

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: elementos e repercussões

Gabriel Menezes

Isabela Peixoto

RESUMO: O presente trabalho propõe uma análise do Contrato de Trabalho Intermitente. Isto é feito a partir de um estudo de cunho bibliográfico, descritivo e exploratório. Abordou-se a análise de aspectos positivos e negativos inerentes à modalidade, instituída a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Foram apresentados elementos essenciais para uma adequada compreensão do assunto, bem como dados que representam a repercussão da modalidade no cenário brasileiro. Almeja-se, com a presente pesquisa, maior esclarecimento e aproximação da modalidade trabalhista intermitente para com a realidade econômica, política e social brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista. Trabalho Intermitente. Aspectos e Considerações.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa pretende analisar o Contrato de Trabalho Intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho, criada a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Referida categoria, em vigor desde 11 de novembro de 2017, é um dos pontos da Reforma que mais tem recebido críticas e questionamentos. A modalidade confere à relação empregatícia, a possibilidade de trabalho sem horário fixo e o recebimento de salário apenas de acordo com as horas trabalhadas.

Nesse sentido, um dos objetivos do estudo é esclarecer os motivos pelos quais a nova modalidade de trabalho inseriu-se na reforma, além de apontar os pontos positivos e negativos da nova categoria de trabalho.

A pesquisa abrange aspectos essenciais para uma adequada compreensão do assunto, e pretende propor uma análise a respeito da flexibilização trabalhista, justificativa primeira da modalidade contratual intermitente.

A pesquisa pretende despertar o interesse da população quanto ao assunto, de forma a inseri-lo no cenário trabalhista brasileiro e esclarecê-lo.

Almeja-se uma maior visibilidade da matéria contratual trabalhista, o que poderá contribuir para um maior esclarecimento da questão, tendo em vista, que, a oportunidade contratual

intermitente, por apresentar-se interessante para muitos empregadores e empregados, tende a popularizar-se com o decorrer do tempo.

Nesse contexto, obras de autores como Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado contribuíram para a elaboração da pesquisa. Almeja-se, portanto, que seja colocada em prática, uma tentativa de aproximação da pesquisa para com a realidade apresentada pelo tema.

1. MATERIAIS E MÉTODOS

A modalidade de contratação intermitente é uma das novidades presentes na Reforma Trabalhista de 2017. Trata-se de uma nova possibilidade contratual, em que a jornada de trabalho de um funcionário se dá a partir de convocação do empregador, ou seja, apenas quando necessário.

O contrato de trabalho intermitente está previsto na Lei 13.467/17, mais precisamente no art. 452-A da Nova Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), além de ter sido acrescentado ao art. 443 da respectiva Lei, dispositivo legal que tipifica o contrato individual de trabalho. Nesse sentido, foi acrescentado em seu parágrafo 3º, caracterizando o contrato de trabalho em sua forma intermitente.

Referidas modificações, demonstram a tentativa, através da Lei n. 13.467/2017, de regulamentar a figura do contrato de trabalho intermitente no Direito do Trabalho do País.

Eis os preceitos legais envolvidos:

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

§ 3.º 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. (NR)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - 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 e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração

§ 1.º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2.º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3.º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4.º e § 5.º (Revogados pela Medida Provisória n. 808, 14-11-2017.)

§ 6.º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7.º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8.º Revogado pela Medida Provisória n. 808, de 14-11-2017.

§ 9.º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador."

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1.º e § 2.º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6.º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do *caput* não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º. (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho).

Nesse sentido, percebe-se, que, de acordo com o art. 452- A, para que o contrato intermitente possa vir a ser celebrado, é necessário que sejam cumpridas certas regras, dentre elas a celebração dos contratos em forma escrita, a fim de conferir certa formalidade à modalidade contratual, bem como preservar as garantias da parte hipossuficiente. Além disso, aponta-se a necessidade de conter no contrato, o valor específico correspondente à hora trabalhada, o que confere ao trabalhador, certa proteção jurídica.

Dispõe, ainda, a redação dada pela Nova Lei, que, nos documentos contratuais, devem constar a identificação, a assinatura e o domicílio das partes envolvidas, além dos valores a serem pagos pela hora ou dia de trabalho, respeitando, no entanto, o valor horário ou diário do salário mínimo. Identifica-se, ainda, a necessidade de dispor no contrato, o local e o prazo para o pagamento das remunerações.

No que diz respeito à convocação feita pelo empregador para a prestação de serviços, determina a lei, a possibilidade de ser feita através de qualquer meio de comunicação eficaz,

desde que, a jornada de trabalho seja comunicada ao funcionário com antecedência mínima de três dias corridos.

O empregado, por sua vez, terá um prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumindo-se o silêncio, a recusa.

Quanto à recusa ao chamado, a lei considera não descaracterizar a relação empregatícia ou a subordinação. Dessa forma, o vínculo trabalhista é mantido, independentemente do aceite ou não por parte do trabalhador.

Além disso, assegura-se a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referentes às férias proporcionais com acréscimos de um terço, ao décimo terceiro salário proporcional, ao repouso semanal remunerado e aos adicionais legais.

Dispõe, ainda, a nova lei vigente, que, a cada período exato de 12 meses trabalhados, o empregado adquire o direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período em que é vedada a convocação para prestação de serviços para o mesmo empregador.

Ademais, no que diz respeito ao recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de Serviço, à nova CLT determina, que, o empregador deverá realizá-lo com fundamento nos valores pagos ao empregado no período mensal. Além disso, dispõe o dever do empregador de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento das respectivas obrigações.

Vale ressaltar, que, na modalidade de trabalho intermitente, cabe ao trabalhador a opção de executar ou não determinado serviço, sem a possibilidade de sofrer punição em decorrência da recusa. Observa-se, sobretudo, que, no contrato intermitente, cabe ao empregado a gestão pessoal de sua própria mão de obra.

O Ministério do Trabalho editou, em maio do presente ano, a Portaria 349/2018 para esclarecer normas a respeito dos contratos sobre os contratos de trabalhadores autônomos e intermitentes previstas na Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). A portaria destacou as regras de celebração do contrato intermitente, bem como demonstrou a necessidade de extensão aos serviços previstos em acordos coletivos e convenções coletivas. Assegurou, ainda, as normas referentes ao salário devido aos empregados noturnos e equiparação salarial por empregados de mesma empresa ou estabelecimento que exerçam igual função.

A portaria, fundamentada no poder de regulamentar dos ministros de Estado, visa, segundo o Ministério do Trabalho, conferir maior segurança jurídica às modalidades contratuais, sobretudo aos contratos que envolvem o trabalho autônomo e o intermitente.

Importante destacar, no entanto, que os normativos do Ministério do Trabalho não possuem força de Lei, mas, através de um caráter administrativo, funcionam como parâmetros para a atuação de fiscais do trabalho.

No entanto, muito divergentes são as opiniões a respeito da modalidade contratual, motivo pelo qual pretende-se a apresentação de aspectos positivos e negativos do contrato de trabalho intermitente, bem como a apresentação de dados referentes à inserção da modalidade contratual na realidade brasileira.

2. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Aspectos positivos

3.1.1 Jornada de trabalho flexível

A principal vantagem da flexibilização da jornada de trabalho corresponde ao fato de que, ao trabalhador, passa a ser possibilitada a gestão de sua própria mão de obra. Teoricamente, estabelecendo-se uma jornada de trabalho flexível, o tempo à disposição do trabalhador será expandido, o que permite que outras atividades sejam desenvolvidas. Nesse parâmetro, é facultado ao trabalhador, a prestação de serviços intermitentes a vários empregadores, o que viabiliza ao trabalhador, uma maximização das formas de auferir renda, o que possibilita ao funcionário, um maior faturamento mensal.

2.1.2 Formalização dos “bicos”

Outra questão relevante, diz respeito à formalização dos chamados “bicos”, trabalhos pontuais que antes permitiam que a recusa de convocação feita pelo empregador e a não habitualidade descaracterizasse o vínculo empregatício. Com a nova modalidade contratual, afasta-se tal argumento. Nesse sentido, o contrato de trabalho intermitente torna possível a formalização de muitas atividades, surgindo como uma modalidade essencial para trabalhadores de eventos que necessitam, em momentos específicos, de aumento de mão de obra, como garçons, assistentes de vendas e colaboradores de festas, por exemplo. Dessa forma, a nova modalidade contratual objetiva a concessão de segurança jurídica para aqueles que dependem do trabalho em situações em que a previsibilidade é uma inconstância.

2.1.3 Geração de emprego

Além disso, defende-se que a flexibilização da relação entre empregado e empregador, ocasionada pela nova modalidade contratual, poderia impulsionar a geração de novos empregos, ao passo que, a redução de formalidades facilitaria a contratação. Nesse panorama, almeja-se a diminuição da taxa de desemprego, e, assim, um avanço na economia do país.

2.1.4 Direito aos benefícios trabalhistas e previdenciários

Importante ressaltar, que, direitos antes inexistentes para determinados profissionais, com a nova modalidade de contrato de trabalho passam a ser resguardados. Nesse contexto, direitos como férias, previdência, fundo de garantia e 13º salário proporcionais ao período trabalhado, permitem regularizar atividades, antes desprovidas de quaisquer garantias.

2.2 Aspectos negativos

2.2.1 Salários baixos

Importante destacar, que, a nova modalidade contratual não estabelece salário mínimo obrigatório a ser pago pelo empregador. Ao empregado somente será devido o pagamento de salário correspondente às horas trabalhadas por ele. Referida situação pode tornar-se prejudicial ao trabalhador, tendo em vista a variação salarial, o que poderá desestabilizar, financeiramente, o funcionário. Nesse sentido, o contrato de trabalho intermitente, flexibilizando demasiadamente a relação contratual, não garantirá ao trabalhador a segurança de uma renda mensal fixa.

Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional (DELGADO, 2017, p. 155).

2.2.2 Cobrança de contribuição do INSS em caso de salários abaixo de um salário mínimo

Quanto ao benefício previdenciário da nova categoria contratual, importante destacar que nem sempre será garantido. Os trabalhadores intermitentes cujo rendimento mensal ficar abaixo do salário mínimo, precisarão completar o pagamento do INSS por conta própria, sendo possível, ainda, que o mês em questão não entre na contagem do tempo de contribuição previdenciária, necessária para a aposentadoria.

O trabalhador que possuir rendimento mensal inferior ao salário mínimo vigente, terá de contribuir com 8% da diferença correspondente ao salário recebido e o valor do salário mínimo. Referida regra foi determinada pela Receita Federal, tendo em vista a não especificação, pela nova lei, do procedimento a ser adotado nesses casos.

2.2.3 Ausência de habitualidade

Os trabalhadores contratados sob a jornada de trabalho intermitente, poderão, ainda, encontrar dificuldades na organização de sua vida pessoal, já que, a instável jornada profissional, impede o estabelecimento de uma rotina e de compromisso com horários fixos.

Além disso, a nova Lei assevera, em seu parágrafo 9º, o direito do trabalhador, a usufruir um mês de férias, período em que não poderá ser chamado a prestar serviços pelo mesmo empregador. No entanto, tal período tende a ser prejudicial ao funcionário, já que neste intervalo, não receberá salário, desorganizando, assim, o controle de suas finanças.

A nova modalidade contratual, caracterizada, sobretudo, pela descontinuidade do trabalho, insere o trabalhador em um cenário imprevisível e instável. Ao mesmo tempo que o funcionário é considerado empregado, não o é. Apesar da existência de subordinação, ausenta-se, nesse contexto, o requisito da “habitualidade”, imprescindível na configuração de empregado. Vale ressaltar, a insegurança ocasionada pela não existência de garantia quanto a prestação de serviços, e, conseqüentemente, ao recebimento de salário.

REQUISITOS ESSENCIAS À RELAÇÃO CONTRATUAL TRABALHISTA

CONTRATO DE TRABALHO CORRESPONDENTE À RELAÇÃO DE EMPREGO	CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

✓ Pessoa Física ✓ Pessoaalidade ✓ Habitualidade ✓ Subordinação ✓ Onerosidade	✓ Pessoa Física ✓ Pessoaalidade ~~✓ Habitualidade~~ ✓ Subordinação ✓ Onerosidade
--	---

2.3 Dados

Diante do exposto, muitos interpretam o contrato trabalho intermitente como uma espécie de “precarização” das relações de trabalho, devido ao fato de conferir certa insegurança no que refere-se, sobretudo, à vida financeira. Há o entendimento, ainda, de que a modalidade contratual de trabalho intermitente é inconstitucional, por ferir direitos fundamentais ao trabalhador.

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista - caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal -, busca romper com dois direitos e garantias justabaalistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário (DELGADO, 2017, p. 154).

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileira de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária (LEITE, 2018, p. 453).

Além disso, muitas empresas têm apresentado certo receio diante da nova modalidade de trabalho. Trata-se de uma modalidade nova, que ocasiona inúmeras dúvidas quanto à aplicação na prática, bem como ao entendimento dos tribunais a respeito, situação que acaba por conter os empregadores, que passam, mediante apreensão, a não adotar, com frequência, a modalidade contratual.

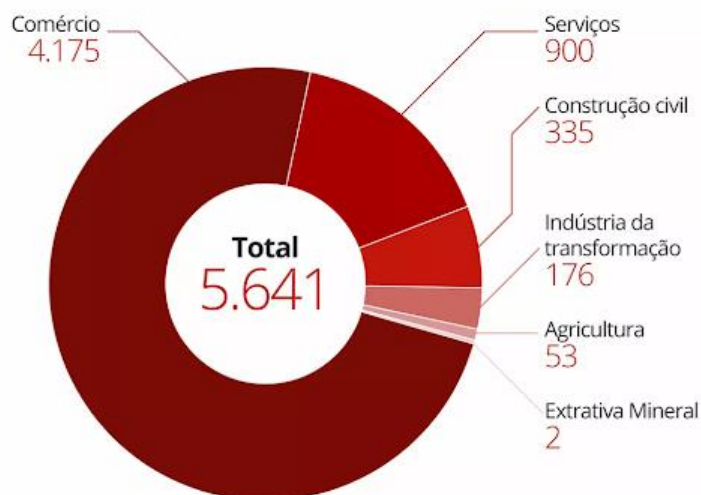
Nesse contexto, segundo o Caged/Ministério Público do Trabalho, nos 50 dias seguintes à nova legislação trabalhistas, menos de 500 empresas aderiram ao contrato de trabalho intermitente. Além disso, aponta-se um saldo entre admitidos e demitidos de 5.641 trabalhadores adeptos ao trabalho intermitente. Do total de postos criados nesta modalidade, 4.175 ou 74% foram no comércio, e 1.561 (28%) no estado de São Paulo.

Os gráficos demonstram abrangência da modalidade, verificando-se que, os dados referentes a pessoas cuja escolaridade atinge o 2º grau completo foram maiores bem como percebeu-se dados não muitos distintos quanto a contratação de pessoas do sexo masculino e

feminino. Apurou-se, ainda, maior alcance da modalidade em trabalhadores cuja faixa etária varia dos 18 a 29 anos.

VAGAS CRIADAS

Saldo de admitidos e demitidos entre novembro e dezembro



DIVISÃO POR SEXO



FAIXA ETÁRIA

64%
até 29 anos

ESCOLARIDADE

84%
até 2º grau completo

Fonte: Caged/Ministério do Trabalho

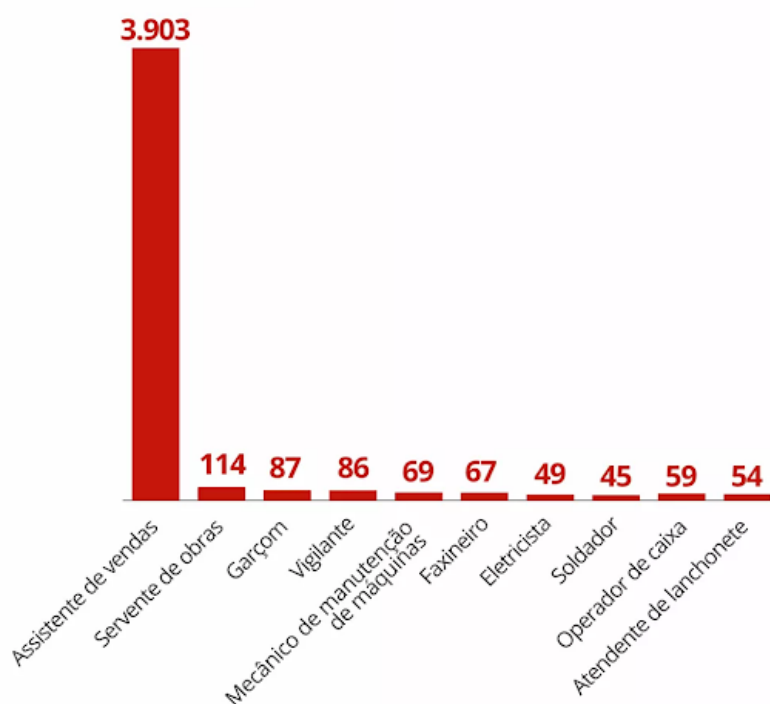
Infográfico atualizado em: 20/02/2018



Além disso, constatou-se que, entre as principais ocupações de vagas, a função de assistente de vendas teve o maior saldo de contratações através do contrato de trabalho intermitente.

PRINCIPAIS OCUPAÇÕES

Em número de vagas



Fonte: Caged/Ministério do Trabalho

Infográfico atualizado em: 20/02/2018



CONCLUSÃO

Portanto, verifica-se que o objetivo da modalidade de contrato de trabalho intermitente, a princípio, é flexibilização na relação contratual, de forma a ocasionar benefícios ao empregado e ao empregador. No entanto, o que percebe-se até então é uma reduzida previsibilidade na contratação de trabalhadores intermitentes, sobretudo no que refere-se a remuneração mensal dos funcionários, bem como ao baixo valor pago por hora.

Nesse sentido, é preciso promover uma maior razoabilidade para o valor oferecido pela hora trabalhada. Uma das soluções caberia, possivelmente, ao Supremo Tribunal Federal, que, através de uma decisão irrefutável, reduziria os inúmeros questionamentos e inseguranças quanto a modalidade contratual de trabalho intermitente.

Por consequência, o contrato de trabalho intermitente passaria a ser efetivo e eficiente, de modo que tornar-se-ia uma verdadeira inovação jurídica, visando regularizar uma situação fática do país, bem como passaria a ser amplamente utilizada pelos estabelecimentos.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Darlan. Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador. **G1**, São Paulo, Fev. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>>. Acesso em: 01 jun. 2018.
- BRASIL. **Portaria Nº 349**, de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília. Disponível em: <http://portal.imprensa.nacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788>. Acesso em: 01 jun. 2018.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: Editora LTDA, 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.