

O contrato de trabalho intermitente: uma análise sobre os aspectos prejudiciais ao empregado

Thaís Vanessa dos Santos da Silva

Advogada. *E-mail* para contato: thaisvsantos94@gmail.com

Resumo: O presente estudo tem como objetivo elucidar os aspectos prejudiciais ao trabalhador com aplicação da nova modalidade de contrato de trabalho, que é o trabalho intermitente trazido pela alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei nº 13.467/2017 e MP nº 808/2017. Para o desdobramento desse estudo, foram abordadas questões relacionadas ao contrato de trabalho intermitente, descrevendo seu conceito, regulamentação, e aplicação no Brasil e no mundo. Assim, através de estudo bibliográfico, realizou-se a análise das controvérsias geradas com a inclusão dessa nova forma de relação de emprego.

Palavras-chave: Contrato intermitente. Reforma trabalhista. Empregado.

Sumário: **1** Introdução – **2** O contrato de trabalho intermitente – **3** O contrato intermitente em outros países – **4** Aspectos prejudiciais ao empregado – **5** Considerações finais – Referências

1 Introdução

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, promulgada em 13 de julho de 2017 e vigente a partir do dia 11 de novembro de 2017, trouxe diversas inovações no que se refere às relações de trabalho no Brasil.

Entre elas, ressalta-se a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, com acréscimo do art. 452-A na CLT e seus parágrafos 1º ao 9º. Após alguns meses de sua promulgação, a Lei nº 13.467/2017 teve seu conteúdo alterado, em diversos aspectos, pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, que tinha como objetivo preencher algumas lacunas da Reforma Trabalhista. No tocante ao trabalho intermitente, a referida Medida alterou o referido artigo 452-A e incluiu os artigos 452-B a 452-H na CLT. No entanto, após os 120 dias encerrou a validade da MP, onde não ocorreu nenhuma votação para torná-la lei, perdendo, assim, sua eficácia.

Entende-se como trabalho intermitente aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, não obstante com subordinação. O contrato de trabalho intermitente é um contrato por tempo indeterminado e sem jornada determinada. Onde podem ser alternados períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade, os

quais podem ser de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

No entanto, essa “nova” modalidade de contrato de trabalho, apresenta algumas controvérsias. A chamada Reforma Trabalhista deixou importantes lacunas quanto à garantia mínima de salário mensal e a previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano. Repassando ao empregado os riscos do contrato, ferindo princípios como o da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. O art. 452-A da CLT só atende aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores.

Assim, faz-se necessária a elucidação da legislação acerca do trabalho intermitente, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, analisando o seu conceito, seus requisitos legais, a forma de convocação do empregado para prestação dos serviços, a remuneração e as lacunas deixadas pela referida Lei. Logo, o presente estudo se faz relevante por abordar efeitos práticos gerados por essa nova modalidade de contrato de trabalho, e por se tratar de um assunto ainda novo na realidade do trabalhador brasileiro.

2 O contrato de trabalho intermitente

2.1 Conceito e elementos constitutivos

A conceituação do trabalho intermitente foi introduzida à legislação trabalhista através da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017. O art. 443, §3º da CLT prevê como intermitente o contrato de trabalho em que a prestação de serviço, com subordinação, não é de forma continuada, ou seja, a prestação do serviço é realizada em períodos alternados, podendo ficar em inatividade por horas, dias ou meses, conforme estabelecerem as partes. No entanto, de acordo com o parágrafo 3º do art. 443, da CLT, essa modalidade não se estende para os aeronautas, que são regidos por legislação própria, *in verbis*:

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.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, essa modalidade de contrato de trabalho, nos termos que foi proposto pela Lei nº 13.467/2017, rompe com dois

grandes direitos trabalhistas, que compõem a estrutura central do nosso Direito do Trabalho, quais sejam, a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário.¹

Depreende-se, então, que no trabalho intermitente existe a constituição de um vínculo de emprego, no entanto a remuneração do empregado depende do tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar, tendo em vista que nessa modalidade de relação de trabalho o empregado é convocado conforme a demanda do empregador, conseqüentemente sua remuneração é de acordo com as horas que efetivamente preste serviço. Por conseguinte, o empregado fica à disposição do empregador na espera de uma convocação para o serviço. E, se não acontecer, o trabalhador não receberá pelo tempo que ficou à espera. Causando, assim, prejuízo na garantia mínima de remuneração para o empregado. Nesse sentido, entende Mauricio Godinho:

A noção de duração de trabalho envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços efetivos ou não (caput do art. 4Q da CLT). A Lei n. 13.467/2017, entretanto, ladinamente, tenta criar conceito novo: a realidade do tempo à disposição do empregador, porém sem os efeitos jurídicos do tempo à disposição.²

Assim, entende-se que no trabalho intermitente o contrato de trabalho pode ser acordado para serviços descontínuos e transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Ainda, a necessidade do serviço pode ser é imprevisível e pode variar de tempos em tempos.³ Onde há vínculo de emprego, todavia, a remuneração do trabalhador depende do tempo em que é efetivamente convocado para trabalhar.

2.2 Requisitos

Quanto aos requisitos e características do contrato de trabalho intermitente, o artigo 452-A da CLT estabelece que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo este ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos

¹ DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154.

² DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154.

³ CASSAR, 2018, p. 108.

demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Nas palavras de Volia Bomfim Cassar, a formalidade de o contrato ser escrito é imprescindível para a validade da cláusula de intermitência, visto que não será regido pelo contrato intermitente caso trabalhador seja contratado oralmente ou de tacitamente, onde o tempo que fique à disposição será contado conforme o art. 4º da CLT, conseqüentemente, serão aplicadas as demais regras da CLT.⁴

Quanto à especificidade do valor da hora do trabalho, Homero Batista Mateus da Silva entende que: “ajuste à base do salário-hora, para que possa ser aferida com mais clareza a comparação ao salário-mínimo e, sobretudo, ao salário pago pelos trabalhadores efetivos, com carga integral, que atuam no mesmo estabelecimento”.⁵

No que se refere à convocação, o empregado será convocado pelo empregador por qualquer meio de comunicação eficaz, para prestação de serviços, comunicando qual será a jornada a ser cumprida (art. 452-A, §1º da CLT). Após o recebimento da convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder à solicitação, que em caso de silêncio será caracterizada a recusa (art. 452-A, §2º da CLT). No caso em que houver a recusa não será considerada a insubordinação, na forma do art. 452-A, §3º da CLT.

Assim, diferentemente das demais modalidades de contrato de trabalho, a recusa do empregado em prestar o serviço significa insubordinação e pode até mesmo dar origem à dispensa por justa causa; no trabalho intermitente, o empregado possui a liberdade de aceitar ou recusar o chamado para o serviço. No entanto, a Lei não deixa claro quantas vezes o trabalhador poderia recusar o serviço, visto que na prática o empregador escolheria quem não recusasse. Nessa linha, os ensinamentos de Homero Batista Mateus da Silva:

Entende-se que a recusa é válida e não macula a subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho (§3º), mas essa afirmação subverte décadas de entendimento doutrinário, jurisprudencial e legal de que o empregado deve se submeter ao poder diretivo do empregador e não escolher quantas e quais atividades desempenhará; esse talvez seja um dos dispositivos de maior estranhamento em toda a reforma trabalhista de 2017 e não será surpresa se ele vier a ser contestado nos tribunais, sob a alegação de que a figura é apenas uma maquiagem de um contrato de trabalho, cuja essência não é

⁴ CASSAR, 2018, p. 108.

⁵ SILVA, 2017, p. 49.

um contrato de trabalho e não deveria servir de escudo para práticas escusas, como a rotatividade de mão de obra barata ou a custo zero.⁶

Após feita ou aceita a proposta de serviço, o §4 do art. 452-A da CLT prevê uma penalidade de 50% da remuneração que seria devida em caso de descumprimento por qualquer das partes. A multa deverá ser paga em 30 dias, e é admitida a compensação em igual prazo. Cabe ressaltar que se trata de pagamento de uma multa de valor elevado para empregados que estão submetidos a contratos com pagamentos já baixos. A MP nº 808/17 havia revogado integralmente o referido parágrafo, no entanto perdeu eficácia como anteriormente explicado.

Quanto ao pagamento, a lei da Reforma Trabalhista trouxe inovação, vez que o empregado receberá imediatamente ao término de cada período de prestação de serviço a remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (art. 452-A, §6º. CLT). O recibo de pagamento “deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º deste artigo” (art. 452-A, §7º, CLT).

Ainda, o empregador deverá 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 (art. 452-A, §8º, CLT).

2.3 Requisitos introduzidos pela portaria MTB nº 349 de 23.05.2018

A Medida Provisória nº 808 de 2017 inseriu no art. 452-A da CLT a necessidade de se registrar a celebração do contrato na carteira de trabalho, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e a identificação, assinatura e domicílio das partes; a estipulação do valor da hora ou do dia de trabalho, o local e o prazo para o pagamento da remuneração. Todavia, a referida Medida não foi votada e perdeu sua validade no dia 23 de abril de 2018, voltando a vigorar, assim, os termos da Lei nº 13.467/2017.

Considerando a lacuna deixada pela perda de validade da Medida Provisória n nº 808 de 2017, o Ministério do Trabalho (MTB) editou a Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, publicada no *Diário Oficial da União (DOU)* de 24.05.2018, seção

⁶ SILVA, 2017, p. 50.

1, página 92, com objetivo de estabelecer “regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho”. No entanto, ao contrário da Medida Provisória, a Portaria não detém força de lei.

Assim, a Portaria nº 349/2018 visou “regulamentar” os artigos que concernem ao trabalhador autônomo (art. 1º, §§1º a 5º), contrato de trabalho intermitente (arts. 2º a 6º), gorjeta (art. 7º) e a comissão de representantes dos empregados (art. 8º).

No tocante ao contrato intermitente, observa-se que o texto da Portaria 349 do Ministério do Trabalho é bem semelhante ao texto da Medida Provisória nº 808 de 2017. Tal como, a Portaria MTB nº 349/2018 determina que o contrato deva conter a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; o valor da hora ou do dia de trabalho; e o local e o prazo para o pagamento da remuneração. Ressalta a Portaria que o valor da hora ou do dia de trabalho não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Além disso, a Portaria MTB nº 349/2018 assegura um valor horário ou diário não inferior ao salário mínimo, mas permite que o trabalhador desta modalidade receba um valor superior os demais trabalhadores que porventura prestem o mesmo serviço ao mesmo empregador, independente da modalidade contratual que estabelece o vínculo empregatício.

Entre eles está a que permite contratar autônomos, com ou sem exclusividade. Para os casos em que o trabalhador autônomo figure em um único trabalho, isso não caracteriza vínculo de emprego. Também volta a ser permitido que o autônomo recuse atividades, sem que isso seja considerado um descumprimento do contrato. Assim dispõe o *caput* e incisos do art. 2º da portaria:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em 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, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Vê-se, dessa forma, que a Portaria nº 349/2018 visou esclarecer e complementar questões da Lei nº 13.467/2017.

3 O contrato intermitente em outros países

O direito comparado se faz necessário, tendo em vista que comparar os institutos jurídicos permite aprofundação quanto ao contrato intermitente da nossa realidade. Dito isso, registra-se que quando se fala em contrato de trabalho intermitente, é preciso ter em mente que não se trata de uma novidade brasileira, visto que já existe em outros países como Alemanha, Inglaterra, Portugal, Itália, EUA e outros. Acontece que, nos países estrangeiros, a legislação que prevê o trabalho intermitente trouxe requisitos específicos para a sua aplicação, como pactuação de jornada mínima, compensação pelo tempo à disposição com pagamento de um valor menor e restrição de atividades.⁷

3.1 Alemanha

Na Alemanha, o trabalho intermitente “*Arbeit Auf Abruf*” foi introduzido em 1985, na chamada Lei de Promoção ao Emprego, e conhecido como “trabalho a pedido”. Atualmente, a principal norma sobre o trabalho intermitente é prevista no §12 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Entende-se como trabalho de plantão onde o trabalhador deve realizar seu trabalho de acordo com a carga de trabalho variável na empresa, por exemplo, se numa semana ele trabalhar muitas horas, na semana seguinte menos, e precisa trabalhar muitas horas na semana seguinte, isto é, há uma variante extrema da flexibilidade do horário de trabalho. Destaca-se que ninguém é forçado a trabalhar a tempo parcial, a menos que este tipo de trabalho esteja no contrato de trabalho expressamente regulado. Sendo assim, na Alemanha, por meio de acordo, é possível trabalhador e empregador estipularem a duração semanal e quantidade de horas diárias. No tocante à duração semanal, se ela não for estipulada será considerada como acordada a jornada de 20 horas semanais. Frisa-se que até o final de 2018, esse tempo mínimo semanal de trabalho era de dez horas. Assim, se a duração do horário de trabalho diário não for fixa, o empregador deverá ter o desempenho no trabalho do funcionário por pelo menos três horas consecutivas.

Outrossim, o empregado só é obrigado a executar o trabalho se o empregador o informar do local de seu horário de trabalho com pelo menos quatro dias de antecedência.⁸

⁷ NACIF, 2018.

⁸ Lei sobre trabalho a tempo parcial e contratos a prazo (direito a tempo parcial e temporário - TzBfG) §12 trabalho a pedido.

Ressalta-se que o trabalho intermitente acaba transferindo parte dos riscos do negócio para o empregado, contrariando, assim o §615 do BGB (Código Civil da Alemanha), onde dispõe que os riscos econômicos do negócio são do empregador.⁹ No entanto, mesmo que com mais garantias que em outros países, depreende-se que essa modalidade de trabalho precariza as condições de vida do empregado fazendo as cortes trabalhistas alemãs estipularem outros limites normativos pela via jurisprudencial.

Dessa forma, verifica-se que houve aumento da produção e do lucro, com redução do desemprego; no entanto, em detrimento de uma significativa queda de renda da população, aumento da pobreza e da parcela da população com baixos salários.¹⁰

3.2 Itália

Na Itália, a figura jurídica do contrato de trabalho intermitente, conhecida também como contrato à chamada (“contrato de lavoro intermitente” ou “contrato di lavoro a chiamata”), foi introduzida por meio do Decreto Legislativo nº 276, de 10 de setembro de 2003. Ocorreram mudanças recentes no instituto a partir da reforma trabalhista italiana de 2015, o *Jobs Acts*.¹¹

O principal objetivo do *Lavoro intermittente* é a inclusão no mundo do trabalho empregado (mercado formal) para segmentos vulneráveis como jovens em busca do primeiro emprego (até 25 anos) e aposentados ou maiores de 55 anos, isto é, possui requisitos subjetivos, consequentemente aumentando os números dos empregos formais na Itália. Ainda, o objeto do contrato é a prestação de trabalho de forma descontínua ou intermitente, o empregador precisa ser autorizado por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho que estabeleçam em períodos pré-determinados de dias, meses ou ano. E se não houver negociação coletiva, o cabimento do trabalho intermitente fica a cargo de ser regulamentado pelo Ministério do Trabalho.¹²

Verifica-se que na Itália, com exceção dos setores de turismo e entretenimento, é autorizado que haja um contrato de trabalho intermitente com o mesmo empregador por um período de até 400 dias de trabalho, todavia, caso esta quantidade

⁹ HENSCHKE, ArbeitAufAbruf.

¹⁰ BRAMANTE, 2017, p. 09-42.

¹¹ Decreto Legislativo nº 81/2015.

¹² FERNANDES, 2017.

seja extrapolada, o contrato de trabalho intermitente converte-se em contrato por tempo indeterminado.¹³

Outro importante aspecto no contrato intermitente italiano é o fato de que pode haver uma cláusula em que o trabalhador se obriga responder o chamado do empregador. Sendo assim, é devida uma compensação ao trabalhador pelo tempo à disposição. Ademais, se não houver essa referida cláusula, o trabalhador pode recusar a chamada, onde não existirá nenhuma quantia de compensação, apenas os valores do período trabalhado. Ainda, existe a vedação da utilização da intermitência para substituir grevistas, no caso de empresas que tenham realizado demissões em massa ou suspensão/redução da jornada de trabalho nos últimos seis meses e no caso de empregadores que não tenham avaliação de risco em segurança do trabalho. Frisa-se que o prazo para a convocação do trabalhador é de um dia útil. Diante do exposto, verifica-se que em que pese haja uma maior proteção ao trabalhador, o contrato de trabalho intermitente na Itália possui várias restrições para sua adoção.¹⁴

3.3 Portugal

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente foi inserido pelo Código de Trabalho de 2009, Lei nº 7 d 12 fevereiro de 2019.

De acordo o art. 157 do Código do Trabalho português, o trabalho intermitente é admitido “em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade”. Além disso, o referido artigo dispõe que o contrato não pode ser celebrado em regime de trabalho temporário ou a termo resolutivo. Vislumbra-se que como ocorre na Itália, esse contrato é limitado a atividades empresariais caracterizadas pela descontinuidade ou intensidade variável e são definidos limites de idade e duração para esse contrato.

Nesse sentido, João Leal Amado entende que “ao utilizar a disjuntiva descontinuidade (interrupções) ou intensidade variável (flutuações), a lei oferece um recurso bastante vasto para o recurso ao trabalho intermitente”.¹⁵

O contrato de trabalho intermitente deve ter forma escrita e pode ser de duas espécies: o trabalho alternado e o trabalho à chamada. No que tange ao trabalho alternado, o art. 159º do código português dispõe que: “as partes estabelecem a

¹³ CAMERA, *Dottrina Per il Lavoro: verifica delle giornate di Lavoro Intermittente*.

¹⁴ FERNANDES, 2017.

¹⁵ AMADO, 2015.

duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho”, isto é, trata-se de uma espécie adequada às atividades em que se é possível prever e programar as necessidades de trabalho, por exemplo uma fábrica de ovos de páscoa. Ainda, o referido artigo ainda prevê que a prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, onde pelo menos três meses devem ser consecutivos. Já a segunda hipótese, o trabalho à chamada, previsto na parte final do artigo 159º, do Código do Trabalho português, onde dispõe que o empregador deve convocar o trabalhador com antecedência estabelecida entre as partes, a qual não pode ser inferior a vinte dias. Nesse caso, o trabalhador fica sujeito à vontade e à necessidade do empregador, como ocorre no Brasil.

Assim, o contrato intermitente para ser válido deve prever um período definido da prestação de serviço, sendo consecutivo ou não. Ainda, o início e término de cada período de trabalho, bem como estabelecer a antecedência com que o empregador deverá informar o trabalhador.¹⁶

Um importante aspecto do contrato de trabalho intermitente português é que é que impõe o pagamento de uma “compensação retributiva” pelo período de inatividade, que corresponde a pelo menos 20% do que for pago normalmente ao trabalhador. E se houver Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o valor a ser pago pode ser maior.¹⁷ Assim dispõe o artigo 160º do Código do Trabalho de Portugal:

Artigo 160.

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto.

2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.

4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas

¹⁶ BRAMANTE, 2017, p. 22.

¹⁷ LIMA, *Trabalho intermitente*.

auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

5 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho. 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 2 ou 4.

Verifica-se que, durante o período de inatividade não há exclusividade, todavia durante tal período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3.4 Estados Unidos e Reino Unido

Primeiramente, importa salientar que o sistema jurídico anglo-saxônico se caracteriza por uma maior liberdade na contratação das relações de trabalho.¹⁸ O contrato intermitente vem retratado no *Just-in-time workers, just-in-time scheduling e zero-hour contracts*.

Nos EUA, o contrato intermitente, “*just-in-time scheduling*”, trata-se de uma modalidade precária de trabalho, onde o trabalhador presta serviços de pouca duração, com conhecimento da escala com pouco tempo de antecedência, e com grandes oscilações nas horas de trabalho. A maioria dos estabelecimentos que utilizam o trabalho intermitente nos Estados Unidos são lojas e restaurantes, onde empregadores utilizam *software* que estabelece quantos e quais empregados serão necessários no dia. Ainda, existe um movimento que visa diminuir os impactos negativos, onde mesmo que não haja lei federal, em San Francisco, Seattle e Nova York há regulamentação e limites ao contrato intermitente. Oito estados e o distrito de Columbia introduziram as designadas leis *reporting-time pay* que exigem aos empregadores o pagamento de um valor mínimo aos empregados que trabalham em turnos calendarizados, mesmo no caso de não lhes ser atribuído trabalho.¹⁹

Dessa forma, entende-se que o contrato intermitente vem sendo considerado negativo para os empregados, visto que acabam se tornando reféns das empresas por estarem disponíveis o dia todo e diversas vezes não serem nem chamados.

Já no Reino Unido, o trabalho intermitente ocorre por meio dos *contratos zero hora*, “*zero-hour contracts*” que se caracterizam pelo fato de que não há uma garantia

¹⁸ FERNANDES, 2017.

¹⁹ BRAMANTE, 2017.

do número de horas a serem trabalhadas,²⁰isto é, o empregado se compromete em se colocar à disposição do empregador para trabalhar quando necessário, onde não existe garantia de remuneração ou horas de labor.

Frisa-se que o empregador não é obrigado a dar trabalho, o trabalhador não é obrigado a trabalhar quando chamado. Ademais, a maioria dos empregados são menores de 25 e maiores de 65 anos, com carga horária de 26 horas semanais. Entretanto, essa forma de trabalho gera instabilidade financeira, uma vez que não são assegurados os direitos mínimos, gerando grandes problemas.²¹ Por conta disso, o Governo Britânico, no ano de 2014, proibiu o uso de cláusulas de exclusividade nos contratos *zero hora*. E na Nova Zelândia, o contrato intermitente foi banido, visto que não especifica o mínimo de horas, os dias e os horários do trabalho.²²

4 Aspectos prejudiciais ao empregado

Considerando que essa nova modalidade de contrato de emprego visa atingir a parcela dos trabalhadores que prestam serviços informalmente, a Reforma Trabalhista foi omissa em diversos aspectos, apresentado diversos vícios. Como não sendo específica ao determinar em quais relações de emprego poderá ser usado o contrato intermitente, permitindo a regulamentação do chamado “bico”, e do contrato zero hora, precarizando as relações laborais.

Nesse sentido, no tange à precarização, se adentrarmos nas experiências dos países que adotaram tal modelo, como explanado anteriormente, percebemos que o nosso protótipo se baseia no “*zero-hour contract*” do direito inglês. A expressão “contrato de zero hora”, onde a sua principal característica é que não há garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário.²³

O fato de o trabalhador só receber remuneração quando convocado pela empresa, fere princípios como da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, as lições de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Além disso, o novel art. 425-A da CLT (e os arts. 2º a 6º da Portaria MTE 349 de 23-5-2018, que “regulamentam” o trabalho intermitente) é, segundo pensamos, manifestamente inconstitucional, porque o trabalhador só receberá remuneração quando convocado pela

²⁰ FERNANDES, 2017.

²¹ FONTINELE, 2017.

²² ROY, 2016.

²³ HIGA, 2017.

empresa, que utiliza o seu serviço e depois o descarta como se fosse uma mercadoria, violando, assim, os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput, III, VII e VIII) [...]

Sendo assim, no contrato intermitente o trabalhador poderá receber nada durante um mês ou meses, ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, ferindo o que dispões o art. 7º, IV, da CF.²⁴ Nas palavras de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Igualmente a noção de salário sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista: conceituado como a parcela contraprestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho, a verba salarial pode ser por unidade de tempo (salário mensal fixo - o tipo mais comum de salário), por unidade de obra (salário mensal variável, em face de certa produção realizada pelo obreiro), ou por critério misto (denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo). 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.²⁵

Outro aspecto refere-se à ruptura do conceito de empregador, como aquele que assume os riscos da atividade econômica, previsto no artigo 2º, *caput*, da CLT, visto que ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, parte do risco transfere-se ao empregado.

Depreende-se que, considerando que a intermitência se caracteriza por relação em que há períodos de trabalho e inatividade, de descontinuidade e de intensidade variável da atividade econômica, para o trabalhador a descontinuidade no trabalho representa a instabilidade, não podendo planejar o seu futuro, visto que não saberá qual será a remuneração mensal. E em que pese seja permitido trabalhar em outros horários, na prática é difícil, uma vez que o trabalhador dificilmente irá conseguir

²⁴ LEITE, 2017, p. 697.

²⁵ DELGADO; DELGADO, 2017, p. 154.

assumir outro serviço quando estiver disponível para responder os chamados do empregador.²⁶

5 Considerações finais

Diante dos estudos realizados, é possível concluir que o contrato de trabalho intermitente, nos moldes atuais, gera precarização do trabalho, visto que oferece a possibilidade de haver contrato sem prestação de serviço e sem contraprestação pecuniária.

E considerando que não se trata de invenção brasileira, já que aparece sob outros nomes e regras nos ordenamentos justralhistas de diversos países, diante do estudo do direito comparado é possível visualizar um grau elevado da desproteção ao trabalhador no contrato intermitente brasileiro.

Conclui-se que a regulamentação do trabalho intermitente ainda tem muitos aspectos a serem discutidos e regulamentados, uma vez que supostamente foi criado para opor-se à informalidade do trabalho no Brasil, legitimando o “bico”. Ainda, verifica-se que no contrato intermitente brasileiro temos uma relação de emprego, por escrito, que se caracteriza pela descontinuidade, com períodos alternados de atividade e inatividade, sendo este não remunerado. Onde a prestação dos serviços depende da prévia convocação do empregador, mas o empregado obrigado a aceitar. Em que pese possa manter vários vínculos intermitentes simultâneos, na prática é difícil acontecer. E como não há obrigatoriedade de jornada mínima, não há qualquer garantia de remuneração mínima, gerando, assim, uma condição de profunda insegurança, instabilidade e imprevisibilidade para o trabalhador brasileiro.

Assim, comparando com a realidade do contrato de trabalho intermitente em outros países, se torna imprescindível que haja pagamento de uma compensação pelo período de inatividade, como acontece na Itália e em Portugal, bem como estipulação de horas mínimas a serem prestadas, como ocorre na Alemanha, em contraposição ao objetivo dos detentores do capital no Brasil, que é minimizar o custo do trabalho em oposição da classe trabalhadora. Com a flexibilização da legislação trabalhista na articulação contemporânea, essa classe trabalhadora está vivenciando a precarização do trabalho e da própria vida.

²⁶ VEIGA, 2019.

Abstract: The present study aims to clarify the harmful aspects for the worker with the application of a new type of employment contract, which is intermittent work brought about by the amendment of the Consolidation of Labor Laws by Law no. 13,467 / 2017 and MP no. 808/2017. For the unfolding of this study, issues related to the intermittent employment contract were addressed, describing its concept, allowed, and application in Brazil and worldwide. Thus, through the bibliographic study, an analysis of the controversies generated with the inclusion of this new form of employment relationship was carried out.

Keywords: Intermittent contract. Labor reform. Employee.

Referências

AMADO, João Leal. Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 47, 2015.

BONAVIDES, P. *Curso de Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. *Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo*, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário e dá outras providências. Relatório Final. 25/04/2017. Presidente Deputado Daniel Vilela. Relator Rogério Marinho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_most. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.467* de 13 de julho de 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 mar. 2020. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação à nova.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808* de 14 de novembro de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 12 de mar. 2020. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. *Projeto de Lei da Câmara nº 38*, de 2017 - Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 6.787/2016 - Reforma Trabalhista*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista>. Acesso em: 16 mar. 2020.

BRAMANTE, Ivani. Contrato Intermitente: Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização. *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia*, São Paulo, n. 25, Primavera 2017.

CAMERA, Roberto. *Dottrina Per il Lavoro: verifica delle giornate di Lavoro Intermittente*. Disponível em: <http://www.dottrinalavoro.it/contratti-c/lavoro-intermittente-c/dottrina-per-il-lavoro-sono-utili-le-dimissioni-online>. Acesso em: 16 mar. 2020.

CASSAR, V. B. *Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma trabalhista*. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

COLGANO, L. D. M. R. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 81, p. 1086-1091, set. 2017.

Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123410>. Acesso em: 16 mar. 2020.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do Trabalho*. 17 ed. 2. tir. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, P. R. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787 (reforma trabalhista) à luz do direito comparado. *Os trabalhistas*, 24 abr. 2017. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>. Acesso em: 16 de mar 2020.

FONTINELE, C. Trabalho Intermitente: breves comentários. *Jus Brasil*, 2017. Disponível em: <https://camilafontaine.jusbrasil.com.br/artigos/489161266/trabalho-intermitente>. Acesso em: 16 mar. 2020.

HENSCHKE, Martin. *ArbeitAufAbruf*. Disponível em: https://www.hensche.de/Arbeit_Abruf_Arbeit_auf_Abruf_Abrufarbeit.html. Acesso em: 16 mar. 2020.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. *Consultor Jurídico*, opinião, 8 jun. 2017. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higareforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente#_ftn13. Acesso em: 16 mar. 2020.

LEITE, C. H. B. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, F. G. M. D. *Trabalho intermitente*, s/d. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-6787-16-reforma-trabalhista/documentos/audiencias-publicas/luis-antonio-camargo-de-melo>. Acesso em: 16 mar. 2020.

LUCE, S. Hammad e D. Sipe: «Short-shifted», Retail Action Project, 2014. Disponível em: http://retailactionproject.org/wpcontent/uploads/2014/09/ShortShifted_report_FIN_AL.pdf. Acesso em: 16 mar. 2020.

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.

ROY, Eleanor Ainge. Zero-hour contracts banned in New Zealand. *The Guardian*, 11 mar. 2016. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>. Acesso em: 16 mar. 2020.

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

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150672>. Acesso em: 16 mar. 2020.

ZERO, M. *Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido*, s/d. Disponível em: <https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2020.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SILVA, Thaís Vanessa dos Santos da. O contrato de trabalho intermitente: uma análise sobre os aspectos prejudiciais ao empregado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 39, p. 131-147, out./dez. 2020.
