

# REFORMA TRABALHISTA E TRABALHO INTERMITENTE

Aloysio Correa da Veiga

## GENERALIDADES

A reforma trabalhista ou de modernização trabalhista sancionada pelo Presidente da República em 13/07/2017, Lei n.º 13.467/2017, altera, dentre outros, os artigos 443, 452-A e 611-A da CLT, a fim de instituir e regulamentar o trabalho intermitente<sup>1</sup>.

O trabalho intermitente surge, pois, para suprir lacuna legislativa justificadora da

contratação de mão-de-obra extraordinária em certas épocas do ano, “*como em feriados prolongados, férias, fim de ano. Nestes períodos, a empresa hoteleira precisa de mais trabalhadores do que em outros, como garçons, cozinheiros, arrumadoras, faxineiras etc. Também pode ser usado no comércio na época de Natal, quando é necessário um número maior de trabalhadores*”<sup>2</sup>.

O contrato intermitente é um contrato escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, caracterizado pela alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias<sup>3</sup>.

É da essência do contrato de trabalho intermitente a subordinação e a alternância de períodos trabalhados e períodos não

1 A matéria foi apresentada pelo Poder Executivo e na Casa iniciadora tramitou como Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016. A proposição, conhecida como modernização trabalhista ou reforma trabalhista, modifica dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei n.º 6.019 de 03 de janeiro de 1974, Lei n.º 8.036 de 11 de maio de 1990 e Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991. A proposição visa, precipuamente, estimular a negociação coletiva, atualizar os mecanismos de combate à informalidade, e a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974. O PL n.º 6.787, de 2016, foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017. Até 23 de junho de 2017, no Senado Federal, o Projeto passou pela Comissão de Assuntos Econômicos, Comissão de Assuntos Sociais e a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, e sofreu algumas modificações em seu projeto original.

2 MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 87-88.

3 CID, Clarissa Felipe. *Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho*. Revista Forum Justiça do Trabalho, n.º 398, 2017, p. 57-66.



Aloysio Correa da Veiga

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Presidente da 6ª Turma e da Comissão de Regimento Interno, Diretor da ENAMAT no biênio 2011/2013, e Membro do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no período de 2012/2014, aprovado para o Conselho Nacional da Justiça. Professor Honoris Causa da Universidade Católica de Petrópolis, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Brasiliense de Direito do Trabalho e Membro honorário do Instituto dos Advogados Brasileiros.

trabalhados.

O trabalho intermitente é uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercido pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador.

Conclui-se ainda que o trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

O contrato de trabalho intermitente poderá ser objeto de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, quanto aos demais aspectos não regulamentados pela lei.

A remuneração em trabalho intermitente é devida apenas quando o trabalhador for efetivamente chamado para trabalhar. Como não há exclusividade na prestação laboral, durante o período de inatividade, o trabalhador poderá ou não prestar serviços autônomos, ou para outros empregadores, dependendo das condições previstas no seu contrato de trabalho.

Enfim, o contrato de intermitência não se aplica aos aeronautas, regidos por legislação própria.

Por ocasião do Projeto de Lei nº 3.785/2012 afirmava-se que o trabalho intermitente era uma exigência do mundo moderno e do mundo empresarial cuja lacuna legislativa demandava intervenção imediata do legislador: ele deve propor “soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes

*aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas [e que] existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos<sup>4</sup>”.*

Depreende-se da justificativa que o projeto de lei estaria na “trilha de estudos e levantamentos técnicos, dentre eles o do ilustre advogado, Dr. Amauri Mascaro Nascimento. A intenção é, utilizando-se do direito comparado italiano e português, regulamentar uma das figuras de contrato atípico, denominada nesses

4 Justificava do PL nº 3.785/2012: “O mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios, para proteger o trabalhador e a empresa. Não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional. Por outro lado, existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos. E parece ser obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas. A proposição que ora trazemos à apreciação de todos está na trilha de estudos e levantamentos técnicos, dentre eles o do ilustre advogado, Dr. Amauri Mascaro Nascimento. A intenção é, utilizando-se do direito comparado italiano e português, regulamentar uma das figuras de contrato atípico, denominada nesses países de ‘trabalho intermitente’. A finalidade é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes e bares, se obrigariam a remunerar seus trabalhadores somente quando estes fossem convocados a trabalhar. Comprometem-se, ainda, a efetuar o pagamento apenas mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países.”

países de ‘trabalho intermitente’”<sup>5</sup>.

Para melhor compreender a *mens legis*, por ocasião desse projeto de lei, cumpre fazer uma breve incursão no direito português e no direito italiano, fontes de inspiração do legislador brasileiro, a fim de compreender a *mens legis* e analisar os efeitos futuros dessa forma de contrato no Brasil:

### DIREITO PORTUGUÊS

No direito trabalhista português, o trabalho intermitente está previsto nos artigos 157 a 160 do Código do Trabalho, *in verbis*:

#### *Trabalho intermitente*

#### *Artigo 157. Admissibilidade de trabalho intermitente*

1 - *Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.*

2 - *O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.*

(...)

3 - *A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.*

4 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.*

(...)

#### *Artigo 160. Direitos do trabalhador*

1 - *Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido*

*em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.*

2 - *Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.*

3 - *Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade.*

4 - *Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.*

5 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.*

Da leitura dos referidos dispositivos conclui-se que o trabalho intermitente caracteriza-se pela atividade profissional exercida com descontinuidade ou intensidade variável, e no qual as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. Por exemplo, o contrato “*fundado no carácter sazonal da atividade em questão ou nos contratos de trabalho temporário e de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária*”<sup>6</sup>.

Na lei portuguesa, o trabalho intermitente tem as seguintes características:

a) Trata-se de contrato por prazo indeterminado, pois o legislador proibiu a

<sup>5</sup> Justificação apresentada por ocasião do Projeto de Lei (PL) n.º 3.785/2012 de autoria do Deputado Laercio Oliveira - PR/SE.

<sup>6</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra. O novo regime jurídico do trabalho intermitente. In *Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho? Actas do congresso de direito do trabalho? Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa* ( coord.) Catarina de Oliveira Carvalho, Júlio Vieira Gomes. Coimbra :Coimbra Editora, 2011. p.345-358.

celebração a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

b) refere-se à *“atividade descontínua ou de intensidade variável da empresa. Com isto pretende-se salientar a circunstância de se tratar de atividade onde:*

i) *Pela sua própria natureza, existirão períodos relativamente alargados de inactividade (sazonalidade da actividade em si mesma);*

ii) *Ou em que a intensidade da actividade é variável em curvas temporais relativamente amplas ou longas (sazonalidade das matérias primas ou do mercado de colocação do bem ou serviço em questão).*

c) *Prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inactividade: ou seja entre períodos de actividade ou de prestação (tempos de trabalho) e períodos de inactividade (tempos de não trabalho) a sua outra característica específica”<sup>7</sup>.*

7 *“Naturalmente, é ainda demasiado cedo para balanços quanto ao modo como as alterações agora introduzidas farão o seu caminho em termos aplicativos. Contudo, um dado não pode deixar de se fazer notar: o regime do trabalho intermitente - de acordo, aliás, com a lógica subjacente à secção do Código onde se enquadra - oferece-se como um novo modelo de contratação laboral que aposta, por via da tutela de interesses que antes se reconduziam a modalidades transitórias ou precárias de contratação, na recondução de tais hipóteses a uma relação laboral estável. Parece assim apostar-se na sua virtual potencialidade para atrair mais relações contratuais para a esfera tutelar específica da regulação laboral. (...) Dir-se-ia, por outras palavras, que o alargamento da laboralidade se faz também aqui a expensas do alargamento das modalidades de contratação - de acordo com a lógica de que mais uma (modalidade de) contratação laboral tenderá a corresponder a uma maior abrangência de tutela laboral. Resta saber, contudo, e por um lado, se não há aqui - à semelhança do que se verifica noutros domínios da nova disciplina laboral - uma espécie de efeito perverso das alterações agora introduzidas, isto é, e especificamente neste domínio, se o apelo ao recurso a esta nova modalidade de contratação, a ser bem sucedida, não tende para a ampliação de uma segmentação ainda*

Quanto aos períodos limites de tempo de trabalho e de não trabalho estabeleceu o legislador português (art. 159-2) que *“a prestação de trabalho não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos”*.

## DIREITO ITALIANO

No direito italiano o trabalho intermitente é tratado pelo *Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, arts. 33 a 37, verbis:*

*Titolo V-TIPOLOGIE CONTRATTUALI  
A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O  
FLESSIBILE*

*Capo I-LAVORO INTERMITTENTE*

*Art. 33. Definizione e tipologie*

*1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la*

*.....  
mais acentuada do mercado de trabalho, situação que explicitamente se pretende combater. Ora, quando os dados estatísticos dos últimos anos demonstram justamente uma tendência para uma cada vez maior segmentação do mercado de trabalho, não é sem alguma surpresa, em particular na actual conjuntura económica, que se constata que é nesse exacto sentido que aposta de alargamento da esfera de tutela juslaboral se pretende fazer. Pode afirmar-se, é certo, que se há figura onde esse perigo é mais reduzido será justamente no âmbito do trabalho intermitente, que se apresenta justamente como um modelo de estabilização de uma relação laboral que, pela natureza dos interesses presentes, tende para a instabilidade. Tudo dependerá do modo como o regime for aplicado, se é que, com verdade, terá aptidão para, concorrer com os tradicionalmente mais apetecíveis modelos transitórios de contratação laboral - tantas vezes utilizados aliás para além da lógica própria dos interesses que visam tutelar...”. ALMEIDA, Tatiana Guerra. O novo regime jurídico do trabalho intermitente. In Direito do trabalho + crise = crise do direito do trabalho? Actas do congresso de direito do trabalho? Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (coord.) Catarina de Oliveira Carvalho, Júlio Vieira Gomes. Coimbra :Coimbra Editora, 2011. p.345-358.*

*prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.*

*2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.*

*(...)*

*Art. 36. Indennità di disponibilità*

*1. Nel contratto di lavoro intermittente e' stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità e' stabilita dai contratti collettivi e comunque non e' inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

*2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.*

*3. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.*

*4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.*

*5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.*

*6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il*

*lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.*

*7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.*

Dos artigos citados infere-se que trabalho intermitente é o contrato de trabalho escrito, estipulado por prazo determinado ou indeterminado, segundo o qual o trabalhador põe a disposição de um empregador sua força de trabalho.

Trata-se de um trabalho descontinuo ou irregular (ininterrupto), previsto em negociação coletiva nacional ou territorial, e por períodos predeterminados durante a semana, o mês ou ano (por exemplo, no período de férias, Páscoa, Natal, etc.).

Exceções à negociação coletiva são previstas aos trabalhadores com menos de 25 anos de idade ou com mais de 45 anos, quando se encontrem fora do ciclo produtivo, ou inscritos na "liste di mobilità o di collocamento",

bem como pensionistas.

Os trabalhadores intermitentes têm os mesmos direitos dos outros trabalhadores (a tempo completo).

A retribuição pecuniária é proporcional à efetiva prestação de trabalho, tanto no que diz respeito à remuneração quanto no tocante a férias e a outros direitos assistenciais.

Durante o período de disponibilidade, o trabalhador intermitente não é titular de qualquer direito reconhecido aos outros trabalhadores subordinados, nem se beneficia de qualquer outra gratificação além da “*indennità di disponibilità*”.

A título de curiosidade, **no direito do trabalho francês**<sup>8</sup> tem-se que, o trabalho intermitente se caracteriza pela alternância entre períodos trabalhados e não trabalhados.

O Código do Trabalho francês estabelece que:

*Article L3123-33 : Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.  
(...)*

*Article L3123-36 : Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l'article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une*

*convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.*

*Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.*

O trabalho intermitente caracterizado pela alternância entre períodos trabalhados e não trabalhados, é concluído, sob certas condições, em setores que conhecem importantes flutuações de atividade (como, por exemplo, atividades no setor artístico-espetáculos, teatro - ritmo escolar, ciclos sazonais, turismo, etc.).

O trabalho intermitente deve ser previsto em acordo coletivo (o empregador não pode por iniciativa própria propor trabalho intermitente ao empregado) e deve ser objeto de um contrato escrito e por prazo indeterminado. O acordo coletivo prevê quais são as atividades que podem ser consideradas intermitentes.

O trabalhador em trabalho intermitente se beneficia dos mesmos direitos que os outros empregados.

Algumas disposições relativas ao trabalho intermitente são de ordem pública como, por exemplo, dispositivos que tratam sobre o princípio da igualdade de direitos entre trabalhador intermitente e trabalhador a tempo completo, ou acerca do tempo de trabalho anual.

Ao que parece, a iniciativa e a inspiração do legislador brasileiro, para adoção do trabalho intermitente, acompanhando a modernidade das relações sociais, como ocorre nas legislações comparadas, se limitou, tão-somente a trazer para o direito interno parte da inspiração portuguesa e italiana. É que, tanto no direito português quanto no direito

<sup>8</sup> Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/types-de-contrats/article/le-contrat-de-travail-intermittent>. Acesso em 19 de junho 2017

italiano, os períodos de inatividade do trabalho intermitente ou são remunerados, ou são indenizados, coisa que não ocorre no novel sistema legislativo brasileiro.

Da leitura do direito estrangeiro conclui-se que o legislador português e italiano, diante da crise econômica e desemprego que assolou os dois países, nesse século XXI, fez a opção de flexibilizar - e porque não ousar afirmar - tornar precárias as relações de trabalho diante do imperativo econômico.

As graves consequências dessa opção do legislador português e italiano, no mercado de trabalho e na sociedade desses países, não foram, todavia, mencionadas na justificação do projeto em comento, a saber: o enfraquecimento da representação sindical, a transferência do risco da atividade econômica ao empregado, precarização do trabalho e a redução dos salários em razão da mão de obra abundante.

Essas consequências, com certeza, se verificarão igualmente no Brasil, na medida em que o trabalho intermitente foi aprovado nos moldes propostos pelo legislador.

Conclui-se que trabalho intermitente é o trabalho subordinado, não contínuo, e que se caracteriza pela 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.

O contrato de intermitência não se aplica aos aeronautas que são regidos por legislação própria.

O período de inatividade não é tempo à disposição do empregador. O trabalhador pode, pois, prestar serviços a outros contratantes.

São requisitos indispensáveis do

contrato de intermitência:

a) forma escrita: contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito.

b) remuneração: cujo valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O empregado será convocado pelo empregador por qualquer meio de comunicação eficaz, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, para a prestação de serviços, informando-lhe qual será a jornada.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado.

O silêncio do empregado implica presunção de sua recusa.

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir o acordado, 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.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento (com recibo de pagamento discriminado) imediato das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Cumprido ao empregador efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

A cada doze meses, o empregado adquire direito a um mês de férias, podendo ser usufruídas, nos doze meses subsequentes. Não se depreende da leitura dos artigos 443 e 452-A (supra), a garantia de remuneração no período de gozo de férias (artigos 452-A, § 9º).

A adoção do trabalho intermitente, como não poderia deixar de ser, provocou e provoca grande discussão. Basta ver o debate ocorrido no Senado Federal, em 20 de junho de 2017, quando do parecer do Senador Romero Jucá apresentado na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal foi rejeitado.

Nele afirmava-se que: *“o trabalho prestado nessa modalidade contratual [contrato intermitente] será descontínuo, para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. Aqui, também, é necessário desconstruir alguns mitos que se criaram em torno do Projeto, especialmente no que importa aos riscos para o trabalhador. Primeiro, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência, garantindo-se ao empregado um dia útil para aceitar ou não a oferta, sendo que a recusa não descaracteriza o contrato. Segundo, e não menos importante, tem-se dito que o empregado terá que pagar multa se não comparecer e que isso seria, por si só, um absurdo. Todavia, cumpre, por honestidade, esclarecer que, aceita a proposta, há previsão de multa para ambas as partes em caso de descumprimento, sem justo motivo, permitida a compensação. Não há nada de draconiano na medida, lembrando que a ausência injustificada ao trabalho no contrato indeterminado também gera uma penalidade financeira, com o desconto do dia*

*não trabalhado. Aqui se trata, portanto, de estabelecer normas que garantam a execução e pagamento dos contratos, balizando-se no princípio da boa-fé entre as partes. Outrossim, será devido o pagamento imediato, junto com a remuneração, das parcelas relativas às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devidos”.*

O Parecer do Senador Paulo Paim, aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais, substituiu o Parecer (rejeitado) do Senador Romero Jucá.

Dentre vários argumentos contrários ao contrato de trabalho intermitente e apresentados pelo Senador Paulo Paim, vale citar os seguintes:

*“Essa modalidade de contrato - também conhecida como ‘jornada zero hora’ - é uma forma de legitimar o ‘bico’ como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, ‘resolvendo’ um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida. A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista foi que ‘O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais’. Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século*



*XXI, e não a ampliação dessas práticas. Com o argumento de que ‘os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT’, o relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador”. Ademais, “no trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço”<sup>9</sup>.*

Enfim, conforme o citado Parecer do Senador Paulo Paim, os dados econômicos do trabalho intermitente no Reino Unido (denominado *Zero hour contract*) testemunham não se tratar de contrato de trabalho eficaz contra o desemprego e a crise econômica.

Na verdade, *“a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzir seus custos”<sup>10</sup>.* Acrescente-se ainda que os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores.

*“Segundo o Trades Union Congress britânico (TUC), as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas. Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas*

*pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza. No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *underemployment- subemprego*) e à redução dos rendimentos<sup>11</sup>.”*

Em 28 de junho de 2017, a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) aprovou o projeto da reforma trabalhista em questão (PLC nº 38/2017), bem como um requerimento de urgência para a votação da matéria no Plenário do Senado.

De tudo ressalta que trabalho intermitente é aquele que o empregado trabalha quando convocado, ou seja, quando há necessidade de seu trabalho. Há uma alternância de períodos de atividade do empregado com períodos de inatividade: *“o trabalho irá ocorrer em um ou alguns dias da semana, em algumas semanas, em alguns dias do mês ou do ano. Fala-se em trabalho fixo descontínuo e em trabalhadores por chamada”<sup>12</sup>.*

Consequentemente, o trabalhador só receberá remuneração pelas horas efetivamente laboradas, o que implica em inconstância,

9 Parecer do Senador Paulo Paim.

10 Parecer do Senador Paulo Paim.

11 Parecer do Senador Paulo Paim.

12 MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2015. p.87-88.

insegurança quanto a seus planos e projetos pessoais e profissionais, além da redução dos direitos sociais dos trabalhadores.

Ainda que o empregado possa trabalhar para diversos empregadores e, em tese, programar o tempo para vida pessoal, questiona-se se esta suposta liberdade e autonomia, bem como a possibilidade de trabalhar em vários empregos, não o conduzirá a exaustão física e mental, em razão de longas jornadas laborais, sem olvidar a expectativa (e incerteza) gerada na espera do “chamado” do empregador<sup>13</sup>, assim como eventuais consequências físicas e mentais.

#### PRECARIEDADE. LONGAS JORNADAS

O trabalho intermitente incita a precariedade das relações laborais, primeiramente porque a descontinuidade de períodos de trabalho fere o princípio da primazia da continuidade do contrato de trabalho<sup>14</sup>.

A intermitência caracteriza-se 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 imprevisibilidade, a instabilidade: isto é, a impossibilidade de programar o futuro. Impossibilidade também de fazer face às despesas do cotidiano, pois o empregado não sabe qual será a sua remuneração mensal, além da alteração dos

ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho, alternância de tempo de trabalho e não trabalho).

As normas constitucionais, legais e tratadose convenções internacionais<sup>15</sup> protegem o limite da jornada como forma de resguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Sobretudo porque jornadas excessivas podem revelar-se “*danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política*”<sup>16</sup>.

“O relatório realizado pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) em 2009, ‘Duração do trabalho em todo mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada’, afirma que muitos trabalhadores em países em desenvolvimento (o Brasil é considerado um deles) acabam sujeitando-se a trabalhos precários para que em um futuro consigam um contrato de trabalho pleno:

(...) É frequente, porém, que jornadas curtas não sejam bem vistas por esses trabalhadores, em razão das desvantagens associadas com o trabalho em tempo parcial (p. ex., quanto a salários, promoção e treinamento) e não causa surpresa que exista uma quantidade considerável de trabalhadores em tempo parcial

13 CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Revista Forum Justiça do Trabalho, n° 398, 2017, p. 57-66.

14 SOARES, Rodrigo Chagas. Caminhando da jornada móvel e variável para o trabalho intermitente. Revista Magister de Direito do Trabalho n° 54, maio-junho/2013. p. 215

15 Cf. Convenção n°1, 30, 47 da OIT sobre o tempo de trabalho 1, 30, 47 (tempo de trabalho) 14,106 (repouso hebdomadário), 171 (trabalho noturno), 175 (trabalho a tempo parcial); Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 24); o Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural (art. 7); Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 31), e o Protocolo de San Salvador (art. 7), dentre outros.

16 CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Revista Forum Justiça do Trabalho, n° 398, 2017, p. 57-66.

que gostaria de ter um emprego de tempo integral. Em contrapartida, nos países em desenvolvimento, as jornadas curtas tendem a ser encaradas, majoritariamente, como problemáticas, já que o entendimento comum é que a maioria desses trabalhadores pertence à categoria do ‘subemprego relacionado com o tempo’, também conhecido como ‘subemprego invisível’<sup>17</sup>.

Quanto à alegada liberdade para trabalhar nos horários e dias que lhe convém, creio que, no quotidiano, isso será quase impossível, pois o trabalhador intermitente dificilmente conseguirá assumir compromissos de trabalho com outro empregador quando deve estar disponível para responder às solicitações (imprevisíveis) do empregador nos períodos de inatividade.

Por tais razões, é preciso garantir que o trabalho intermitente não favoreça a precarização das relações de trabalho e acabe por permitir longas jornadas de espera (por trabalho) e de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*« Que sa conscience et sa vertu reluisent  
em son parler,  
et n’ayent que la raison pour guide ».*  
Michel de Montaigne<sup>18</sup>

O contrato intermitente visa, em teoria,

proteger pessoas (estudantes, jovens, mulheres, idosos, etc.) que se encontram excluídas do mercado de trabalho formal. Seria uma solução às demandas empresariais e dos trabalhadores para a modernização das relações de trabalho.

Todavia, na verdade, trata-se de contrato *“que intimida os trabalhadores a aceitarem as circunstâncias, visto que, pela lógica atual, é melhor ter um emprego e ganhar algo do que estar desempregado. De acordo Zygmunt Bauman: (...) Ameaçar com o desemprego ou recusar o emprego permite conquistar ou manter o domínio com um gasto de energia, tempo e dinheiro muito inferior ao exigido para controlar e vigiar de maneira invasiva. A ameaça do desemprego desloca o ônus da prova para parte adversa, ou seja, para os dominados”*<sup>19</sup>.

Na verdade, *“os projetos de lei procuram inserir pessoas naturalmente discriminadas pelo mercado de trabalho. Mas, em realidade, tornam precárias para idosos e mulheres as relações trabalhistas- especialmente para as mulheres que acumulam atividades domésticas com o trabalho remunerado (...). O que se vê, portanto, é a diminuição dos direitos trabalhistas, associada a outras formas de flexibilização da relação de emprego, por exemplo, a terceirização. No relatório da OIT sobre a jornada, a terceirização, cumulada com o trabalho intermitente, sedimenta uma jornada de trabalho superior a 72 horas semanais, algo vedado pela ordem internacional, que sugere 40 horas semanais”*<sup>20</sup>.

17 CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Revista Forum Justiça do Trabalho, n °398, 2017, p. 57-66.

18 *Extrait de « Essais »*. Disponível em: [http://www.philo5.com/Mes%20lectures/Montaigne\\_Essais123.htm#\\_1\\_CD1\\_10](http://www.philo5.com/Mes%20lectures/Montaigne_Essais123.htm#_1_CD1_10). Acesso: 27 de junho de 2017.

19 CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Revista Forum Justiça do Trabalho, n °398, 2017, p. 57-66.

20 CID, Clarissa Felipe. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. Revista Forum Justiça do Trabalho, n °398, 2017,

O contrato de trabalho intermitente transfere o risco da atividade econômica ao empregado, pois nesse tipo de contrato o trabalhador apenas recebe remuneração se e quando trabalhar, além de permitir às empresas mão de obra sempre disponível sem nenhum custo adicional<sup>21</sup>.

Há, dentre os estudiosos do direito do trabalho, aqueles que abominam, simplesmente, a possibilidade de adoção, como norma legal do trabalho intermitente, ao definir que o trabalho intermitente revela-se uma forma de subemprego, encoraja a precariedade no trabalho e a incerteza da prestação laboral. Nem tanto nem tampouco, o debate aperfeiçoará a regra de existir ou não o instituto do trabalho intermitente.

No contexto da globalização, de crise econômica, política, ética e moral no Brasil a indecisão prudente é a única certeza que advém da reforma trabalhista: não se vislumbram direções claras para atender aos problemas da sociedade salarial, nem a tão esperada metamorfose da questão social (Robert Castel).

Tomara que os defensores da reforma trabalhista, como nos foi apresentada, estejam certos que ela seja o vetor da superação da crise econômica existente, com o êxito e a multiplicação da atividade empresarial a propiciar o encontro do pleno emprego.

.....  
p.57-66.

21 SOARES, Rodrigo Chagas. Caminhando da jornada móvel e variável para o trabalho intermitente. Revista Magister de Direito do Trabalho n° 54, maio-junho/2013. p.215.