

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: efeitos jurídicos da inovação no vínculo empregatício

Bruna Jheniffer Oliveira Camilo Matheus¹

Jaine da Silva Honório²

Matheus Willian Luciano de Oliveira³

RESUMO: O exposto artigo propende a realização da apresentação e análise do regime de trabalho intermitente. Inovação legal que passou a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro, devida a reforma elaborada na legislação trabalhista. A modalidade laboral, que anteriormente à reforma era amplamente exercida pelo país, contudo, de modo irregular, passa a ser materializada na Consolidação das Leis Trabalhistas. Destarte, diversos são os efeitos jurídicos lançados nas relações laborais. A hodierna categoria de trabalho, acomoda características peculiares em seu regimento, que vão de encontro à algumas características tradicionalmente adotadas em outros regimes laborais, presentes no mercado de trabalho. A modificação na norma, intenta expandir os postos de trabalho, possibilitar a redução do índice de trabalhadores não registrados e, por consequência suscitar reparos à economia que vivencia momentos de queda no país. É certo que as notáveis inovações a respeito desta espécie empregatícia tem diversificado concepções. No entanto, compreende aspectos positivos e negativos para o trabalhador, bem como para o empregador, que pactuam desta modalidade trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Intermitente. Regime de trabalho. Reforma trabalhista.

INTRODUÇÃO

Surge através da reforma trabalhista, uma nova modalidade de contrato em nosso ordenamento. O contrato de trabalho intermitente. Regulamentado pelo artigo 452 da Consolidação das Leis do Trabalho. O trabalho intermitente se realiza através de prestações de serviços descontínuas. O trabalhador exercerá suas atividades laborais somente quando solicitadas pelo empregador, ou conforme celebrado em contrato.

¹ Acadêmica de Direito pelo Centro Universitário Salesiano de Lorena.

² Acadêmica de Direito pelo Centro Universitário Salesiano de Lorena.

³ Acadêmico de Direito pelo Centro Universitário Salesiano de Lorena.

Esta modalidade traz ao empregado e ao empregador, a faculdade de transacionarem a elaboração do contrato conforme suas manifestações de vontade. Não obstante, tal liberdade contratual não é plena, existem limites legais que devem ser obedecidos no momento da celebração, exemplo disto, é o inciso II do artigo 452, que designa o valor mínimo a ser pago pela hora de serviço, não podendo este ser inferior ao valor pago pela hora com base no salário mínimo nacional.

A nova categoria de contrato de trabalho, sob um aspecto geral, tem por finalidade, a regulamentação de uma espécie de trabalho, que anteriormente à reforma não era reconhecido por lei.

Conquanto a espécie seja novidade no Direito do Trabalho brasileiro, a realização deste modelo de trabalho sempre esteve presente nas atividades lucrativas do país, em circunstâncias irregulares. A premência de um trabalhador que realize suas atividades somente em períodos determinados e não de forma diária, não é incomum. Sabendo-se desta necessidade a reforma diligenciou alcançar estes trabalhadores justamente para que não haja o desamparo legal. Aspirando de tal modo, a diminuição do número de trabalhadores sem o registro de contrato de trabalho.

No entanto, a aparição desta espécie contratual, tem gerado discrepância de acolhimento no mundo jurídico e entre os trabalhadores. A justificativa dos juristas que se opõe à modalidade recém-adquirida revela-se no sentido de que, a admissão desta modalidade contraria os princípios constitucionais, colocando o trabalhador em condição de fragilidade perante a relação de emprego. Questionando-se, inclusive, a desconformidade desta modalidade com o requisito habitualidade, elemento cumulativo para caracterização da figura do empregado, presente no artigo 3º da CLT.

Países, tais como, Itália e Portugal, similarmente se valem do trabalho intermitente em suas relações laborais. Todavia, suas legislações que dispõe sobre o trabalho intermitente possuem maiores garantias aos trabalhadores que exercem esta atividade, se comparadas às garantias dispostas na legislação trabalhista brasileira.

O exposto artigo dispor-se-á no intento de explorar estas e outras possíveis demandas inerentes ao atual tema do Trabalho Intermitente, objetivando a análise minuciosa do instituto e a elucidação de dilemas que circundam sua existência.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Direito do Trabalho no tempo e a reforma trabalhista

Por intermédio da Lei nº 13.467/17, que passou a vigorar na data do dia 11 de novembro de 2017, numerosas mudanças foram implantadas na Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira.

Concomitantemente a essas mudanças, uma nova espécie contratual passa a constar no Direito do trabalho, o trabalho intermitente, espécie contratual antes não reconhecida pelas leis trabalhistas e que foi legitimada a partir de então.

A primeira ocasião na qual o Brasil sucedeu-se de ordenamento específico para regência das relações trabalhistas foi em 1º de Maio de 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452 que deu criação à CLT, outorgado pelo presidente Getúlio Vargas à época.

Por conseguinte, as tutelas de direitos dos trabalhadores e as soluções dos conflitos que surgiam das relações entre empregado e empregador eram contidas no decreto, e em alguns dispositivos da Constituição Federal do Brasil.

Sucede que com o passar do tempo, diversas mudanças intercorreram na economia e no modo de produção do país, afastando-se do aspecto agrário em que se fundamentava a CLT de 1943, provindo através dos novos tempos e da crise econômica a imprescindibilidade de uma reforma na legislação trabalhista.

Tal qual o índice do IBGE, no ano de 2017 o número de trabalhadores sem registro excedeu pela primeira vez o de trabalhadores formais. Os transtornos econômicos vivenciados pelo país contribuíram para o acréscimo de trabalhadores desempregados. Ocasionalmente a estes cidadãos a carência de novos meios de auferir renda. Nessa conformidade a procura pelo trabalho irregular se expandiu.

Delineando lidar com esta realidade, a reforma trabalhista atentou-se às espécies de trabalho que não possuíam regulamentação, inserindo no Direito do Trabalho novos institutos, como a contratação do Trabalhador Intermitente.

Malgrado sua recente incorporação pela norma, o exercício do trabalho de caráter intermitente sempre se fez presente nas atividades econômicas brasileiras, irregularmente. A característica de um trabalho intermitente nada mais é do que um trabalho realizado de forma descontínua, a título de exemplo se pode citar aquele trabalhador que somente exerce suas atividades aos fins de semana ou quando solicitado pelo empregador. Em virtude do grande número de trabalhadores que exercem atividades nestes moldes, se deu a carência de introduzi-los na legislação.

2.2 Regulamentação do Contrato Intermitente

O artigoº 452-A da CLT passa a estabelecer algumas formalidades que têm de ser empregues no momento da celebração do contrato intermitente, para garantia de seus efeitos na relação laboral. Porquanto, para realizar a contratação de um funcionário que atue sob regime intermitente é vital que o contrato seja de natureza solene, devendo ser registrado por escrito.

O referido artigo delibera os valores fixados como base para o valor do provento devido ao funcionário. Podendo ser definido por hora ou dia de trabalho, não tolerando valor inferior ao do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento, que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Isto é, não é factível pela legislação o pagamento de valores diferenciado para o trabalhador por ação de sua espécie contratual. Asseverando ao empregado segurança e proteção por meio do princípio da isonomia salarial.

Deste modo, havendo períodos alternados em meio a prestação de serviços e de inatividade, certamente poderá o empregado neste tempo, prestar serviços a outros contratantes, sendo lícita a celebração de outros contratos de trabalho intermitente, em consonância ao §5º.

Ao passo que o contrato intermitente compreende prestamentos descontínuos, se fez crucial a implantação de um procedimento de convocação dos empregados, por intermédio da reforma. Dessarte, o §1º do art.452-A da CLT, expressa o dever do empregador de comunicar o empregado, sobre a realização da atividade com, pelo menos, três dias de antecedência. Comunicação esta, que pode ser realizada por qualquer meio eficaz, desde que expresse todas as informações precisas, tendo como exemplo, informar a jornada de trabalho, a quantidade de horas que devem ser cumpridas pelo empregado e etc. Intentando, deste modo evitar quaisquer problemas futuros.

A CLT em seu §2º assegura ao empregado o direito de resposta, inclusive, por meio de mensagens telefônicas. Após o recebimento da mensagem, terá o empregado prazo de 24 horas para resposta, mas acaso o mesmo permaneça em silêncio, presume-se a recusa do chamado. Vale recordar, que o empregador poderá chamar quantos empregados julgar necessário. Por conseguinte, o empregado não é obrigado a aceitar a oferta, posto que consoante ao §3º, o ato de recusa da oferta não elimina o elemento subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, quer dizer, a aceitação é uma faculdade do empregado e não um dever.

Neste contexto, suponha-se um caso onde o empregado aceita a uma oferta, em uma convocação na qual tudo foi negociado em conformidade com as regras legais. Espera-se que o mesmo compareça ao serviço nos dias estipulados. Todavia, o empregado venha a faltar sem justo motivo, o que acontecerá? Terá de liquidar a seu empregador uma multa no valor de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de 30 dias, podendo compensar em igual prazo por descumprimento do combinado.

Agora, imagine esta situação inversa, o empregado é convocado para suas atividades, porém, chega o dia combinado e não tem trabalho. Ficará então o empregador responsável pelo pagamento de uma multa, também no valor de 50% equivalente ao valor pago pelo dia de trabalhado. Por tanto esta hipótese, poderá ser aplicada a ambas as partes da relação laboral, caso não haja a prestação de serviço. Conforme explica o §4 da CLT.

Bem como todo vínculo empregatício resulta em direitos ao trabalhador, prevê neste sentido o artigo 452, em seus parágrafos §6, §7 e §8 da CLT, garantias como remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado, e adicional legal.

No que se refere à realização do pagamento, o trabalhador intermitente receberá seus vencimentos semanalmente. Ficando o empregador responsável pela emissão de recibo, destacando todos os valores já pagos. A cada pagamento deverá ser executada a quitação de garantias conforme manifesto na CLT. Sendo efetuado junto ao salário, o pagamento do fundo de garantia FGTS e a contribuição social INSS.

No tocante ao direito de férias, o §9º rege que o empregado poderá a cada período de doze meses, gozar de trinta dias de férias. Período em que não poderá ser convocado pelo mesmo empregador, para prestar os serviços. Ao passo que, o pagamento acontece de forma prévia.

Por fim, as partes podem convencionar por meio do contrato intermitente, o local de prestação de serviços, forma de convocação e de resposta, acordarem na hipótese de cancelamento de serviços, horário, os turnos para os quais o empregado será convocado. Em resumo, fica a critério das partes, desde que respeite o artigo 452 da CLT.

2.3 Direitos do empregado no trabalho intermitente

Embora a prestação de serviços no contrato de trabalho na modalidade intermitente seja não contínua, faz-se imprescindível destacar a presença da não eventualidade nessa relação de trabalho. Eventualidade, ou não habitualidade, detém o sentido de exaurimento do

objeto do contrato na oportunidade de prestação do serviço, não sendo, desta forma, possível prever prospectivos eventos para realização de novos trabalhos.

Diferentemente, não continuidade não está necessariamente relacionada à ideia de eventualidade, uma vez que um serviço pode não ser contínuo e, ao mesmo tempo, ser habitual, afastando, desta forma, a eventualidade, que, no fim das contas, afastaria a relação de trabalho do enquadramento no art. 3º da CLT. Com base nisto, a relação de trabalho de caráter intermitente, que é não contínua e não eventual, enquadra-se nos critérios do referido artigo, pois, além dos argumentos já dispendidos, tem a subordinação como ponto marcante do contrato de trabalho, caracterizando, desta forma, o vínculo empregatício.

Seguindo este raciocínio, o trabalhador intermitente tem direito às proteções presentes no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como aos direitos constantes no art. 7º da Constituição Federal, como férias remuneradas acrescidas de um terço, 13º salário, adicionais legais, contribuição previdenciárias e depósito no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

Ademais, de acordo com o art. 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente será registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social e deverá conter indicação do valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Percorrendo o mesmo diploma legal, em seu art. 452-C, a CLT, ao dispor sobre a denominação do período de inatividade, descreve uma das principais inovações acerca do tema. Em seu §1º, o texto normativo concede ao trabalhador em contrato intermitente, durante o período inativo, a possibilidade de prestação de serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Tal concessão é uma importante medida em que pese o fato de possibilitar ao empregado meios de complementação de sua renda, uma vez que, em virtude de seu caráter não contínuo, o contrato de trabalho intermitente, em inúmeras vezes, não é suficiente para que o trabalhador consiga auferir os ganhos necessários para subsistência própria e de sua família.

De acordo com o art. 452-A da CLT, o rol de direitos que devem ser pagos ao trabalhador ao final de cada período de prestação de serviço deve ser: remuneração, férias proporcionais com o acréscimo de um terço, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Desta forma, corrobora-se o que já foi determinado na Constituição federal.

Seguidamente, de acordo com Henrique Correia: “ O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas devidas ao final de cada prestação dos serviços”. O doutrinador ainda destaca que, com relação ao direito de férias, “a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias”.

De forma similar, o pagamento de 13º ao trabalhador intermitente também deve fugir da técnica usualmente utilizada, referente aos trabalhadores comuns. Neste caso, o empregado em trabalho intermitente deverá receber o valor proporcional ao trabalho efetuado no fim da prestação de serviços e não no dia 20 de dezembro, como costumeiro.

2.4. Medida provisória nº 808/17 e a tutela do Trabalho Intermitente:

A medida provisória é um instrumento excepcional e atípico, de força legislativa, facultado ao presidente da república, como um meio de solucionar assuntos urgentes e relevantes no ordenamento brasileiro.

Possui eficácia imediata, contudo carece de aprovação da Câmara dos Deputados e Senado Federal para ser sancionada. É possível que uma medida venha a se tornar norma de caráter definitivo, para tanto é necessária uma nova votação pelos parlamentares ao fim de sua vigência, caso esta votação não ocorra a medida irá ser extinta junto a seu prazo final.

O emprego de uma medida provisória, como seu nome aduz, ocorre por um período de tempo específico, de sessenta dias, podendo ser prorrogada apenas uma vez, conforme os termos do artigo 62, §7º da Constituição Federal.

Com a sanção da reforma trabalhista e a modificação de grande quantidade dos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, o mundo jurídico e o mercado de trabalho foram diretamente impactados. De modo a surgirem as mais diversas dúvidas quanto às inovações legais que foram realizadas, inclusive, quanto ao tema do regime de trabalho intermitente e sua regulamentação. Uma vez que este tema absolutamente novo em nosso ordenamento possuía suas regras previstas exclusivamente pelo artigo 452-a.

Após a publicação da medida provisória 808/17, no que tange ao trabalho intermitente, foram inclusos os artigos 452-A ao 452-H, intentando o esclarecimento de qualquer dúvida acerca do tema, impedindo de tal modo a realização de possíveis interpretações equivocadas do texto legal.

A premente e mais discernida dúvida constatada neste novo modelo contratual foi quanto às divergências para com os demais modelos que já eram previstos pela norma, a título de exemplo se pode citar a contratação por prazo indeterminado, a contratação temporária, ou ainda, a contratação com jornada parcial. Neste sentido, empenharam-se os novos artigos adotados pela medida provisória ao esclarecimento destas questões.

Ficou definido por meio da medida provisória nº808/17 que, a contratação para o trabalho intermitente deve ser realizada por escrito e registrada em carteira de trabalho, ainda que prevista por meio de uma convenção coletiva de trabalho ou acordo.

Estabeleceu-se ainda, a exigência de integrantes alicerçadores para esta espécie de contratação, como, identificar o quantum da hora ou dia de trabalho, não podendo este ser menor do que o quantum firmado no horário ou diário do salário mínimo vigente; a fixação das parcelas que integram o pagamento imediato, correspondendo à remuneração, décimo terceiro salário, adicionais legais férias proporcionais com acréscimos de um terço e repouso semanal e ademais.

No tocante a alguns direitos fundamentais dos trabalhadores intermitentes, ficaram regulados pelo artigo 452-A, por meio da medida provisória. O §13 do artigo designava que o auxílio-doença fosse devido ao segurado da Previdência Social, contando da data de início da incapacidade do trabalhador, descartando assim, o disposto no artigo 60, §3º da Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Com relação ao direito do salário maternidade, o §14 estabelecia que devesse ser pago pela Previdência Social, aplicando-se na ocasião o artigo 72, §3º da Lei nº 8.213. Estes provimentos foram estimados essenciais à correta estipulação de direitos destes trabalhadores, ao passo que não haviam sido tutelados pela reforma trabalhista.

Dentre outras garantias que eram regulamentados pela medida, valem ser ressaltadas as contidas no artigo 452-B, que permitia ao empregado e empregador acordarem no contrato o local onde seriam realizadas as prestações de serviços, a forma pela qual se daria a convocação do trabalhador para realização da atividade laboral, e de que modo seria dada a reparação por qualquer das partes em situações de cancelamento dos serviços agendados com antecedência. Frise-se, que ao permitir a convenção desta reparação, a medida eliminava a multa no valor de cinquenta por cento como foi estabelecido no texto da reforma, facultando as partes estipular o valor que lhes interessassem.

Por fim, meio a diversas outras previsões contidas na media nº 808/17, atribuía-se ao empregador que contratasse o trabalhador através do regime intermitente, o dever de recolher as contribuições previdenciárias do trabalhador, bem como, as próprias. A efetuação do

depósito do FGTS, baseando-se no quantum pago pelo período mensal ao empregado, fornecendo todos os comprovantes devidos, conforme previa o artigo 452-H.

No que se refere à rescisão contratual para esta modalidade de trabalho, previa o artigo 452-E que se daria por meio de negociação ou pelos termos dos distrato, onde o trabalhador recebe indenização do FGTS, onde tinha acesso apenas a 80% do saldo e metade pelo aviso prévio. Salvo os casos previstos nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

É elementar salientar que esta medida provisória encerrou sua vigência na data do dia 23 de abril de 2018, ao completar seu prazo máximo de prorrogação e, em virtude de não ter sucedido nova votação para que esta medida pudesse se tornar norma definitiva, todos os dispositivos da medida perderam sua força normativa. Concomitantemente, retomaram-se para fins legais os termos vigentes nos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme era anteriormente à medida.

Resta claro que a ausência da medida provisória 808/17 trará uma onda de insegurança jurídica aos que nela viam seus direitos tutelados com maior eficácia e ausentes de lacunas.

O governo federal e o poder legislativo estão cientes de que se faz necessário voltar à atenção para as tratativas referentes aos temas que eram abordados pela medida provisória. Alguns doutrinadores estipulam a possibilidade da ocorrência de um decreto legislativo como um meio de preenchimento destas lacunas presentes no texto normativo atual. Todavia, não há previsão concreta para qualquer decisão neste sentido.

2.5. Aspectos benéficos do Trabalho Intermitente ao trabalhador

Segundo dados do IBGE no ano de 2017, o número de desempregados no Brasil teve grande elevação. A taxa de desocupação subiu de 11,5% em 2016 para 12,7% em 2017, dados recordes no quesito desemprego no país. Ao passo que, o alto índice de desemprego foi um dos fatores influenciadores para o surgimento da reforma trabalhista.

Tratando-se do contrato de trabalho intermitente, pode-se afirmar que foi uma das inovações legais que atingiu grande número de trabalhadores, visto que já era fortemente presente no mercado de trabalho brasileiro, contudo de modo irregular. A finalidade do contrato em apreço traz a ideia de gerar milhões de novos postos empregatícios nos próximos anos, e assim possibilitar o aumento da renda familiar e consequentemente trazer melhorias à economia do Brasil.

O imediatismo é uma postura que vem se difundido cada vez mais na cultura humana, no mundo contemporâneo. De modo geral, os indivíduos não desejam esperar por um

determinado horário para ir às compras, ou mesmo para assistir um programa de TV, mas sim, desejam ter cada vez mais praticidade. Como acessar aplicativos que permitem assistir tal programa a qualquer hora que pretender, conforme a necessidade e disponibilidade de cada indivíduo. E essa cultura vem estendendo-se a todas as esferas sociais, inclusive no meio laboral.

O trabalho intermitente é uma espécie de modelo laboral que representa esta cultura. Retirar a ideia tradicional de subordinação intensa e passar a compreender o regime intermitente como uma forma de escolher quando deseja prestar tal serviço. Logo, existe certa “liberdade” por parte do empregado.

Destarte neste tipo de contrato trabalhista, fica a critério do trabalhador intermitente a liberdade de escolha para decidir se irá executar ou não determinado trabalho pelo período que foi convocado, ou até mesmo se recusar a prestá-lo, sem qualquer justificativa. Certamente, passa ser responsabilidade de o próprio empregado cuidar do seu gerenciamento pessoal onde terá que ter total controle sobre suas tarefas cotidianas para que consiga atender todas as demandas que tivera e com isso, aumentar sua renda mensal.

Posto isso, a nova reforma traz ao trabalhador intermitente segurança para as práticas que já eram comuns, como o de garçom e ajudantes de festas ou eventos. Esses “freelancers” até então não tinham qualquer benefício trabalhista previsto na CLT, agora podem contar com certa “estabilidade”. Depois do serviço realizado, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: sua remuneração; as férias proporcionais com acréscimo de um terço; o 13º salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. A contribuição previdenciária e o FGTS serão recolhidos pelo empregador na forma da lei. E no final de cada mês o empregador deverá recolher a contribuição previdenciária o (INSS) e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com base nos valores pagos durante o mês e deverá fornecer ao empregado o comprovante dessas obrigações realizadas.

Com a modernização trabalhista, incentivou-se as empresas a contratarem mais trabalhadores, principalmente nas épocas mais festivas do ano, como por exemplo, o Natal que exige maior número de profissionais no comércio. Antes da reforma, as empresas de grande porte contratavam os funcionários sobre o regulamento normal, ou através de contratos temporários, arcando com um custo consideravelmente maior. Visto que agora, por meio da reforma, abriram-se as portas à oportunidade de admitir maior número de empregados.

Dessa maneira, muitas delas contrataram três vezes mais do que geralmente faziam em época de aumento de procura, o que era diferente quando o garçom era apenas chamado para trabalhar em dia de maior movimento.

As empresas perceberam na nova lei uma boa maneira de contratar, estão tendo a oportunidade de descobrir, na prática do dia a dia, bons profissionais contratados de modo intermitente, os quais poderão ser reconhecidos e posteriormente conquistar um emprego mais duradouro pelo regime normal de trabalho.

Nesse tipo de trabalho, o empregado intermitente pode trabalhar de forma alternada, por períodos de prestação de serviços e de inatividade, fixados em horas, dias ou meses, é livre para firmar diversos contratos ao mesmo tempo, mas respeitando os limites máximos de jornada, que são 44 horas semanais ou de 220 mensais.

O profissional então presta serviços à empresa pelo tempo que foi acordado, seja qual for esse período, quatro horas, três semanas, seis meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Feito isso, recebe o tempo trabalhado. Mas como funciona na prática? É simples:

A empresa mantém um contrato de trabalho com um determinado profissional que está disponível até que seja preciso chamá-lo para prestar algum tipo de serviço específico nos dias e horários mais oportunos para a própria organização. Isto é, o funcionário não tem que cumprir o dia profissional diário e, enquanto a chamada não ocorre, ele pode prestar outros serviços para outros empregadores.

Assim que a empresa sentir a necessidade de expandir sua produção e estiver interessada em receber os serviços desse profissional, entra em contato com ele para oferecer a oportunidade.

Nesse meio termo, fica livre a negociação entre empregado e empregador, o que é melhor para que possam surgir mais possibilidades de emprego, sem tantas formalidades. Entretanto, o trabalhador intermitente não deixa de ser um emprego, no sentido técnico do termo, uma vez que ainda existe a subordinação, elemento indispensável na relação de emprego, embora não haja exclusividade.

Para que esse vínculo seja firmado, é necessário firmar um contrato escrito, pois é este o instrumento que irá estabelecer o vínculo empregatício e, para esse fim, devem estar descritos: 1) A identificação, assinaturas e domicílio/sede das partes; 2) A indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

As partes estipulam a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, assim como o início e o fim de cada período de trabalho, bem como a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. A prestação de trabalho não pode ser inferior a 6 meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos 4 meses devem ser consecutivos.

Seguem alguns exemplos de como funciona na prática essa nova reforma: Eduardo é garçom e está procurando por emprego em São Paulo. Ele encontra uma vaga de trabalho intermitente em um restaurante, só que o contrato durará apenas dois meses. Ele irá trabalhar 12 horas por dia, duas vezes por semana, com ganhos de R\$13,00 por hora. Isso significa que, no final de cada mês, o seu salário será de R\$1.248,00.

Já com Lilian é diferente, como está desempregada, mas com a chegada do natal, resolveu reforçar a busca por trabalho. Ela encontra uma vaga de vendedora em uma loja de roupas no Rio de Janeiro cujo período do contrato é de apenas um mês. Lilian aceitou trabalhar por R\$5,00 a hora, 8 horas por dia, quatro dias por semana. O salário dela será de R\$640,00. Lilian recebeu R\$640,00 e, para assegurar os seus direitos previdenciários, terá que recolher 8% sobre R\$297,00 (diferença para o salário mínimo de R\$937). Isso significa que ela terá que pagar R\$23,76 ao INSS.

Por fim, a Maria Diana conseguiu ser aprovada para uma vaga de operador de caixa, em uma rede de supermercados em Minas. Ela então assinou contrato para trabalhar quatro horas por dia, dez vezes por mês, com salário de R\$4,70 por hora. Isso significa que os seus ganhos mensais com esse emprego serão de R\$188,00.

Para que o mês trabalhado entre na conta do INSS, Maria Paula terá que contribuir com 8% sobre os R\$749,00 (diferença para o valor do mínimo). Isso significa que ela terá que pagar R\$59,92 à Previdência Social.

Nessas situações, o trabalho intermitente pode oferecer uma boa garantia e experiência profissional, para ambos, justamente para surgir maiores empreendimentos e atender a maior demanda em dias e períodos mais tumultuados e mais agitados. Por fim, fica dito que o trabalho intermitente gerou mais vagas de empregos; formalizou os famosos bicos; exemplificou o direito aos benefícios trabalhistas e previdenciários e tornou a jornada de trabalho flexível.

2.5. Aspectos prejudiciais na perspectiva da proteção ao trabalhador

A legislação trabalhista brasileira possui o condão e a finalidade de proteção dos direitos do trabalhador, polo hipossuficiente da relação de emprego. Tal assertiva é intrínseca no âmbito do Direito Trabalhista, a ponto de configurar o maior dos princípios deste ramo da Ciência Jurídica: O princípio da proteção do trabalhador.

De acordo com o referido enunciado principiológico, o Direito laboral tem a função precípua de promover a defesa do empregado hipossuficiente frente ao poderio econômico sustentado pelo seu empregador. Sobre tal fundamento basilar, José Cairo Júnior argumenta:

Reconhece-se que não existe uma igualdade entre empregados e empregadores, em face da superioridade econômica e jurídica destes últimos em relação aos primeiros. Para equilibrar a relação havida entre os atores sociais, o Direito do Trabalho procura proteger o empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário.⁴

O renomado professor pontuou de forma precisa o âmago do Direito do Trabalho: a proteção do indivíduo subordinado em uma relação de emprego face ao desejo incessante de proveito econômico de seu mantenedor. Porém, apesar da clara essência do diploma laboral, a Reforma Trabalhista, ao trazer a regulamentação do Trabalho Intermitente, criou uma brecha nada agradável aos interessados dos empregados.

De forma primária, faz-se importante relembrar o conceito da relação de trabalho caracterizada com intermitente, a qual é descrita no art. 443, §3º da CLT: é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços tem subordinação, mas não é contínua, ocorrendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Partindo da referida determinação legal, é possível notar que a principal característica proveniente desse tipo de relação de emprego é a imprevisibilidade causada ao empregado. Não é oportunizado a ele conhecer o momento exato da prestação dos seus serviços, muito menos a quantidade de horas ou dias trabalhados dentro de um mês, a fim de proceder à própria programação orçamentária ou, então, de sua família. Este é um ponto marcante do aumento da vulnerabilidade do empregado causada pela criação desse novo regime de trabalho.

Desta forma, torna-se patente a sujeição da vontade do empregado às necessidades econômicas do empregador, que, em um cenário hipotético, mas muito corriqueiro, contrataria o indivíduo em um período de lucros crescentes, mas, em um situação de resultados econômicos negativos, colocaria o referido empregado em *stand by*, a fim aguardar oportuna necessidade de seus serviços.

Com base nisto, é nítida a violação ao princípio da alteridade, presente no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que o empregador deve arcar com os riscos da exploração da atividade econômica, vedado o repasse de eventual prejuízo econômico ao empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista. Ora, a instabilidade

⁴ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho. 4ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2009. P. 98.

financeira causada ao empregado e a imprevisibilidade resultante do contrato intermitente são fundamentos suficientes para configurar o repasse, por parte do empregador, dos riscos e resultados negativos do empreendimento.

Ademais, além das violações a dois dos maiores princípios do Direito do Trabalho, o art. 452-A da CLT traz a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, especificando o procedimento de chamamento do empregado à prestação de serviço, bem como o pagamento das parcelas devidas ao empregado ao final de cada período de prestação de serviço.

Neste sentido, de acordo com o diploma legal em seu § 4º: aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Este dispositivo é uma faca de dois gumes. Sob um aspecto, caso o empregador dê causa ao descumprimento da oferta, o empregado terá direito a receber multa de 50% do valor que receberia, se efetivamente realizasse o trabalho. Sob um outro ângulo, se o empregado for o responsável pela inadimplência do chamado, ele mesmo deverá proceder ao pagamento da multa de 50% da remuneração que receberia.

Entretanto, além da inovação legal de criar uma multa a ser paga pelo empregado, o cerne da problemática está no meio de cobrança da referida quantia. Enquanto o empregado necessitaria interpor uma reclamação trabalhista contra o seu empregador, este poderia apenas descontar a referida multa dos salários a serem pagos futuramente, resultando numa desproporção ainda maior na relação de emprego. Neste sentido, ensina o Professor Henrique Correia:

Esse dispositivo é muito prejudicial aos empregados, pois viabiliza o cometimento de fraudes trabalhistas com o desconto ilegal da multa, além de permitir o endividamento do trabalhador perante o seu empregador, que poderá exigir novos trabalhos para pagamento das multas por ocasiões anteriores. Assim, o trabalhador poderia trabalhar por longos períodos sem recebimento de sua remuneração para quitar a dívida resultante da multa por descumprimento do acordo em trabalho intermitente.⁵

Destarte, é nítido o prejuízo ao ordenamento jurídico trabalhista, pois, sob a roupagem de norma flexibilizadora das relações trabalhistas, com intuito de diminuir o trabalho informal, a Reforma Trabalhista trouxe uma inovação no contexto legal das normas laborais

⁵ CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 3. Ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2018. p. 702.

que, sem dúvida, até a sua estabilização, irá causar grande discussão no âmbito doutrinário e jurisprudencial.

CONCLUSÃO

A legislação trabalhista brasileira possui fortes princípios de proteção à parte hipossuficiente nas relações trabalhistas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é exemplo de norma com forte índole sindical e de proteção ao trabalhador, de modo que, em certos aspectos, tais proteções podem onerar de forma demasiada o empregador. Referida onerosidade torna-se ainda mais evidente levando-se em conta a evolução da sociedade e o contexto do mundo globalizado, fatores capazes de transformar, de forma abrupta, a sistemática das relações entre os indivíduos.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), em busca de adequar as relações empregatícias às necessidades do mercado de trabalho contemporâneo, trouxe diversas inovações legais, dentre elas a instituição do contrato de trabalho intermitente, a fim de regulamentar a prestação de serviços não contínuos e, desta forma, flexibilizar as relações de trabalho, bem como diminuir o nível de desempregados e trabalhadores informais.

Tal esforço legislativo criou uma figura ainda não disposta pelas normas trabalhistas brasileiras, transformando-se em peculiar novidade legal, cujo artigo 452-A da CLT tenta normatizar através da disposição do rol de direitos a serem percebidos pelo empregado, bem como da descrição do procedimento de chamamento ao trabalho, bem como eventuais penalidades em caso de quebra do pactuado.

Notabilizam-se os efeitos positivos de referido contrato, uma vez que traz direitos trabalhistas e previdenciários a trabalhadores que já efetuavam serviços de maneira totalmente informal, não percebendo referidas quantias. Além disso, é importante destacar a expressa não exclusividade concernente a esta espécie de contrato, possibilitando ao empregado intermitente a oportunidade de complementar sua renda familiar prestando serviços a outros empregados sem que isso descaracterize o caráter empregatício da relação.

Entretanto, é necessária cautela no trato dessa nova modalidade de contrato de trabalho, pois existe uma linha muito tênue entre uma relação empregatícia que obedeça aos princípios do direito do trabalho e outra que, conforme demonstrado neste artigo, pode constituir inconstitucionalidade em virtude do aumento do grau de insegurança e vulnerabilidade do trabalhador ao submeter o fornecimento de seus serviços à necessidade

econômica do empregador. De qualquer forma, a doutrina e a jurisprudência trabalhista terão o eminente papel de regular esta nova modalidade de contratação, de forma justa e adequada.

REFERÊNCIAS

<https://www.conjur.com.br/2018-abr-22/antonio-bratefixe-vigencia-mp-80817-reforma-trabalhista>
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf
<https://gabrielmarques.jusbrasil.com.br/artigos/226053832/o-que-e-uma-medida-provisoria>
<http://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaSimplificada>
<http://www.studioestrategia.com.br/contrato-de-trabalho-intermitente/>
<http://henriquelim.com.br/artigos/aspectos-positivos-e-negativos-do-novo-contrato-intermitente-previsto-pela-reforma-trabalhista-55>
<http://www.novomomento.com.br/Geral/54681/as-vantagens-do-trabalho-intermitente>
CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 3. Ed. Salvador: Editora Juspodivm.
CAIRO JÚNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho. 4ª Ed. Salvador: Editora JusPodivm.