

O RETROCESSO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Rogério Alves Ribeiro¹

RESUMO

A criação do trabalho intermitente no direito brasileiro, a partir da aprovação da Lei n.º 13.467/2017, no afã de retirar os trabalhadores da informalidade, do desemprego e reduzir a desigualdade social fez surgir no nosso ordenamento jurídico norma inconstitucional, diante da afronta a direitos constitucionais consagrados, a exemplo do salário mínimo e das férias anuais remuneradas. A pesquisa bibliográfica em doutrinas e dissertação de mestrado, além de base jurisprudencial, subsidiam esta conclusão, não sem antes esmiuçar este tipo contratual passando desde a sua conceituação até a demonstração de seus pontos críticos. Em vista deste lamentável fato, propõe-se uma inovação legislativa baseada no contrato de trabalho compartilhado, propenso a geração de oportunidades de emprego, combate a informalidade, ao desemprego, a redução da desigualdade social, fortalecimento da economia com o ganho de poder de compra dos trabalhadores, além de favorecer o acréscimo de produtividade e a eficiência no desempenho do ofício. E o mais importante, não retrocede em conquistas sociais da classe trabalhadora em geral.

Palavras-chaves: Modelo flexível de contratação; Mecanismo de precarização do trabalho; Desigualdade social;

ABSTRACT

The creation of intermediary work in Brazilian law, following the approval of Law No. 13,467/2017, does not have the objective of removing workers from informality, unemployment and reducing social inequality. against established constitutional rights, such as the minimum wage and paid annual leave. Bibliographical research on doctrines and master's thesis, in addition to the jurisprudential basis, support this conclusion,

¹ Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Anápolis. Pós Graduado em Direito Público pela Universidade Potiguar, UnP, Natal, Brasil. Pós Graduado em Direito Civil, Empresarial e capacitação Ensino Superior. Grupo IBMEC, IBMEC, São Paulo, Brasil. Pós Graduado em Direito Penal. Grupo IBMEC, IBMEC, São Paulo, Brasil. E-mail: rogerio_a_ribeiro@hotmail.com

but not without first scrutinizing this contractual type, going from its conceptualization to the demonstration of its critical points. In view of this regrettable fact, a legislative innovation based on the shared employment contract is proposed, which aims to generate employment opportunities, combat informality, unemployment, reduce social inequality, strengthen the economy by gaining power of workers, in addition to favoring increased productivity and efficiency in performing the job. And most importantly, not set back the social achievements of the working class in general.

Keywords: flexible hiring model. work precariousness mechanism. social inequality.

1. INTRODUÇÃO

As implicações reducionistas nos direitos dos trabalhadores ocasionada pelo contrato de trabalho intermitente, criado pela Lei n.º 13.467/2017, sob a premissa equivocada de combater a informalidade, o desemprego e a desigualdade social na sociedade brasileira serão objeto de análise neste trabalho científico, que se propõe a evidenciá-las de modo crítico e sugerir uma inovação legislativa que absorva a mão de obra trabalhadora sem ferir direitos fundamentais previstos na Constituição Federal e na legislação trabalhista.

Em prol deste objetivo, utiliza-se a pesquisa bibliográfica em doutrinas e dissertação de mestrado, além de base jurisprudencial.

No primeiro capítulo, será apresentada a conceituação do contrato de trabalho intermitente, seguindo-se, após, a seção destinada a análise crítica desta nova espécie de contrato trabalhista levando em consideração seu aspecto negativo para os direitos dos trabalhadores e, ao final, propor uma inovação legislativa que efetivamente contribua para a geração de empregos em consonância com direitos consagrados.

2. CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE

A previsão do contrato de trabalho intermitente encontra-se nos artigos 443, § 3º e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzidos pela Lei n.º 13.467/2017.



Segundo o disposto no artigo 443, § 3º da CLT:

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.

Sendo um tipo de contrato de trabalho, o empregado está vinculado ao empregador, que deverá assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social daquele.

Este tipo contratual:

“é identificado pelo extermínio da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo qual há quem o identifique na Inglaterra como zero-hour contract (contrato sem horas preestabelecidas) ou na Itália como lavoro a chiamata (trabalho mediante chamadas)”².

3. ANÁLISE CRÍTICA DO CONTRATO INTERMITENTE

Sobre o pretexto de formalização contratual, com o registro do trabalhador, mediante anotação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo empregador, observa-se a existência de precarização do trabalho, tendo em vista: **(a)** possibilidade de pagamento de salário inferior ao mínimo, considerando que a norma legal confere apenas o valor horário compatível com o salário mínimo – e não este em si, ou seja, em sua integralidade - ou salário hora análogo aos demais empregados do estabelecimento, de acordo com o artigo 452-A, *caput*, da CLT, **(b)** a prestação de serviço não ser contínua, o que tem o potencial de prejudicar a consecução do salário mínimo pelo trabalhador, além de transferir a este o risco da atividade econômica, pois no período de inatividade não será remunerado, **(c)** a convocação do trabalhador ao arbítrio do empregador, sujeitando aquele à incerteza de seus ganhos mensais, ao passo que a possibilidade de recusa, admitida pelo parágrafo terceiro do sobredito artigo de lei pode causar, na perspectiva da gestão do negócio, a opção do empregador de não convocação futura do empregado, **(d)** que não haverá contribuição

² Martinez, Luciano. Reforma trabalhista: entenda o que mudou – CLT comparada e comentada. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 116.

previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço em períodos de inatividade, prejudicando a obtenção de contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria, e (e) a fruição de férias sem remuneração, diante do pagamento antecipado previsto no artigo 452-A, § 6^a, inciso II, da CLT.

Portanto, este modelo flexível de contratação mais contribui para a amparar os interesses dos empregadores, e não ser um instrumento legal para a redução da desigualdade social.

Nesse sentido:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação 'contrato intermitente' visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e da proteção do trabalhador. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores³.

À custa desta nova modalidade de contrato de trabalho, vilipendia-se direitos consagrados na Constituição Federal a exemplo do salário mínimo, previsto no artigo 7^o, inciso VII, e das férias anuais remuneradas de que trata o inciso XVII deste mesmo artigo, pois o trabalhador tem o direito constitucional de receber o respectivo pagamento quando do gozo das férias e não de forma antecipada, como prevê o artigo 452-A, § 6^o, inciso II, da CLT.

Outrossim, a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1^o, inciso III, da Constituição Federal, é marginalizada ao se prever aplicação de multa ao trabalhador no art. 452-A, § 4^o, da CLT, em caso de descumprimento da convocação, por ele aceita, para comparecimento ao trabalho.

A esse respeito, confira-se o seguinte apontamento:

O contrato de trabalho intermitente é justificado por certo discurso ideológico que o apresenta com viés quase humanitário: ele significa a legalização de postos de trabalho de milhares de pessoas que hoje fazem bico (aquele trabalho extra e ocasional) e

³ Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 509.

seriam incluídos no território da cidadania, com carteira de trabalho assinada e proteção da Previdência Social. Essa homilia sustenta que seriam beneficiados garçons que prestam serviços a bufês, trabalhadores que atuam no setor de turismo na alta temporada e vendedores chamados para o trabalho no Natal e em períodos de incremento de vendas no comércio. Toda essa gente seria salva do purgatório dos biscates pelo contrato de trabalho intermitente e viveria feliz no território da legalidade segura. Parece haver realmente alguma vantagem para esses trabalhadores [...], mas o certo é que o novo paradigma jurídico não mudaria muito a vida deles. O bico seguiria proporcionando baixo rendimento por tarefas ou ocupações ocasionais. Continuaría bico, mas agora legalizado. É como se, para eliminar a precariedade do trabalho, fosse suficiente dizer-se que esse trabalho precário agora é lícito⁴.

A inconstitucionalidade deste novo tipo de contrato de trabalho foi reconhecida pelos juízes reunidos no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT), no ano de 2018, correspondente a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)⁵, ao aprovar o enunciado n.º 73 e, noutra frente, em um esforço interpretativo/argumentativo tentar promover a adequação do trabalho intermitente, neste momento vigente, ao ditames constitucionais, a exemplo dos enunciados 74 e 84 a 91.

4. UMA PROPOSTA LEGISLATIVA PARA A GERAÇÃO DE EMPREGOS EM CONSONÂNCIA COM DIREITOS TRABALHISTAS CONSAGRADOS

O regime de trabalho compartilhado, em que duas pessoas são contratadas para o exercício da mesma função, cargo ou tarefa, para igual e simultânea carga horária, com a partilha entre elas dos direitos trabalhistas daí advindos, acredita-se ser mais consentâneo com a preservação de postos de trabalho e a criação de outros mais, contribuindo, principalmente, para a absorção da mão de obra em estágio inicial de carreira, recém formada em cursos de nível superior ou técnico, admitindo-se, inclusive, a mescla de pessoas com mais experiência de vida e trabalho com aquelas em início de profissão.

⁴ Melhado, Reginaldo. Contrato de trabalho intermitente: o discurso do bico e a fraude do discurso. **A reforma trabalhista na visão da AJD (Associação Juízes para a Democracia)**. Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 161.

⁵Disponível em: < https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. > Acesso em 07 de agosto de 2024.

Observa-se, com isso, que em vez de se fomentar a competição entre os trabalhadores, estes estarão lado a lado, fortalecendo os vícios sociais e contribuindo para o desenvolvimento da atividade profissional exercida, em regime de colaboração mútua para lograr, em seguida, de direitos conjugados entre eles.

A troca de experiências e o aprendizado contínuo levará a um ganho de produtividade, mais assertividade no desempenho da atividade, eliminando ou drasticamente reduzindo erros decorrentes da ausência de expertise – esta gerada com qualificação profissional e maturidade no desenvolvimento do trabalho numa determinada área profissional ao longo dos anos –, além de agregar competitividade às empresas brasileiras frente ao mercado de produtos e serviços em escala global.

Acrescentam-se outros benefícios efetivos que esta proposta traz, consistentes na geração de oportunidades de emprego, combate a informalidade, ao desemprego, a redução da desigualdade social e o fortalecimento da economia com o ganho de poder de compra dos trabalhadores.

Desta forma, evita-se a precarização do trabalho, cujos ganhos primordiais advindos desta prática são destinados unicamente aos detentores de capital em detrimento dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, a que alude o artigo 3º da Constituição Federal.

A ideia é que este trabalho conjugado com partilha de resultados, para que seja possível ser implementado, deve ter em mira profissões que remuneram o cargo, a função ou tarefa ao menos em dois salários mínimos, preservando, assim, este direito social e outros direitos constitucionais já consagrados aos trabalhadores.

Neste contexto, não será aplicável o entendimento sedimentado em Orientação Jurisprudencial (OJ) n.º nº 358, inciso I⁶, da Seção de Dissídios Individuais I pelo TST - em data, diga-se de passagem, anterior à lei criadora do contrato de trabalho intermitente-, que permite o pagamento apenas das horas trabalhadas em jornada inferior a oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, impedindo o ganho do salário mínimo ao trabalhador.

⁶ **SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO.** I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

O trabalho compartilhado pode se fazer presente em atividades laborais, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - albergando, inclusive, empregos públicos -, tais como: escriturários, vinculados a Caixa Econômica Federal, administradores de empresas, advogados, agrônomos, contadores, desenvolvedores na área de tecnologia, economistas, enfermeiros, engenheiros, farmacêuticos, gerentes, vendedores e professores.

Observa-se, assim, que a implementação deste contrato de trabalho compartilhado pode atingir as mais variadas profissões, inclusive, a magistratura brasileira, em que, por exemplo, dois juizes em uma mesma Vara, entenda-se, ramo especializado da jurisdição, compartilham a mesma jornada de trabalho e, ao final, partilham entre eles, de modo igualitário, o subsídio e demais direitos inerentes ao cargo, o que, conforme dito, aumenta as oportunidades de vagas de trabalho para aqueles que almejam exercer esta função pública, favorece o ganho de produtividade, a eficiência no desempenho do ofício e, ao mesmo tempo, traz um justo equilíbrio a remuneração do cargo.

Abarca, também, neste último contexto, portanto, as profissões públicas diretas, relacionadas a cargos de autoridade – juizes de direito, como mencionado, delegados de polícia, promotores de justiça, procuradores de estado, defensores públicos, e os seus serviços auxiliares, dentre os quais as funções de assessores e assistentes dos três poderes da república, agentes de polícia, escrivães, escreventes e oficiais de justiça.

Em suma, a criação e aplicação prática do contrato de trabalho compartilhado tem o potencial de êxito de atingir concretamente os objetivos da República Federativa do Brasil, propugnados no artigo 3º da Constituição Federal, e diretamente impactar na otimização da prestação dos serviços privados e públicos no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das pesquisas bibliográficas empreendidas em doutrinas e dissertação de mestrado, além de base jurisprudencial, entende-se que o trabalho intermitente, modelo flexível de contratação, mais contribui para a amparar os interesses dos empregadores do que da classe trabalhadora.

Além do que, este tipo de contrato objetiva tornar lícita a precarização do trabalho, pois suas disposições afrontam direitos constitucionais fundamentais do trabalhador, dos quais se destaca o salário mínimo, mesmo para os que percebem remuneração variável, e o gozo de férias anuais remuneradas, tendo em vista

que com a previsão estabelecida no artigo 452-A, § 6º, II, da CLT, o recebimento destas é antecipado ao final de cada período de prestação de serviço.

Em outra perspectiva, esta sim que preserva e fomenta a criação de novos postos de trabalho e, o principal, não retrocede em conquistas sociais da classe trabalhadora em geral, pois mantém os direitos sociais constitucionais, encontra-se a proposta de inovação legislativa de criação de regime de trabalho compartilhado, propenso a geração de oportunidades de emprego, combate a informalidade, ao desemprego, a redução da desigualdade social, fortalecimento da economia com o ganho de poder de compra dos trabalhadores, além de favorecer o acréscimo de produtividade e a eficiência no desempenho do ofício.

Em uma frase, a criação e aplicação prática do contrato de trabalho compartilhado tem o potencial de êxito de atingir concretamente os objetivos da República Federativa do Brasil, propugnados no artigo 3º da Constituição Federal, e diretamente impactar na otimização da prestação dos serviços privados e públicos no Brasil.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Betti, Leonardo Aliaga. Título: **Análise crítica do contrato de trabalho intermitente, à luz da evolução do direito do trabalho brasileiro**. Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Ano 2020.

Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União. 05 de outubro de 1988, p.1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 08 de agosto de 2024.

Brasil. **Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União. 14 de julho de 2017, p.1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso: 08 de agosto de 2024.

Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017, p. 509.

Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 07 de agosto de 2024.

Martinez, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou – CLT comparada e comentada**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 116.

Melhado, Reginaldo. **Contrato de trabalho intermitente: o discurso do bico e a fraude do discurso. A reforma trabalhista na visão da AJD** (Associação Juizes para a Democracia). Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 161.

Renzetti, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 07 de agosto de 2024.

Resende, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 07 de agosto de 2024.

Artigo recebido: 30.10.2024

Artigo publicado em: 31.12.2024