

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Maria Carolina Lopes Teles

Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios no Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB); Graduada em Direito pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA -; advogada.

Augusto César Leite de Carvalho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilha la Mancha, professor dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB); Professor colaborador da Universidade de Brasília (UNB); Professor do Curso de Mestrado da Universidade Autônoma de Lisboa; professor do Curso de Mestrado em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios, com ênfase em Direito do trabalho do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB); Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Resumo: A inovação do contrato de trabalho por tempo determinado, denominada contrato intermitente, tem sido objeto de análise, em virtude de todos os impactos que poderá produzir nas relações de trabalho, seja sob o prisma material, seja sob o prisma processual. Dentre as inovações, destaca-se a regulamentação do trabalho intermitente previsto no artigo 452-A, onde foi inserido, com todas as suas peculiaridades, na condição de trabalho sob vínculo de emprego, trazendo uma ampliação desse conceito e quebrando o exercício dos poderes disciplinar e diretivo do empregador. No contrato intermitente, as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores sob tal modalidade. Gera-se, com tal contrato, uma expectativa de ocorrência frequente, mas não rotineira, muito embora ocorra nas atividades habituais do empregador. O presente artigo tem por fim tratar do novel instituto trabalhista e, sem descuidar da classificação dos contratos de trabalho, demonstrar a qual delas o trabalho intermitente pertence. Destaque-se que tal classificação, inobstante necessária, é feita *de en passant*, tendo em vista ser outro o foco do trabalho.

Abstract: *The innovation of the fixed-term employment contract, called the intermittent contract, has been analyzed, due to all the impacts that it may produce in labor relations, whether from a material perspective or under a prism of process. Among the innovations, the regulation of the intermittent work set forth in article 452-A, where it was inserted, with all its peculiarities, in the condition of work under employment bond, is highlighted, bringing an extension of this concept and breaking the exercise of disciplinary powers and employer's directive. In the intermittent contract, companies will have greater ease and flexibility in the hiring of workers under this modality. It generates, with such a contract, an expectation of frequent but not routine occurrence, even though it occurs in the habitual activities of the employer. The purpose of this article is to deal with the novel labor institute and, without neglecting the classification of labor contracts, to demonstrate which of them intermittent labor belongs. It should be noted that such classification, necessary, is done en passant, in view of being another focus of work.*

Palavras-chaves: Contratos de Trabalho; Trabalho por tempo determinado; Trabalho intermitente; Reforma Trabalhista.

Keywords: *Work Contracts; Work for a fixed time; Intermittent work; Labor Reform*

Introdução

O presente artigo almeja analisar as perspectivas do Direito do Trabalho frente ao contrato de trabalho intermitente, instituído no ordenamento jurídico pela Lei 13.467/2017, denominado Lei da Reforma Trabalhista.

Tendo em vista que se trata de espécie contratual inédita, o objeto desta pesquisa se perfaz no delineamento, na apresentação do novel instituto, lançando luzes aos direitos trabalhistas que dele decorrem. Com igual atenção, analisam-se as condições em que o mesmo se realiza.

Destaque-se que, não obstante o problema central da pesquisa, seja – como se disse – desvelar a estrutura estruturante do trabalho intermitente, no mesmo diapasão, ocupa-se em investigar em que medida a positivação do citado instituto torna vulneráveis os trabalhadores que a ele corresponderem.

Pela oportunidade, fez-se importante deflagrar este estudo pela análise do contrato de trabalho, sob o enfoque dos seus aspectos gerais e da sua classificação. Dessa forma, tornou-se pertinente e claro o enquadramento do contrato de trabalho intermitente como nova espécie do contrato de trabalho por tempo determinado.

Como se trata de um estudo jurídico-dogmático sobre o trabalho intermitente, instituído pela Lei da Reforma Trabalhista (reitere-se), não poderia ser outro o ponto de partida, senão a própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – que, a partir do seu art. 442, dispõe sobre os contratos de trabalho. *A posteriori*, explora-se a Lei 13.467/2017, especificamente no que diz respeito ao estudo em questão, e a inserção do §3º ao art. 443, da CLT.

Ancorando-se nos estudos já realizados sobre o tema, precipuamente em respeitáveis doutrinas especializadas no Direito Juslaboral, é que se desenvolveu a presente investigação. Outrossim, na medida daquilo que se julgou ser importante trazer à baila, mencionou-se *de en passant* como o trabalho intermitente se perfaz no direito comparado.

Nesse diapasão, como corolário do incipiente surgimento do tema no mundo jurídico, há, ainda, ausência de enfrentamentos do mesmo no âmbito dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho. Razão pela qual se justifica o absentismo de jurisprudências neste estudo.

O presente trabalho, não se olvida de ventilar os direitos trabalhistas que da relação de trabalho intermitente decorrem e, em que medida, gera-se (in)segurança jurídica aos trabalhadores.

Ao expor a divisão do aludido tipo de trabalho que se patenteia em trabalho alternado e trabalho por chamada, sublinhou-se este último que, *a contrario sensu*, parece atender a uma expectativa de mercado que pode existir. Como exemplo, tem-se as atividades movimentadas pelas empresas de eventos, cuja atividade oscila quanto à ocorrência e quanto à extensão, o que justifica a utilização episódica de trabalhadores, e em maiores ou menores quantidade.

Por outro lado, não se deixa de perceber que, no contexto jurídico do trabalho intermitente, o risco empresarial, em muitas circunstâncias, acaba sendo transferido para o trabalhador, o que vai de encontro ao dever do Estado brasileiro de proporcionar aos trabalhadores e suas famílias existência digna.

Dessa forma, dedicou-se com afincamento ao Direito do Trabalho. Área muito especial do Direito brasileiro, uma vez que trata de relações privadas de âmbito social, e se destaca pela singular característica de normatizar relações humanas extremamente próximas.

Inobstante o Direito do Trabalho pertença ao ramo do Direito privado e, portanto, regule relações entre particulares, sabe-se que o mesmo se diferencia pela relação desproporcional entre as partes envolvidas. Num contexto onde o empregador, embora esteja em posição mais vantajosa pelo poder de comando da relação, tal não se dá de maneira absoluta. Sendo limitado pelos direitos fundamentais de personalidade e sociais, inerentes ao trabalhador.

Passados 30 anos da promulgação da Carta Política, o advento da Lei Reformadora das normas trabalhistas, suscita-nos atenção deveras relevante acerca de perdas de direitos sociais, outrora arduamente conquistados.

1. Contratos de Trabalho

1.1 Aspectos Gerais

É cediço que a classificação dos contratos de trabalho, sob o prisma temporal, cinge-se a pactos por tempo indeterminado ou por tempo determinado (estes últimos identificados também como contrato a termo). Aqueles, perfazem-se em contratos cujo termo final não é prefixado pelas partes, perpetuando-se no tempo; estes, em regra, prefixam o seu tempo de vigência desde o seu nascedouro, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença.

Merece destaque questão relacionada ao termo, enquanto elemento contratual. Uma vez que, não obstante seja conceituado como o dia no qual tem de começar ou extinguir-se a eficácia de um negócio jurídico (BEVILACQUA, 1949, p. 399), a doutrina o classifica em termo certo e incerto.

Entende-se por termo certo aquele indicado através de uma data especificada; termo incerto, aquele que, embora haja certeza quanto a sua ocorrência, o mesmo não se dá quanto à efetiva data da sua verificação. Sérgio Pinto Martins elucida, afirmando que

“o término do contrato por prazo determinado pode ser medido em razão do número de dias, meses ou anos, ou em relação a um serviço específico, como o término de uma obra, ou, se for possível fixar aproximadamente, quando houver o término de um acontecimento, como o término de uma colheita, que se realiza periodicamente em certas épocas do ano.” (MARTINS, 2011, p.113)

Por outro lado, cumpre ressaltar que, dentre os contratos por tempo determinado, há também os contratos sob condição resolutiva. Este, condiciona o seu fim a evento futuro e incerto. Diferentemente dos contratos determinados a termo incerto, que o fazem a evento futuro e suscetível de previsão. Perfazendo-se, portanto, em modalidades contratuais distintas.

A guisa de exemplo, a normatividade justrabalhista apresenta o art. 475, § 2º, da CLT, como contrato de trabalho sob condição resolutiva. Neste, permite-se ao empregador rescindir o contrato que firmou com eventual substituto de empregado afastado por invalidez, quando a aposentadoria deste for cancelada em razão de ter recuperado a sua capacidade laborativa. Todavia, segundo a norma estabelecida no citado artigo consolidado, o empregado substituto precisa ter inequívoco conhecimento da interinidade do seu vínculo.

A indeterminação da duração dos contratos constitui regra geral incidente aos pactos empregatícios, *id est*, tal modalidade contratual é usualmente utilizada nas relações empregatícias, restando ao contrato de trabalho por tempo determinado apenas as hipóteses predefinidas em lei, tal como se verá adiante.

1.2 Contrato de Trabalho por tempo determinado

O art. 443, §1º, da CLT, bem define o que vem a ser contrato de trabalho por prazo determinado, *verbis gratia*: “Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Percebe-se, dessa forma, que, *prima facie*, a contratação só poderá ser por tempo determinado quando o instrumento contratual contiver, em uma de suas cláusulas, a justificativa para a fixação de um termo final. Ressalte-se, por oportuno, que o conceito de “tempo determinado”, agasalha os contratos determinados a termo certo, contratos determinados a termo incerto, e os contratos determinados sob condição resolutive. Nesse sentido, corrobora Orlando Gomes afirmando que os “contratos por tempo determinado são subordinados a uma condição resolutive ou a um termo final.” (GOMES, 2012, p. 183)

A superveniência do termo faz cessar de forma automática os efeitos do contrato, extinguindo, de imediato, os direitos e as obrigações recíprocas, o que também ocorre no caso de implemento da condição resolutive, a menos que se trate de acontecimento de previsão aproximada, como por exemplo, no contrato de safra, em que não se pode prever exatamente o termo final, porquanto isso depende de uma série de fatores, inclusive climáticos, que impedem se preveja com exatidão o termo final do contrato.

Na verdade, como acertadamente lembra Maurício Godinho Delgado, “a condição resolutive tácita comparece com maior frequência do que a expressa no cotidiano laboral, especialmente porque a regra é que o contrato vige por prazo indeterminado.” (GODINHO DELGADO, 2018, p. 500)

De outro lado, presume-se a existência de cláusula resolutive implícita no contrato de trabalho permitindo às partes o exercício a qualquer momento, do direito a resolução unilateral por descumprimento de deveres ou obrigações por uma delas, ou mesmo de forma bilateral pela vontade de ambas.

Como se falou alhures, no âmbito do Direito do Trabalho a presença do contrato determinado é francamente episódica e circunstancial. Constitui situação de exceção, admissível apenas se e quando presentes determinadas hipóteses legais, como, por exemplo, aquelas previstas no art. 443 da CLT e na Lei 9.601/98. Ocorre que, com o advento da Reforma Trabalhista, um novo parágrafo foi inserido ao artigo 443, da CLT, inovando as condições anteriormente estabelecidas para esse tipo de contrato. Senão vejamos:

“art.443, §3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviço, 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.”

Está-se, portanto, diante de novo instituto contratual de trabalho por tempo determinado, chamado Contrato de Trabalho Intermitente.

2. O novo contrato de trabalho por tempo determinado – Trabalho Intermitente

Conceitua-se como trabalho intermitente, aquele que atende a oscilação casual da demanda de serviços. Ante a imprevisibilidade das ocasiões em que o empregador chamará o empregado para trabalhar, caracteriza-se pela incerteza quanto ao tempo de trabalho e correspondente remuneração.

Sob outro prisma, em análise à maneira como se desenvolverá o trabalho intermitente, percebe-se que o mesmo poderá ocorrer em duas modalidades, quais sejam: Trabalho alternado ou trabalho a chamada. A esse respeito, leciona com maestria Augusto César Leite de Carvalho, *verbis gratia*:

“Na tradição do direito do trabalho brasileiro, os contratos de safra sempre foram admitidos como vários contratos de safra intermitentes intercalados, com regulação específica na lei nº 5.889/1973 (Lei do Trabalho Rural). Concebidos assim como um modelo embrionário de contrato intermitente, os contratos de safra (agrícola ou pastoril) não se revestiam, contudo, da característica que, a partir de agora terão, qual seja, a da unicidade contratual (todos os períodos de safra em um só contrato).” (CARVALHO, 2018, p. 425)

Um passo antes, o autor explica:

“Se a atividade econômica ou a intensidade dos serviços é sazonal (como o labor em safras agrícolas, hotéis de estação etc.), ou de algum modo previsível, a alternância regular de períodos de atividade e de inatividade permite ao empregado organizar a sua vida, negócios e renda.” (CARVALHO, 2018, p. 425)

Outrossim, e já então acerca do novo contrato intermitente “por chamada”, vaticina com propriedade o mencionado autor:

“O que se percebe, em princípio, é a possibilidade de também o contrato intermitente a chamada atender, em algumas hipóteses, a uma expectativa de mercado que parece justa e realmente pode existir, a exemplo do que sucede a empresas promotoras de eventos, cuja atividade oscila (se oscilar) quanto à ocorrência e quanto à extensão, ou seja, varia no tempo em razão da demanda dos clientes e a depender da singeleza ou magnitude do evento a elas contratado, de modo a justificar a utilização episódica de mais, menos ou nenhum empregado.

Também os serviços casuais de manutenção ou mesmo de ofícios especializados, como médicos e advogados, quando são solicitados apenas casuisticamente, podem ajustar-se bem aos contratos intermitentes, à conveniência de ambos os lados.

O contrato de trabalho intermitente que corresponde ao trabalho alternado, ao exemplo do contrato de safra, não importa, portanto, uma mudança significativa no cenário jurídico brasileiro, senão pela novidade – que a todos favorece – de permitir-se que um só contrato possa contemplar os vários

períodos de trabalho e também períodos de inatividade. A previsibilidade de um outro período não parece comprometer a dignidade do trabalhador que ajusta esse tipo contratual.

A incerteza quanto ao tempo de trabalho e a expectativa de remuneração torna-se vexatória apenas no contrato de trabalho a chamada, naquilo que poderá provocar, não a adoção da nova modalidade para atender a atividades econômicas naturalmente intermitentes (retomamos aqui o exemplo alusivo a empresas de eventos), mas sim a conversão de contratos estandarizados (com jornada integral ou em regime de tempo parcial) em contratos artificialmente intermitentes – que o seriam em vista do interesse de apropriar-se o empregador do tempo de atividade latente, durante o qual o empregado permaneceria vinculado psicologicamente à empresa porquanto a interrupção dos serviços não estaria relacionada à ruptura do processo produtivo.” (CARVALHO, 2018, p. 426)

A inovação do contrato de trabalho por tempo determinado, denominada contrato intermitente, tem sido objeto de análise, em virtude de todos os impactos que poderá produzir nas relações de trabalho, seja sob o prisma material, seja sob o prisma processual.

Dentre as inovações, destaca-se a regulamentação do trabalho intermitente previsto no artigo 452-A, onde foi inserido, com todas as suas peculiaridades, na condição de trabalho sob vínculo de emprego, trazendo uma ampliação desse conceito e quebrando o exercício dos poderes disciplinar e diretivo do empregador.

No contrato intermitente, as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores sob tal modalidade. Gera-se, com tal contrato, uma expectativa de ocorrência frequente, mas não rotineira ou contínua, muito embora ocorra nas atividades habituais do empregador.

Desse modo, configurar-se-á, no modelo da lei, o trabalho que puder se submeter aos seus aspectos formais: natureza de trabalho a ser prestado e convocação pelo empregador. O art. 452-A, § 1º da Lei nº 13.467/2017, afirma que “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”

A contratação de empregado para prestação de serviços de conteúdo intermitente também rompe com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho. Em se tratando de contrato de trabalho, por exemplo, é usual que gere entre as partes obrigações e deveres recíprocos. Portanto, o contrato de trabalho tem, dentre suas características, a obrigatoriedade de o empregador prover trabalho ao empregado contratado durante o período em que permanece à sua disposição.

Salienta-se que o conceito de tempo à disposição, nesse tipo de contratação, desaparece como condição contratual obrigatória. A manifestação da vontade do

empregado de que atenderá à convocação do empregador é que faz do compromisso contratual seu caráter obrigatório, conforme se verifica no artigo 452-A § 2º do Diploma Legal, *in verbis*: “Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa”.

O contrato em comento é condicionado ao interesse do empregado, exclusivamente, e não do empregador. O empregado, no plano abstrato, é dono do seu tempo e pode recusar a convocação deste. O período de inatividade não poderá ser considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, caso seja do seu interesse.

Frisa-se que o empregado poderá recusar o trabalho oferecido e tal fato não caracteriza ato de insubordinação ou ato de indisciplina, conforme expressamente disposto no § 3º, do artigo 452-A da Lei nº 13.467/2017.

Vale ressaltar, por oportuno, que a subordinação neste tipo de contrato somente ocorrerá se o empregado aceitar a convocação. A recusa é ato de exercício de liberdade do empregado, não podendo este sofrer qualquer tipo de ameaça ou intimidação.

A subordinação jurídica sempre foi o aspecto mais relevante de sobrevivência do Direito do Trabalho na afirmação da proteção na relação de emprego. A subordinação permite ao empregador o exercício dos poderes disciplinar e diretivo, comandos típicos e decorrentes do próprio contrato de trabalho e valerá na relação de trabalho intermitente de forma condicionada à aceitação da convocatória do empregador.

Ademais, é importante ressaltar que foram restabelecidas regras sobre contratação de autônomo e trabalho intermitente que estavam previstas na Medida Provisória 808, que perdeu a validade sem que fosse analisada pelo Congresso Nacional, por intermédio da Portaria 349 do Ministério do Trabalho.

Nesse sentido, vejamos o que diz o artigo 3º, inciso III, da Portaria 349 do Ministério do Trabalho, transcrito abaixo:

“É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços”.

É cediço que a MP 808 modificou vários pontos da Lei 13.467/2017, ao passo em que inovou ao flexibilizar o contrato de trabalho intermitente, oportunizando que as partes pudessem convencionar, dentre outras questões, o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados. Situações em

que, claramente, poderiam incorrer responsabilidades tanto para o empregador quanto para o empregado, acerca de potenciais prestações de serviços eventualmente frustradas que, no entanto, poderiam ter correspondentes reparações convencionadas pelas partes.

Nesse teor, prescrevia o art. 452-B, inciso IV, da CLT. *Verbis*:

“É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I – III: (omissis)

IV: formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

Ocorre que com a queda da MP 808, a Lei 13.467/2017 voltou a vigorar com a sua redação original. Segundo a qual, se o empregado intermitente aceitar a convocação do empregador e, posteriormente, qualquer dos dois desistir, sem justo motivo, aquele que der causa à frustração da prestação do serviço aventado, deverá pagar à outra parte multa no valor referencial de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida.

Nesse diapasão, prediz o art. 452-A, § 4º, da CLT, *verbis gratia*:

“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% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.”

Id est, após a MP 808 ter caducado e a Lei 13.467/2017 passado a vigorar com a sua redação original, tal como se mencionou alhures, o empregador convocará o trabalhador por qualquer meio de comunicação eficaz - telefone, WhatsApp, etc. -, com três dias corridos de antecedência. O trabalhador terá um dia útil para responder, cujo silêncio reputa recusa da oferta. No entanto, hodiernamente, uma vez aceita a convocação, o empregado que não comparecer para o trabalho ou o empregador que frustrar a prestação do mesmo, terá de pagar à outra parte multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, em um prazo de 30 dias, permitida a compensação em igual prazo.

A nova lei também prever que o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito, com indicação do salário a ser pago por dia ou por hora, que não poderá ser inferior ao pago aos empregados que prestam serviço contínuo e exercem a mesma função (art. 452-A, § 12); o contrato também deverá indicar o local e o prazo para o pagamento dessa remuneração (art. 452-A). Até dezembro de 2020, nenhum empregado com contrato por tempo indeterminado poderá ser despedido para ser contratado como trabalhador intermitente em meio aos dezoito meses seguintes (art. 452-G).

Oportuno mencionar a diferença entre o trabalhador intermitente e os demais empregados, uma vez que quando estes adoecem e não possuem condições de trabalhar, o empregador lhe deve o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento, ao passo em que, os dias que excederem a estes, é encargo da Previdência Social. O trabalhador intermitente, ao revés, em situações como essa, receberá auxílio-doença desde o início da sua incapacidade laboral, o que isenta o empregador de pagar-lhe salário na primeira quinzena de afastamento, tal como preleciona o art. 452-A, §13, da CLT.

Nesse diapasão, destaque-se a regra estabelecida no art. 911-A e §§, da CLT, em que se determina a necessidade do trabalhador intermitente completar o valor da contribuição previdenciária incidente sobre o salário mínimo mensal, quando o que este receber for inferior ao mínimo legal. Assim se deve proceder, caso pretenda que o mês correspondente seja computado para fins previdenciários, uma vez que, caso não o faça, a contribuição previdenciária recolhida pelo empregador não reverterá em seu favor.

Ao fim do contrato de trabalho intermitente, as verbas devidas pela sua dissolução observarão a média dos valores recebidos nos últimos doze meses do período anterior. Destaque-se a necessidade de se indenizar o aviso prévio e a peculiaridade do valor da multa do FGTS ao valor de 20% (vinte por cento).

3. Direito comparado

Em sucinta análise sobre o trabalho intermitente no Direito Comparado, depara-se com curiosas singularidades acerca da maneira como nasceu e se mantém em cada país.

Nesse diapasão, na Alemanha esse tipo de contrato adveio da lei de promoção ao emprego de 1985, com estipulação de jornada mínima e de um salário mínimo que garantisse o mínimo para sobrevivência. Pugna-se, segundo a lei germânica, pelo dever do empregador de comunicar ao empregado, a necessidade do serviço com quatro dias de antecedência.

Na Itália, o trabalho intermitente está previsto na Lei Biagi/2003, em que perfaz uma espécie de trabalho inclusivo, direcionado aos jovens no primeiro emprego e aos aposentados. A forma de trabalho é descontínua e, segundo a norma italiana, só há possibilidade de se realizar trabalho intermitente por meio de normas coletivas ou regulamentação do Ministério do Trabalho. Uma vez realizado contrato de trabalho intermitente, o mesmo será convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado

se, em três anos, o empregado tiver trabalhado menos de 400 dias. Nesse ordenamento, o empregador deve avisar o empregado com antecedência mínima de um dia.

Em Portugal o trabalho intermitente é subdividido em trabalho alternado e trabalho a chamada. Ambos advieram do acordo tripartido em 2008 e incorporaram-se ao Código do Trabalho de 2009. Em tal ordenamento, trabalho alternado é a prestação de serviço intercalado, porém prestado com exclusividade a um mesmo empregador; trabalho a chamada, aquele em que o empregado deve ser avisado do serviço com antecedência. Neste, há possibilidade de prestar serviços a diversos empregadores.

O Código Trabalhista Lusitano, por sua vez, determina que o trabalho intermitente não possua duração inferior a seis meses, a cada ano. Desses seis meses, pelo menos quatro meses devem ser consecutivos, sob pena de esse tempo ser computado. Outrossim, em Portugal, os períodos de inatividade devem ser remunerados à razão de 20% do salário normal.

No modelo adotado no Reino Unido, os empregados prestam o chamado Contrato Zero Hora, em que ficam, na prática, de plantão. O empregador não é obrigado a conceder trabalho, no entanto o trabalhador não é obrigado a trabalhar quando for solicitado. Normalmente, esse trabalho é prestado por trabalhadores menores de 25 e maiores de 65 anos de idade, com uma carga horária de 26 horas semanais. Ocorre que esse modelo tem gerado problemas ante a instabilidade financeira que ocasiona, uma vez que não assegura os direitos mínimos aos trabalhadores.

O trabalho intermitente na Espanha é chamado de Contrato de “*trabajo fijo discontinuo*” que possui dois vieses. Em um, os trabalhos se repetem em datas certas; noutro, os trabalhos se repetem em datas não previamente determinadas. O trabalhador não tem direito a receber a contraprestação se está inativo; as convenções coletivas devem estabelecer um mínimo de dias de trabalho e acesso ao seguro desemprego.

4. Visão Crítica do Instituto

Entende-se que “a lógica de transferir o risco empresarial para o trabalhador intermitente, a apropriação pela empresa da disponibilidade permanente de seu tempo e seu empobrecimento, revelando pela experiência de países que já adotaram o contrato de trabalho intermitente (como contrato *zero hour*), além da exclusão da proteção previdenciária – constitucionalmente universal – e da expectativa de redução de direitos resilitórios, conspiram, em conjunto insidiosamente harmonioso, contra o compromisso

de o Estado brasileiro proporcionar aos trabalhadores e suas famílias a existência decente exigida, categoricamente, pelo artigo 7º, II, b, do PIDESC. Com a palavra de Roberto de Figueiredo Caldas, juiz presidente da corte interamericana de Direitos Humanos, extraída da obra de Augusto César Leite de Carvalho:

“As pessoas trabalhadoras estão sujeitas às mais variadas formas de violações de Direitos Humanos: jornadas exaustivas em condições precárias e inseguras, tratamento degradante, salários injustos, carência de seguridade social, discriminação por identidade de gênero ou orientação sexual são alguns exemplos. Por isso, a ideia do trabalho como direito humano implica, necessariamente, a garantia de uma série de direitos humanos no trabalho: não basta apenas garantir acesso ao trabalho, é necessário que se tenha acesso ao trabalho com direitos. Essa ideia é sintetizada na noção de trabalho decente [...]” (CARVALHO, 2018, p. 426)

Nesse diapasão, é de todo oportuno ressaltar o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da CF/88 como fundamento da República Federativa do Brasil, cujos objetivos, dentre outros, é o de constituir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III). Ao passo em que o art. 170 da Constituição apenas consente a ordem econômica que, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

5. Conclusão

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme se pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo direito do trabalho.

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, afasta ou restringe as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto a efetiva duração do trabalho, quer quanto a sua efetiva remuneração.

Ademais, por meio de rigorosa correlação que fixa entre estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo a disposição, intervalos intra e inter jornada, descansos semanais remunerados, descansos em feriados. A par disso, instiga o empregador a não preencher com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito

horas ao dia, quarenta e quatro horas na semana, 220 horas no mês – neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, sobremodo desvalorizado o trabalho humano.

6. Referências Bibliográficas

BEVILACQUA, Clóvis. Código Civil dos Estado Unidos do Brasil Comentado. V. I, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1949, p. 399.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p.113.

GOMES, Orlando et al. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro, Forense, 2012, p. 183-184.

GODINHO DELGADO, Mauricio. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 500.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho – Curso e Discurso. São Paulo: LTr, 2018, p. 425.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho – Curso e Discurso. São Paulo: LTr, 2018, p. 426.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho – Curso e discurso. São Paulo: LTr, 2018, p. 426.

DIEESI. A reforma trabalhista e os impactos para relações de trabalho no Brasil. São Paulo, maio de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>.

Acesso em 9 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT -, **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm . Acesso em 9 de fevereiro de 2019

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 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 às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm . Acesso em 9 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Portaria 349 do Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/> . Acesso em 9 de fevereiro de 2019.