar dias ou meses sem uma única convocação e consequentemente, sem salário. Abrange a impossibilidade de o trabalhador intermitente ficar assegurado pelo Programa Seguro Desemprego; a adesão mitigada ao Regime Geral de Previdência Social, podendo resultar no malefício de eventualmente o trabalhador ter que arcar com a diferença de recolhimento entre a remuneração percebida e o valor do salário

mínimo mensal, para assim garantir a aquisição e manutenção da qualidade de segurado, cumprimento de carências e concessão de benefícios previdenciários. Fere, ainda, os direitos ao aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, limitando-os ao recebimento de apenas metade das respectivas indenizações e a incidência de multa de 50% sobre o valor do dia de trabalho em caso de ausências injustificadas.

Diversos autores partilham do posicionamento que o contrato de trabalho intermitente é sobremaneira precário e inseguro, como Godinho Delgado, Barba Filho, Beltran, Meton Lima e Péricles Lima,

Ressalta-se, ainda, que a CLT de 1943 foi elaborada por uma comissão de estudiosos e especialistas em relações trabalhistas e direitos sociais, dotando o mencionado instrumento de caráter garantidor de direitos essenciais a população trabalhadora desde país. Já a Reforma Trabalhista foi elaborada as pressas, desprovida de um estudo preciso por profissionais especializados, sob o argumento da necessidade de ampliação do número de vagas de trabalho, e que o projeto promoveria desenvolvimento econômico para o país. O Parlamento dotado de grandes empresários aprovou o projeto sob um rito de exclusão da sociedade.

É nítido que o contrato de trabalho intermitente e a Lei nº 13.467/2017 violam princípios constitucionais da prevalência dos Direitos Humanos, no que consiste a melhoria da condição social dos trabalhadores (Souto Maior, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a modalidade de trabalho intermitente tenha sido criada com a finalidade de solucionar os problemas da informalidade e para promover um maior crescimento da taxa de emprego e economia do país, verifica-se que o favorecimento pertine a classe patronal em detrimento dos trabalhadores brasileiros.

A nível mundial são poucos os países que se dedicam a instituir essa modalidade de emprego, cada qual com suas nuances e peculiaridades em virtude da cultura e do cenário econômico, resultando em uma das mais maléficas ao obreiro a modalidade vigente no Brasil.

A Reforma Trabalhista, no geral, trouxe algumas inovações repletas de lacunas, como a instituição do trabalho intermitente. Violando dispositivos constitucionais e princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro. Conforme sabiamente cita Kaled (2019, p.53) a respeito da modalidade de trabalho intermitente: “(...) o trabalhador é totalmente descartável e acionado como uma máquina, somente quando necessário”.

E conforme os dados relatados neste artigo a contratação de obreiros sob esta modalidade é crescente, por ser mais benéfica a classe empregadora do Brasil. Por fim, conclui-se que os argumentos de superação da informalidade e flexibilização das normas trabalhistas, por si só, não são suficientes para instituir uma modalidade empregatícia de subemprego, tão maléfica a classe trabalhadora brasileira.

Cumprе salientar o quão importante se configura novas pesquisas no sentido de verificar como vem ocorrendo no cenário do Judiciário Trabalhista as ações de trabalhadores contratados sob tal modalidade, e como juristas e operadores do direito tem atuado e tomado decisões nesses casos.

REFERÊNCIAS

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho:** atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Disponível em
:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAGED. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego. Base de dados on line. 2019.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; DA SILVA, Roberto. Metodologia Científica. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017.

FLICK, Uwe. **Introdução a pesquisa qualitativa.** Tradução Joice Elias Costa. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Relatório econômico.** Brasília: Ipea; IBGE, 2019.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de Trabalho Intermitente. **Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania**. Curitiba, PR, v. 01, n. 28, pp. 39-55, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. – São Paulo: LTr, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. DESLANDES, Suely Ferreira. GOMES, Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petropolis: Vozes, 2009.

PACHECO, F; MARTINS, G. L; JORGE, G.G.B; BENEDITO, L.H; APARECIDO, J.K; ALONSO, E; CARDOSO, I.A. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. Revista Científica Faculdades do Saber, Mogi Guaçu, v.2, pp. 204-220, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalhador intermitente, desempregado permanente**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-intermitente-desempregado-permanente>>. Acesso em 04 out. 2019.