

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SUAS IMPLICAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Edivânia de Oliveira Santos¹

Simone Maria da Silva²

Cleide Mara Barbosa da Cruz³

Mário Jorge Campos dos Santos⁴

RESUMO: A presente pesquisa busca discorrer sobre a criação, a aplicação e as consequências da nova modalidade de contrato de trabalho. O tema abordado se justifica tendo em vista a importância do trabalho para a manutenção da dignidade da pessoa humana. O problema que se buscou responder foi: Os direitos dos trabalhadores já consolidados pela CLT e pela Constituição/88 estão sendo observados nessa nova modalidade de contrato? O Contrato de Trabalho Intermitente garante aos trabalhadores os mesmos direitos que as outras modalidades de contrato de trabalho? O objetivo geral da pesquisa foi analisar o contrato de trabalho intermitente enquanto alternativa para a legalização do trabalho informal, comparando com os direitos trabalhistas já consolidados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. E ainda, contribuir com a justiça e a cidadania, uma vez que busca analisar possíveis retrocessos nos direitos trabalhistas. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados demonstraram que o contrato de trabalho intermitente tem potencial inegável de precarização da relação de emprego, afetando diretamente a proteção ao trabalhador.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Contrato de Trabalho Intermitente, Salário-Mínimo.

ABSTRACT: This research seeks to discuss the creation, application and consequences of the new type of employment contract. The topic addressed is

¹ Bacharela em Direito pela Faculdade Evangélica de Goianésia. E-mail: edivania19galega@gmail.com

² Mestra e Doutoranda em Ciência da Propriedade Intelectual pela Universidade Federal de Sergipe (UFS) E-mail: sms.direit@hotmail.com

³ Mestra e Doutoranda em Ciência da Propriedade Intelectual pela Universidade Federal de Sergipe (UFS). E-mail: cmara.cruz@hotmail.com

⁴ Coordenador e Professor do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Propriedade Intelectual- UFS. E-mail: mampos@gmail.com

justified given the importance of work for maintaining the dignity of the human person. The problem we sought to answer was: Are workers' rights already consolidated by the CLT and the Constitution/88 being observed in this new type of contract? Does the Intermittent Employment Contract guarantee workers the same rights as other types of employment contracts? The general objective of the research was to analyze the intermittent employment contract as an alternative to the legalization of informal work, comparing it with the labor rights already consolidated by the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988. And also, to contribute to justice and citizenship, as it seeks to analyze possible setbacks in labor rights. The methodology used was bibliographic and documentary research. It demonstrated that the intermittent employment contract has an undeniable potential to make the employment relationship precarious, directly affecting worker protection.

Keywords: Labor Reform, Intermittent Employment Contract, minimum wage.

1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista ou modernização trabalhista sancionada pelo Presidente da República em 13/07/2017, Lei n.º 13.467/2017, altera, dentre outros, os artigos 443, 452-A e 611-A da CLT, a fim de instituir e regulamentar o trabalho intermitente. O Contrato de Trabalho Intermittente surgiu com a reforma trabalhista de 2017 e foi criado com a finalidade de regularizar o emprego informal, popularmente conhecido como “bico”. Em certas épocas do ano, como em feriados prolongados, férias, fim de ano, a empresa hoteleira, por exemplo, precisa de mais trabalhadores do que em outros, como garçons, cozinheiros, arrumadoras, faxineiras etc.

O contrato intermitente surge para regularizar esses trabalhadores, e pode ser usado no comércio na época de Natal ou períodos sazonais, quando é necessário um número maior de trabalhadores. Para essa categoria que prestam serviços de convocação e natureza eventuais, tal contrato se formalizado, traria para eles direitos trabalhistas e mais garantias.

Outro argumento para a criação do Contrato Intermittente foi o de que as empresas terão mais facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nessa modalidade, levando a uma redução no número de desempregados do país. No entanto, uma análise mais minuciosa sobre tal contrato, leva a um questionamento acerca de eventuais lacunas deixadas pela legislação, bem como possíveis contradições com conceitos já solidificados no direito do trabalho brasileiro, além de possíveis prejuízos para o trabalhador.

Por isso é necessário se realizar um estudo acerca do tema para que se possa verificar a funcionalidade desta modalidade de contrato, como ele pode influenciar na vida do trabalhador e na rotina das empresas contratantes. E se estão sendo observados direitos fundamentais e trabalhistas.

Dessa forma a presente pesquisa busca discorrer sobre o contrato de trabalho intermitente comparando ao Direito do Trabalho e a Constituição/88. O tema abordado justifica-se tendo em vista a importância do trabalho para a manutenção da dignidade da pessoa humana. Posto isso, a problematização desta pesquisa se resume da seguinte forma: Os direitos dos trabalhadores já consolidados pela CLT e pela Constituição/88 estão sendo observados nessa nova modalidade de contrato?

Assim, o objetivo geral da pesquisa foi analisar o Contrato de Trabalho Intermitente e as suas implicações no mundo do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Aspectos Históricos sobre Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho consiste em um complexo de institutos, princípios e normas jurídicas, que são resultado de um determinado contexto histórico e específico (BARROS, 2012, p. 89). Nessa mesma linha, Delgado (2016, p. 92-93) nos ensina que o Direito do Trabalho surge da combinação de fatores econômicos, como o surgimento do trabalho livre subordinado; fatores sociais, como o novo modelo de organização do processo produtivo, que se caracteriza pela grande industrialização dos setores de produção; e por fatores políticos, como a necessidade de que fossem estabelecidos parâmetros para a contratação da força de trabalho.

O Direito do Trabalho surgiu com a Revolução Industrial na Inglaterra. Esta por sua vez foi financiada pelos burgueses no século XVIII. Ou seja, o proletariado assalariado (empregado, com vínculo empregatício de subordinação). Por razões econômicas, políticas e jurídicas. O proletariado começou a se juntar em forma de sindicato, o que no início era mal-visto e considerado como crime (TRT 14ª Região, 2016).

Após o Estado perceber a importância dessas na nova sociedade que vinha se firmando, ocorreu o “constitucionalismo social”. Este foi um movimento que visava incluir as leis trabalhistas em certas constituições, uma vez que notava que as leis sociais deveriam se posicionar em um alto grau na hierarquia judiciária. Logo, como consequência desse movimento e da demanda da época, as leis trabalhistas foram incluídas nas Constituições - leis máximas de um país (TRT 14ª Região, 2016).

No Brasil, o Direito do Trabalho teve como relevante antecedente a promulgação da Lei Áurea, a qual deu fim à escravidão no país, possibilitando o surgimento de novas formas de utilização da força de trabalho resultando, assim, nas relações de emprego (DELGADO, 2016, p. 110). Nascimento e Nascimento (2015, p. 56), acrescentam que a formação do Direito do Trabalho no Brasil ao longo do tempo foi fruto de fatores internos e externos e entre os fatores externos destacam-se as transformações que ocorriam na Europa; a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador; o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao participar da Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), que propunha a observância das normas trabalhistas e, mais recentemente, a crise econômica mundial de 2008.

Já os fatores internos que mais influenciaram no surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foram: o movimento operário do qual participaram imigrantes com inspirações anarquistas, marcado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e operários; a política trabalhista de Getúlio Vargas (1930) e a Constituição de 1988 (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2015, p. 56).

Para Delgado (2016, p.111), a evolução do Direito no Brasil pode ser dividida em três períodos. O primeiro deles, ocorrido entre 1888 e 1930, é denominado de “fase de manifestações esparsas” e caracteriza-se pela existência de um movimento operário ainda sem organização. Durante este período surgiram normas dispersas que trouxeram algumas, poucas, garantias para os trabalhadores. O período caracterizou-se pela presença de movimentos operários sem muita organização e sem grande capacidade de pressão.

Delgado (2016, p.114) afirma que o segundo período, denominado de

fase de oficialização do direito do trabalho, tem como marco inicial a criação do ministério do trabalho, em 1930; e, posteriormente, em 1943, a criação da consolidação das leis do trabalho (CLT), o principal diploma trabalhista já criado neste ramo do direito. A referida fase é caracterizada por profundas transformações no Direito do Trabalho, sobretudo em seu âmbito coletivo, sofridas durante o governo de Getúlio Vargas e que se perpetuaram, em sua maioria, até a proclamação da Constituição Federal (CF) de 1988.

Por fim, o terceiro período apresentado por Delgado (2016, p.118) ocorre com a constituição de 1988, e a conseqüente transição democrática do direito do trabalho brasileiro. Nesta fase, o modelo jus trabalhista vigente até então, passou a ser questionado, sobretudo ao longo das discussões que resultaram no surgimento da constituição de 1988, que trouxe consigo a previsão de diversos direitos sociais para os empregados urbanos e rurais, dentre os quais se destacam: a extensão do FGTS para os trabalhadores rurais, a fixação do salário-mínimo nacionalmente, o estabelecimento de pisos salariais, a redução da carga horária semanal de 48 para 44 horas, dentre outros.

Delgado (2016, p.118) esclarece que o Projeto de Lei nº 6.787, chamado de minirreforma trabalhista foi apresentado pelo presidente da república em 2016. Ela foi chamada assim, pois alterava dez dispositivos da CLT. Houve também a implantação da Lei 6.019/74, que trata do trabalho temporário e da terceirização de serviços. Em abril de 2017, o projeto da reforma trabalhista foi aprovado pela Câmara dos Deputados, contudo, com a alteração de quase cem artigos em relação ao projeto original. Essas alterações modificaram não só a CLT, mas diversas leis esparsas, como as leis 8.036/90 (FGTS), 6.109/74 (trabalho temporário) e 8.212/91 (seguridade social).

O projeto da reforma trabalhista foi, então, encaminhado ao Senado Federal para votação em regime de urgência. Pesquisa pública realizada pelo Senado à época concluiu que 172.163 pessoas eram contra a reforma trabalhista, ao passo que apenas 16.789 eram a favor. Mesmo sem o apoio popular, o projeto de lei recebeu 50 votos a favor e 26 contra, sendo sancionado pelo presidente da república sem vetos. Isso culminou com a promulgação da Lei 13467/17, que passou a vigorar após 120 dias de aprovação, em 11/11/2017. Quatro dias após vigência da lei, foi editada a Medida Provisória 808/2017,

modificando alguns dispositivos da CLT já alterados pela reforma trabalhista. No entanto, a MP 808 deveria ter sido convertida em lei até o dia 23/04/2018, o que não ocorreu. Por isso, perdeu sua eficácia, e a reforma trabalhista passou a valer nos termos aprovados pelo Congresso Nacional na Lei 13467/17 (DELGADO, 2016, p. 118).

2.2 Contratos de Emprego no Brasil

A CLT em seu artigo 442 conceitua o contrato de emprego da seguinte forma: “Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Grande parte da doutrina critica essa definição dada pela CLT, além de opinar que foi empregada a expressão “contrato de trabalho”, para designar o que seria o “contrato de emprego”, argumenta também que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica (BARROS 2012, p. 185). Ainda, o autor esclarece que para resolver a questão o seguinte conceito:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante um salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo (BARROS, 2012, p. 185).

Na mesma linha de raciocínio, Nolasco (2014) ressalta, que a definição apresentada pelo artigo 442 da CLT não é bem-vista pela doutrina, pois não leva em consideração os elementos do contrato empregatício, e, ainda subentende que a relação surge através do contrato, quando na verdade ‘o contrato é a própria relação’. As principais características do contrato de trabalho são extraídas dos artigos 2º e 3º da CLT, são elas: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Dessa forma, o contrato de trabalho, e, conseqüentemente, a relação de emprego, devem conter esses cinco elementos para sua caracterização.

O Código Civil em seu artigo 104 complementa os elementos necessários para a validade da relação empregatícia, sendo eles: capacidade do agente; licitude, possibilidade, determinabilidade ou indeterminabilidade do objeto; forma

prescrita ou não defesa em lei. Ainda de forma complementar, o artigo 443 da CLT dispõe que “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 intermitente”. A cerca das características do contrato de Trabalho, Martins (2009, p. 94) menciona:

[...] que os contratos de trabalho também podem ser classificados entre comuns e especiais. Os primeiros referem-se aos contratos celebrados estritamente a luz da CLT e dizem respeito a qualquer empregado, já os especiais, como assevera o autor, envolvem determinadas especificidades que lhes são aplicadas, como ocorre com a categoria dos bancários.

Por derradeiro, o autor, também, classifica os contratos de trabalhos quanto à jornada de trabalho. Assim, podem ser por tempo total, em que o obreiro labora 8 horas diárias; ou por tempo parcial, em que a jornada de trabalho do empregado não pode ultrapassar a 25 horas semanais.

Destaca-se que atualmente existem diferentes tipos de contratos de trabalho, compatíveis com modernização das relações de emprego, adaptados aos diferentes ambientes, situações e necessidade do empregado e do empregador. Devidamente regulados pela reforma trabalhista. É o caso dos contratos de teletrabalho, trabalho temporário, de tempo parcial e trabalho intermitente (MARTINS, 2009, p. 94).

A forma mais comum de contrato de trabalho é o contrato por tempo indeterminado. Nessa modalidade não há uma previsão para o término do contrato, para que isso ocorra faz-se necessária a manifestação expressa de uma das partes. O contrato por tempo indeterminado é mais vantajoso para o trabalhador, pois apresenta-se como uma forma de proteção, tendo em vista a garantia de diversos direitos para ele, tais como: férias, décimo terceiro, FGTS, etc., direitos estes que repercutem na interrupção e suspensão do contrato, nas garantias especiais de emprego e estabilidade, bem como no momento da rescisão contratual. (MARTINS, 2009, p. 94). Neste sentido afirma Delgado (1998, p.17):

Aplicam-se aos contratos a prazo incerto normas jurídicas muito mais vantajosas ao obreiro do que aquelas aplicáveis aos contratos a prazo certo – o que faz com que tal tipo de contrato concretize, de modo franco e indubitado, em contraposição aos contratos a prazo determinado, o princípio da norma mais favorável”. Afirma também que “a indeterminação do prazo contratual é meio de se conferir concreitude

ao essencial princípio jus trabalhista da continuidade da relação de emprego.

Desta forma, pode-se concluir que esta modalidade de contrato se encontra de acordo com os princípios protetores do Direito do Trabalho, como por exemplo, o princípio da continuidade do emprego, e, conseqüentemente, garante aos trabalhadores maior estabilidade nas relações de emprego. Os contratos de trabalho por tempo determinado, também conhecido como contrato a termo, diferentemente dos contratos por tempo indeterminado, caracterizam-se pela estipulação de uma data para que se finde a relação contratual. Por serem exceções ao modelo convencional de contratação, as contratações por prazo determinado só podem ser realizadas caso presentes em uma das hipóteses constantes no artigo 443 da CLT (RESENDE, 2020, p. 326).

Conforme o referido artigo, são três as hipóteses que viabilizam esse tipo de contratação, quais sejam: os serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; e o contrato de experiência. Além dessas hipóteses, a contratação por tempo determinado também está prevista em lei extravagante, permitindo esta modalidade de contratação nos contratos de atleta profissional de futebol, artista profissional, empregados domésticos, entre outros (RESENDE, 2020, p. 326).

Os contratos por tempo determinado não podem ser estipulados por prazo superior a dois anos, salvo a existência de norma especial que disponha de forma diferenciada, conforme determinam os artigos 445 e 451 da CLT. Dentro do prazo de dois anos, só poderá ocorrer uma única prorrogação, para evitar fraudes por parte do empregador. Caso esta regra seja desrespeitada, o contrato por tempo determinado será convertido automaticamente em um contrato por tempo indeterminado (MARTINS, 2009, p. 94).

Para Resende (2020, p. 326) essa modalidade de contrato não viabiliza maiores garantias ao empregado, não sendo abarcados, no momento da rescisão contratual, os institutos do aviso prévio e da dispensa sem justa causa. Ademais o empregado também não terá direito ao recebimento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. E ainda, caso o contrato seja rescindido antes do termo final a parte que der causa a rescisão antecipada pagará à outra uma

indenização equivalente à metade da remuneração a que o empregado teria direito até o término do contrato.

Segundo Neto e Cavalcante (2019, p.1183) o contrato de teletrabalho, também conhecido como *Home Office*, veio a ser formalizado e regulamentado com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), propiciando uma maior segurança para empregados e empregadores. O conceito de teletrabalho está descrito no artigo 75-B da referida lei, de acordo com o qual:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Dessa forma, compreende-se que o serviço deverá ser prestado, em sua maior parte, fora das dependências da empresa, seja na residência do empregado, ou em outros locais, de forma que, a eventual prestação de serviços na sede da empresa, não descaracterizaria a modalidade de teletrabalho. (NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1183).

O contrato de trabalho em regime de tempo parcial foi criado por meio da Medida Provisória nº 2.164-41 de 24 de agosto de 2001, a qual alterou a CLT, incluindo a regulamentação do trabalho a tempo parcial. Segundo o art. 58-A da CLT, “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”, entretanto, a recente Lei nº 13.429/2017, estendeu o regime a tempo parcial para o máximo de 30 horas semanais (CALVO, 2022, p.107).

Assim, este modelo contratual atualmente prevê duas formas de contratação: a primeira determina jornada de trabalho cuja duração não exceda 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, já a segunda forma estipula uma jornada cuja duração não exceda 26 horas por semana, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (CALVO, 2022, p.107)

A remuneração devida aos empregados submetidos a este tipo de contrato será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral. Importante esclarecer que o salário-mínimo, pode ser contratado por hora, dia e mês, de

forma que, sendo o empregado contratado para trabalhar em regime parcial de 4 horas por dia, por exemplo, receberá o salário-mínimo proporcional às horas trabalhadas (CALVO, 2022, p.107).

O contrato de trabalho a tempo parcial é um contrato por tempo indeterminado e os empregados a eles submetidos, gozam, em regra, dos mesmos direitos dos trabalhadores com jornada integral, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, recebimento de adicionais, férias e benefícios previdenciários. Aplica quando o empregador necessita ter trabalhadores com vínculo de emprego, mas não possuem necessidade de que o empregado trabalhe por 44 horas semanais, devendo então contratá-lo, conforme nova legislação, por até 30 horas semanais ou havendo a prestação de horas extras até 32 horas semanais e com salário proporcional a esta duração (CALVO, 2022, p.107).

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, dentre artigos científicos, dissertações, livros e em legislações, em especial, as referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017). Após a escolha pelo tipo de pesquisa foram utilizados alguns autores para melhor compreensão dos leitores, bem como para respaldar sobre a veracidade das afirmações apresentadas.

O trabalho foi dividido em seções e subseções. O primeiro tópico discorreu a introdução, onde apresentou aspectos relevantes da reforma trabalhista e sua modernização deixando em evidência a problematização e o objetivo geral. No segundo tópico foi dividido em subseções, abordou-se o referencial teórico os temas: Aspectos Históricos sobre Direito do Trabalho e Contratos de Emprego no Brasil. O terceiro tópico destaca a metodologia, destacando o tipo de pesquisa e os autores que serviram de base para as afirmações da pesquisa. Foram destacados os resultados da pesquisa em um tópico, onde destaca o Contrato de Trabalho Intermitente e suas implicações no mundo do trabalho, por fim as considerações finais sobre o assunto tratado, relatando as conclusões do estudo realizado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram apresentados deixando em evidência os principais pontos relevantes sobre esta temática relevante para os trabalhadores do país, evidenciando o Contrato Intermitente e seus reflexos no Mercado de Trabalho após Reforma Trabalhista.

4.1 Contrato Intermitente e seus Reflexos no Mercado de Trabalho após Reforma Trabalhista

O Contrato de Trabalho Intermitente foi uma novidade trazida pela Reforma Trabalhista de 2017. A reforma trabalhista ou modernização trabalhista sancionada pelo Presidente da República em 13/07/2017, Lei n.º 13.467/2017, altera, dentre outros, os artigos 443, 452-A e 611-A da CLT, a fim de instituir e regulamentar o trabalho intermitente. Sobre o conceito a Classificação Internacional de Doenças-CID (2017. P. 57-66) discorre:

O contrato intermitente é um contrato escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, caracterizado pela alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias.

A matéria foi apresentada pelo Poder Executivo e na Casa iniciadora tramitou como Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. A proposição, conhecida como modernização trabalhista ou reforma trabalhista, modifica dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974, Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990 e Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991. A proposição visa, precipuamente, estimular a negociação coletiva, atualizar os mecanismos de combate à informalidade, e a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. (VEIGA, 2019)

O projeto de lei nº 6.787, de 2016, foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017. Até 23 de junho de 2017, no Senado Federal, o Projeto passou pela Comissão de Assuntos Econômicos, Comissão de Assuntos Sociais e a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, e sofreu algumas modificações em seu projeto original. A Lei nº 13.467/2017 estabeleceu o conceito de trabalho intermitente, nos seguintes termos:

[CLT, art. 443] § 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.

O referido contrato deve ser celebrado por escrito, devendo conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (art. 452-A, caput, CLT). Veiga (2017. p. 16) define o trabalho intermitente como:

Uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercido pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador.

A remuneração em trabalho intermitente é devida apenas quando o trabalhador for efetivamente chamado para trabalhar. Como não há exclusividade na prestação laboral, durante o período de inatividade, o trabalhador poderá ou não prestar serviços autônomos, ou para outros empregadores, dependendo das condições previstas no seu contrato de trabalho. A cerca do contrato de trabalho intermitente, Colnago, (2017. p. 9), tem o seguinte posicionamento:

Após 13 de julho de 2017 com a publicação da Lei n.º 13.467 a polarização em torno de sua redação não faz mais sentido no mundo jurídico, uma vez que posta a norma com previsão de vigência em 11 de novembro de 2017, nos resta viabilizar a melhor aplicação possível a fim de pacificar os conflitos do capital versus trabalho, visando o maior e melhor equilíbrio social extraído da norma, a partir de uma interpretação jurídica humanizada.

O pagamento do salário deverá ser realizado em data a ser acordada pelo empregado e pelo empregador. Ressaltando-se, que, caso o período de convocação seja superior a um mês, o pagamento das parcelas devidas não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contados a partir do primeiro dia do período de prestação de serviços. O empregado receberá de imediato as seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de

1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. (Lei n. 13467/2017, Art. 452-A, §6).

Acrescenta-se que o recibo de pagamento deve ser fornecido pelo empregador e conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas devidas. O empregador deverá ainda, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Lei n. 13467/2017, Art. 452-A, §7).

Nessa modalidade de trabalho o empregado fica totalmente a disposição do empregador, podendo ser chamado para trabalhar duas ou três horas por semana, sujeitando-se a não receber nem um salário-mínimo que obrigatório por força da constituição/88 e da CLT. Com a criação do trabalho intermitente surgiram várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade (5806, 5826, 5829 e 5850) para que o Supremo Tribunal Federal se manifeste acerca de possíveis lesões ocasionadas pelo contrato de trabalho intermitente.

A ADI 5806 foi proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na atividade profissional dos empregados na prestação de serviços de segurança privada, de monitoramento, ronda motorizada e de controle eletroeletrônico e digital – CONTRASP. Essa ADI tem o seguinte posicionamento:

O texto não deixa margem para dúvidas quanto os malefícios dessa famigerada espécie de contrato de trabalho, sobretudo pelo fato de ser uma concepção maldosa e claramente inconstitucional, ressaltando-se o fato de que o contratado para o trabalho intermitente não tem qualquer garantia de remuneração mínima e de jornada de trabalho mínima, não sabendo se trabalhará algo, nem muito mesmo se no final do mês terá qualquer remuneração (ADI 5806. 2017)

O trabalho intermitente permitirá, por exemplo, que trabalhadores não recebam nada mensalmente ou recebam duzentos, trezentos, quatrocentos reais, montante bem abaixo do salário-mínimo mensal brasileiro e que não será suficiente para prover seu sustento. Da mesma forma, esse trabalhador não poderá assumir compromissos financeiros mínimos, pois não terá a certeza de quanto será o seu rendimento ao final do mês. A legalização do trabalho

intermitente confronta diretamente com a Constituição Brasileira, que em seu artigo 7, IV, determina:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL. 1988)

O salário-mínimo deve ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer, o que, notadamente, não resta garantido nessa modalidade de contrato. Existe uma corrente que analisa essa modalidade como um claro retrocesso aos direitos conquistados pelos trabalhadores, enquanto outra corrente assevera se tratar de uma modernização nas relações de trabalho.

O Advogado-Geral da União, na época da reforma, José Levi Mello do Amaral Júnior, defendeu que os dispositivos que instituem e organizam a figura do contrato de trabalho intermitente na chamada “Reforma Trabalhista” – Lei nº13.467/2017 – não violam a Constituição Federal e tampouco retiram direitos do trabalhador brasileiro. Em sustentação oral realizada por videoconferência no plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), José Levi sustentou que a regulamentação do trabalho intermitente, na verdade, busca justamente conferir direitos constitucionalmente previstos a trabalhadores na informalidade.

O Advogado-Geral, contextualizando sua fala com os mais de 37 milhões de brasileiros trabalhando na informalidade em 2017, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). “No ano de 2019, também segundo dados do IBGE, quase 26% dos brasileiros ocupados trabalhavam por conta própria. E mesmo entre aqueles que estavam empregados no setor privado, mais de um quarto não tinha carteira de trabalho assinada”, complementou José Levi.

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato

Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, através de NOTA TÉCNICA já se posicionaram ressaltando que:

A prestação de trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que é ligada e desligada conforme a demanda. Além de transferir o risco da atividade para o trabalhador, o trabalho intermitente indiscriminado, porque independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, ofende frontalmente o art. 1º da Constituição, que em seus incisos III e IV estabelecem como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Também os princípios da valorização do trabalho humano, da justiça social e da busca do pleno emprego, em que se fundam a ordem econômica, restam violados no texto do art. 170 da Constituição Federal. Empregos sem qualidade e sem qualquer tipo de proteção não atendem à intenção do Constituinte originário, violando diretamente a ordem constitucional instituída em 1988.

Essa situação de não saber o se e nem o quando da prestação, acarreta elevado estresse para os trabalhadores, bem como danos na esfera da vida privada e ainda transfere os riscos da atividade econômica para o trabalhador.

A convocação do trabalhador, pelo empregador, para a prestação de serviços, com a informação da jornada, deverá ocorrer com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (§ 1º do art. 452-A, CLT). Não respondendo o trabalhador ao chamado, em um dia útil, presume-se que se recusou a comparecer (§ 2º do art. 452-A, CLT). Tal recusa é faculdade aberta ao empregado, não descaracterizando a subordinação, nem configurando infração trabalhista (§ 3º do art. 452-A, CLT).

Estabelece o §4º do art. 452-A da CLT uma penalidade no importe de 50% da remuneração que seria devida, caso, após feita ou aceita a oferta de trabalho, acontecer o descumprimento por qualquer das partes. Essa multa tem de ser paga em 30 dias, admitindo-se, porém, a compensação em trabalho em igual prazo.

No trabalho intermitente, a cada doze meses, o empregado tem direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, de um mês de férias. Enquanto estiver em gozo das férias, o empregado não pode ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador. A Medida Provisória nº 808/17 complementou estas regras, acrescentando que, mediante acordo prévio com o empregador, o empregado poderá usufruir das férias em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (RESENDE, 2020, p. 352).

A lei não proíbe que o trabalhador intermitente preste serviço para outro empregador durante o período de férias, o que muito provavelmente ocorrerá. Esse serviço prestado durante as férias, segundo entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), se contrapõe ao direito constitucional ao repouso, deixando o contrato de trabalho intermitente de garantir ao trabalhador um descanso relativamente prolongado e de proporcionar ao mesmo, a recuperação das forças físicas e mentais despendidas com o labor (RESENDE, 2020, p. 352).

Silva (2017) questiona a constitucionalidade das férias aqui estabelecidas, vez que conforme o entendimento do parágrafo 9º do art. 452-A, o empregado entrará em descanso por um mês, mas sem que tenha assegurada nenhuma remuneração, exceto a média dos dias trabalhados no ano anterior, colocando, assim, em cheque, o direito a férias anuais remuneradas.

No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A. (Art. 452-H, CLT).

Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário-mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário-mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador (Art. 911-A, CLT).

Assim, nos meses em que os ganhos do trabalhador forem menores que o salário-mínimo, para que ele possa ser coberto pelos benefícios previdenciários, é necessário que haja o recolhimento mínimo mensal baseado no piso da previdência, que é o salário-mínimo. Então, a CLT definiu que, nestes casos, cabe ao trabalhador segurado complementar a contribuição previdenciária a fim de atingir o valor mínimo estipulado (RESENDE, 2020, p. 355).

De acordo com o entendimento de Silva (2017) a solução encontrada é de duvidosa constitucionalidade, pois obriga o empregado a custear a contribuição social como se autônomo fosse visando alcançar o patamar do salário-mínimo nos meses em que a atividade não lhe rendeu este valor. Ademais, destaca-se que, caso o empregado não realize o recolhimento dos referidos valores, ocorre a renúncia aos benefícios previdenciários e à contagem dos períodos de carência e manutenção da qualidade de segurado. Assim prevê o § 2º do art. 911-A da CLT:

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário-mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Desta forma, o trabalhador intermitente, que não atingir a renda de um salário-mínimo no mês, deverá recolher uma contribuição complementar, às suas próprias custas, calculada mediante aplicação da alíquota de 8% sobre a diferença entre a remuneração total recebida e o valor do salário-mínimo mensal (RESENDE, 2020, p. 355).

A Receita Federal, através do Ato Declaratório Interpretativo nº 6/2017, estabelece que: caso o trabalhador não complemente sua contribuição previdenciária num determinado mês, pois, nesta situação, aquele mês de renda inferior ao salário-mínimo não será computado como tempo de contribuição para fins previdenciários, inclusive para manutenção da condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social e para cumprimento de prazo de carência para concessão de benefícios previdenciários.

A MP nº 808/17 regulamentava lacunas deixadas pela lei 13467/17 e deveria ter sido convertida em lei até o dia 23/04/2018, o que não ocorreu. Por isso, perdeu sua eficácia. Deixando os direitos básicos do auxílio-doença, auxílio maternidade e acidente de trabalho, do trabalhador intermitente sem previsão na CLT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar o contrato de trabalho intermitente conclui-se que este tem potencial inegável de precarização da relação de emprego, afetando diretamente a proteção ao trabalhador, com diversas contradições em sua redação que vão contra direitos já adquiridos, representando uma perda considerável aos direitos dos trabalhadores, em especial no que diz respeito à possibilidade de um contrato individual sobrepor-se a uma norma coletiva.

Embora sua criação se justifique pelo argumento da formalização dos trabalhadores informais, certamente a lei não alcançará este resultado, pois é evidente que os tomadores de serviço não atuarão no sentido de encarecer a mão de obra que sempre tiveram sem qualquer preocupação com formalização.

O contrato de trabalho intermitente possibilita a criação da figura do empregado desempregado, ou seja, o trabalhador tem sua carteira de trabalho assinada, porém se o empregador não o convocar para trabalhar ele não receberá a remuneração, pois ele só perceberá de acordo as horas trabalhadas, o mês que não trabalhar não receberá, e o mês que trabalhar poucas horas, pouco também receberá. Sendo assim, esta modalidade de contrato não garante nem trabalho nem salário, diante da imprevisibilidade e da incerteza do salário, o empregado fica impossibilitado de programar seu futuro e de sua família.

Para as empresas é vantagem esse tipo de contrato, pois gera uma segurança jurídica, pois ter o bônus sem o ônus, pois o cadastro de trabalhadores na espera de um trabalho foi promovido ao *status* de contrato de trabalho, e representa um simples cadastro de reserva para o empregador, o qual confere a ele proteção jurídica, eliminando o risco de um possível pedido de vínculo. A redução do desemprego e da informalidade é um argumento que não se fundamenta, não condiz com a realidade. Os dados do índice de desemprego serão afetados, mostrando um número menor de desempregados, porém escondendo a realidade econômica concreta.

A lei deixou muitos questionamentos em relação ao contrato de trabalho intermitente, as quais somente o tempo, eventuais correções legislativas e a devida maturação jurisprudencial poderão corrigir. Por exemplo: não há qualquer referência à extinção do contrato intermitente. Considerando-se que não há prazo limite para que o empregador permaneça sem convocar o trabalhador,

parece claro que não existirá dispensa sem justa causa, pois o empregador não se sujeitará a indenizar o aviso prévio e a pagar a indenização compensatória do FGTS, se pode simplesmente nunca mais convocar o trabalhador para prestar serviços.

Notou-se que é inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas e ainda, por ferir os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa.

A legislação referente ao contrato de trabalho intermitente necessita ser aprimorada e, para isso, faz-se necessário um aprofundamento no tema. O que se espera da doutrina é que contemple sempre os direitos fundamentais do trabalhador, os princípios de Direito do Trabalho e as regras de proteção social construídas no país ao longo das últimas décadas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. 2012. p. 185, 2012.

BERNARDINI, Mariana. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. trt4.jus.br., 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 07/ de novembro de 2022.

BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/>

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo - SP: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Revista Fórum Justiça do Trabalho, n °398, 2017, p. 5766. <[constituicao/constituicaocompilado.htm](#)>. Acesso em 30 de abril de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

O novo contrato por tempo determinado. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 2-93, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários á Lei n. 13467/2017**. São Paulo. Editora LTR, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 87-88, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. ed. São Paulo. Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho** 2. 40. ed. – LTr, 2015. p.56, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro: NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição . São Paulo-SP: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho** . São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 nov. 2022.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direito Processual do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr,2013.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma trabalhista e Trabalho Intermitente**. Disponível em: https://juslaboris.hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista. Acesso em: 12 de jun. de 2022.