

A AMPLIAÇÃO DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19

THE EXTENSION OF INTERMITTENT WORKER VULNERABILITY IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC COVID-19

Camila Dozza Zandonai*

RESUMO

O presente estudo visa a analisar a exposição da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto da emergência sanitária Covid-19. Para tanto, a partir da análise de dados estatísticos, serão examinados alguns aspectos da vivência laboral dos trabalhadores intermitentes que possibilitam verificar seu perfil e sua vulnerabilidade, mais ampla do que a dos demais trabalhadores empregados. Inserido na legislação com o intuito legal de formalizar a situação de trabalhadores que ficavam à margem de proteção jurídica, bem como diminuir os níveis de desemprego, o contrato de trabalho intermitente é aquele 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. No entanto, a realidade tem revelado que a imprevisibilidade quanto à existência de jornada e de remuneração torna os trabalhadores intermitentes mais vulneráveis que os demais empregados, ainda que inseridos em um regime de vínculo de emprego. O contexto da emergência da Covid-19 descortina essa situação ao revelar a maior perda inicial de postos de trabalho justamente nas áreas ocupadas por tais trabalhadores.

* Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Possui pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp (Conclusão em 2013). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2009). Atualmente é Analista Judiciário - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Atua como Assistente de Desembargador no TRT. E-mail: camila.zandonai@trt4.jus.br.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho intermitente. Covid-19. Vulnerabilidade.

ABSTRACT

This study aims to analyze the exposure of intermittent worker vulnerability in the context of the Covid-19 health emergency. For this purpose, from the analysis of statistical data, some aspects of the work experience of intermittent workers will be examined, which make it possible to verify their profile and their wider vulnerability than that of the other employed workers. Inserted in the legislation with the legal intention of formalizing the situation of workers who were on the margins of legal protection, as well as reducing unemployment levels, the intermittent employment contract is one in which the provision of services, with subordination, is not continuous, occurring with alternation of service provision and inactivity periods, determined in hours, days or months, regardless of the type of activity of the employee and the employer, except for the aeronauts, governed by their own legislation. However, the reality has revealed that the unpredictability regarding the existence of hours and remuneration makes intermittent workers more vulnerable than other employees, even if they are employed. The context of the emergence of Covid-19 reveals this situation by revealing the greatest initial loss of jobs precisely in the areas occupied by such workers.

KEYWORDS

Intermittent work. Covid-19. Vulnerability

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 A regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil;
 - 2.1 Características;
 - 2.2 O contrato intermitente no direito comparado;
 - 3 Perfil do trabalhador intermitente;
 - 4 Crise de emergência sanitária Covid-19 e vulnerabilidade do trabalhador intermitente;
 - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 24/08/2020

Data de aprovação: 10/10/2020

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo centra-se na análise da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto de emergência sanitária Covid-19 vivenciada no mundo. O contrato de trabalho intermitente, fruto da reforma trabalhista de 2017, foi inserido no ordenamento jurídico com a finalidade anunciada de aumento da empregabilidade e de proteção jurídica e social aos trabalhadores que, anteriormente, ficavam à margem de qualquer regulamentação. Assim, examinar a situação do trabalhador intermitente em época de crise importa para saber se, de fato, a justificativa para a nova modalidade contratual tem sido atendida na prática laboral.

Para tanto, será examinada, brevemente, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, feita por meio da Lei nº 13.467/2017, a denominada reforma trabalhista, assim como sua justificativa, definição, características e disciplina legal em alguns outros países. Nesse ponto, considerando que a finalidade do contrato intermitente é muito similar em todos os países nos quais é regulado, examinar o Direito Comparado contribui para compreender o grau de proteção conferido pela legislação brasileira. Após, com base em dados estatísticos, será verificado o perfil do trabalhador intermitente, a fim de contextualizar sua situação laboral em meio à emergência sanitária, e examinado o tratamento legal conferido pela legislação trabalhista brasileira de emergência a esse tipo de contrato.

A legislação, a doutrina e as matérias jornalísticas fornecem os subsídios para examinar o tema proposto neste breve estudo, cujo objetivo é destacar a ampla vulnerabilidade do trabalhador intermitente, que somente fica mais evidente em momento de crise sanitária e econômica. A metodologia é pautada pelo método dedutivo, pois parte da análise das normas reguladoras do contrato de trabalho intermitente para examinar a vulnerabilidade do trabalhador no contexto da pandemia causada pela Covid-19. A técnica da pesquisa será, especialmente, a pesquisa documental bibliográfica.

2 A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Embora o percurso legislativo da regulamentação do contrato de trabalho intermitente no Brasil seja anterior à Lei nº 13.467/2017, pois ao menos desde de 2012 existem projetos de lei com a finalidade de inserir essa modalidade contratual atípica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹(BRASIL, 1943), foi a partir da denominada reforma trabalhista que ocorreu sua efetiva introdução no ordenamento jurídico brasileiro.

A figura contratual em análise foi inserida na CLT amparada por um discurso ideológico e político de aumento de empregos, bem como formalização e legalização de prestações de serviços que, geralmente, ficam à margem da proteção social e trabalhista. Assim como outras novas formas de contrato dispostas na CLT pela reforma, como o contrato do trabalhador **hipoempregado** ou **empregado hipovulnerável** e o teletrabalho, foi introduzido na legislação um novo tipo de contrato, com regulação específica e peculiaridades em relação à forma de trabalho tradicionalmente objeto do Direito do Trabalho².

¹ Trata-se do Projeto de Lei nº 3.785/2012 (BRASIL, 2012), da Câmara dos Deputados, ultrapassado pela rápida tramitação de outro Projeto de Lei sobre a matéria, o PL nº 218/2016 (BRASIL, 2016a), do Senador Ricardo Ferraço e, por fim, o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 (BRASIL, 2016b), de iniciativa do Executivo Federal, com o objetivo de alterar diversos pontos da legislação trabalhista que, no Senado, se tornou o Projeto de Lei nº 38/2017 (BRASIL, 2017c).

² Tem sido chamado pela doutrina de trabalhador **hipoempregado** ou **empregado hipovulnerável** a figura introduzida pela Lei nº 13.467/2017: aquele trabalhador portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pois, na forma do parágrafo único do artigo 444 da CLT, as disposições pactuadas em seu contrato terão a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT.

Importante registrar que o Relatório do Projeto de Lei nº 6.787/2016 (Projeto de Lei da Reforma) menciona a necessidade de adaptação às inovações tecnológicas e à demanda de alguns setores da economia, a exemplo dos setores de bares e restaurantes ou de turismo, com a possibilidade de prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregador o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. Foi ressaltada a existência da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 358 do TST, em que se admite a legalidade do pagamento das horas trabalhadas, além do impacto direto na geração de empregos, como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável, reduzindo evasão escolar (BRASIL, 2017a).

Nesse sentido, a Lei nº 13.467/2017 incluiu o parágrafo terceiro ao art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho para definir o contrato de trabalho intermitente:

Artigo 443, § 3º 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. (BRASIL, 2017b).

O modelo de trabalho e de contrato em análise é mais um dos frutos da sociedade pós-industrial³, cujas amplas transformações

³ A ação conjunta do progresso científico e tecnológico (sobretudo informática, nanotecnologias, biotecnologias, tecnologia nuclear, novos materiais, laser, fibras óticas, satélites), do desenvolvimento organizacional, da globalização, dos meios de comunicação de massa e da escolarização difusa produziu, no próprio interior da sociedade industrial, uma sociedade nova, que por comodidade podemos chamar pós-industrial, não mais centrada na produção em grande série de bens materiais, como automóveis e refrigeradores, mas na produção de bens imateriais, como serviços, informações, símbolos, valores, estética (MASI, 2017, p. 451).

ocasionadas geraram efeitos no Direito do Trabalho. Com um mercado mais voltado aos serviços do que à indústria, surge a necessidade de as normas laborais atenderem à nova realidade, seja por meio da formação de novos vínculos de trabalho (atípicos), os quais fogem da tipificação clássica de contrato de emprego em que vigorava o forte grau do poder patronal e a ampla dependência e subordinação por parte do empregado, seja em relação à maleabilidade do regime jurídico do contrato de trabalho, que se traduz no aligeiramento de algumas garantias tradicionais dos trabalhadores subordinados (RAMALHO, 2012, p. 70). E nesse contexto, o contrato de trabalho intermitente desponta tanto na atipicidade dos contratos, como novo tipo de vínculo laboral, quanto na maleabilidade do vínculo, ao oferecer menos garantias ao trabalhador do que um contrato de trabalho comum.

2.1 Características

O novo contrato é definido e regulado nos arts. 443, *caput* e parágrafo terceiro e art. 452-A e seus parágrafos. Assim estabelece o art. 452-A e seus parágrafos:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que 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.

§ 1º 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.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

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

§ 4º 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

§ 8º O empregador efetuará 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 fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 2017b).

O contrato de trabalho intermitente, também praticado e disciplinado em outros países, nos quais possui a denominação de trabalho sob demanda, trabalho sob chamada ou trabalho zero hora, caracteriza-se pela prestação descontinuada da atividade

laboral, com alternância de períodos de efetivo labor com períodos de inatividade, mas com permanência da subordinação e do vínculo durante todos os períodos. Assim, o empregador possui a prerrogativa de convocar o trabalhador para prestar serviços somente quando necessário, ou seja, quando houver demanda, sem necessidade de adimplir os períodos de inatividade. Nesse ponto, a lei explicita que o tempo de inatividade não é considerado tempo de serviço, embora a subordinação seja mantida (BRASIL, 2017b). É possível pensar, assim, em uma nova espécie de subordinação: a subordinação potencial, na qual o trabalhador possui a expectativa de ser chamado e, nesse período, está vinculado, embora sem receber contraprestação.

Observa-se que as principais obrigações reveladas na realidade de uma relação de trabalho – a prestação do trabalho e a remuneração – não são garantidas no contrato de trabalho intermitente, pois o trabalhador poderá não ser convocado nunca ou de forma bastante esparsa, a ponto de não conseguir, ao final do mês, obter salário compatível com as suas necessidades básicas, correspondentes a direitos previstos no art. 7º, inciso IV da Constituição (BRASIL, 1988). É em razão dessas condições relacionadas à jornada e à remuneração variáveis que a modalidade de contrato em análise é questionada, pois as principais prestações devidas ao empregado não são garantidas, o que potencializa a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador.

Além disso, a lei brasileira pode ser criticada pela sua ampla abertura e generalidade, não tendo limitado o contrato de trabalho intermitente a determinadas atividades empresariais, tampouco fornecido mínimas garantias ao trabalhador em relação à jornada e à remuneração nos períodos de inatividade. Essa forma de regulação em um país no qual mesmo os contratos de trabalho comuns acarretam, em sua maioria, baixas remunerações e renda insuficiente, apresenta preocupações quanto ao crescimento de empregos precários e estatísticas fictícias, pois aumenta os postos de emprego sem efetiva prestação de horas de trabalho.

2.2 O contrato intermitente no Direito Comparado

A flexibilização das leis trabalhistas e a introdução de novas tipologias de contratos de trabalho são fenômenos presentes em diversos países que, a partir de um discurso similar ao da reforma trabalhista brasileira, buscam adaptar as relações de trabalho ao mercado e às novas tecnologias de informação e comunicação. Isso ocorre em relação a todos os contratos mais flexíveis no tempo, entre eles o contrato intermitente, modalidade prevista em diversos países da Europa e nos Estados Unidos. Embora com nomenclaturas e formas de regulação distintas, em todos os países é mantida a essência da descontinuidade temporal da prestação de serviços.

Em Portugal, os arts. 157 a 160 do Código do Trabalho regulam o contrato intermitente e o definem como o contrato de prestação descontinuada dos serviços, aplicável a qualquer tipo de profissional e de atividade empresarial, desde que exercida com descontinuidade ou intensidade variável (PORTUGAL, 2009). O Código português ainda estabelece um limite mínimo de cinco meses de atividade, dos quais três deverão necessariamente ser ininterruptos, e prevê uma remuneração para o período de inatividade, a ser fixada por regulamentação coletiva ou em 20% da remuneração base.

A lei italiana também regula o *contratto di lavoro a chiamata* nos arts. 13 e 18 da Lei nº 81/2015. Estabelece hipóteses objetivas e subjetivas para a contratação por meio intermitente: as primeiras, relacionadas às causas do contrato, serão previstas em regulamentação coletiva; as subjetivas estão previstas na lei, que permite a contratação de mão de obra segundo a modalidade intermitente quando se tratar de trabalhadores com menos de 24 ou com mais de 55 anos de idade (ITÁLIA, 2015). Em termos de garantias, a lei italiana estabelece limite temporal de utilização desse contrato com cada empregador por período máximo de 400 dias dentro de três anos, e possibilita ainda a existência de

indenização de disponibilidade, caso em que o trabalhador deverá sempre atender os chamados quando solicitado.

Na Espanha, o art. 16 do Estatuto dos Trabalhadores define o contrato intermitente com a nomenclatura de contrato por tempo indefinido fixo descontínuo. Destina-se à realização de trabalhos que tenham caráter fixo descontínuo e não se repitam em datas certas, dentro do volume normal de atividade da empresa (ESPANHA, 2015). Consta-se que na Espanha, desde a crise mundial, as taxas de desemprego têm sido muito altas, o que conduziu o país a flexibilizar cada vez mais as normas trabalhistas e introduzir no mercado laboral contratos atípicos, especialmente temporários e contratos a termo, dentre os quais se encontram os contratos fixos descontínuos.

Mas é o Reino Unido o local em que o contrato intermitente, chamado *zero hour contract*, possui disciplina legal mais singela, tornando o contrato de trabalho a fonte maior de obrigações. Ganhou maior notoriedade, naturalidade e abrangência a partir das políticas neoliberais de emprego, que visam flexibilizar as relações de trabalho e tornar menos onerosa a atividade econômica (ORGANIZAÇÃO, 2018). Atualmente, somam quase um milhão de pessoas com contratos zero hora como atividade principal, o que representa 3% das pessoas empregadas no Reino Unido (FINLAY, 2020). Contudo, a única regulação consta da Seção 27A no *Employment Rights Act* (REINO UNIDO, 1996), que entrou em vigor em 26 de maio de 2015, e nada especifica acerca do contrato ou de direitos ao trabalhador zero hora, mas apenas proíbe a inclusão de cláusula de exclusividade (REINO UNIDO, 1996). Assim, considerando que no Reino Unido os trabalhadores são considerados *self-employee*, *worker* ou *employee*, será o caso concreto que demonstrará os direitos do trabalhador, uma vez que cada categoria tem seu estatuto legal a regular os direitos correspondentes.

Por fim, os Estados Unidos são orientados pela doutrina do *employment-at-will*, reconhecida como emprego à vontade, em que

empregador e trabalhador estabelecem um contrato por vontade própria, por prazo indeterminado e que pode ser encerrado sem justo motivo a sem prévio aviso, exceto em situações de política pública, exceção implícita no contrato e pacto implícito de boa-fé e negociação justa⁴. Diversamente do que ocorre em países da Europa, a modalidade trabalho intermitente é prática difundida e, geralmente, a regra no sistema de trabalho de setores de loja de varejo, alimentos, restaurantes e bares dos EUA. O que se verifica na prática norte-americana, portanto, é que diante da liberdade de contratação no vínculo laboral, considerados os sujeitos como em nível de igualdade e mesma hierarquia, e da importância assumida pela adequação da força de trabalho à demanda real de trabalho, não há espaço para programação de horários de trabalho, de modo que até mesmo aviso prévio de duas semanas é considerado elevado tempo pelas empresas.

Após breve análise da disciplina legal do contrato intermitente em alguns outros países, necessário examinar quem são os trabalhadores intermitentes e, com base nessa constatação, verificar como está sua situação laboral diante da crise de emergência sanitária Covid-19.

3 PERFIL DO TRABALHADOR INTERMITENTE

Na gênese da lei brasileira, assim como nas normas do Direito Comparado, é clara a intenção dos Estados de contemplar no contrato intermitente os trabalhadores que geralmente laboram em funções de **bico**, como aqueles que trabalham em bares,

⁴ A exceção de política pública impede o empregador de demitir o funcionário que se nega a violar lei do Estado. Exceção implícita no contrato relaciona-se com o comportamento do empregador que gera expectativa ao empregado de que não será dispensado sem justa causa, como prática adotada na empresa ou previsão nesse sentido em regulamento empresarial. E sobre a exceção do pacto implícito de boa-fé, um empregador normalmente não pode demitir um funcionário de má-fé ou demitir um funcionário quando a demissão for motivada por malícia. (LEGAL, 2020).

restaurantes, setor de turismo, setores com demanda descontínua ou variável (BRASIL, 2020b). Por isso, é necessário examinar se até o momento essa intenção tem se concretizado na prática laboral e qual o grau de proteção tem sido conferido aos trabalhadores intermitentes.

Em novembro de 2019, ao final de dois anos da inclusão do contrato intermitente na legislação trabalhista brasileira, foram abertos 1,124 milhão de empregos formais no Brasil, sendo, desse total, 133 mil de trabalho intermitente, o que significa que uma em cada dez novas vagas criadas foi de trabalho intermitente (RESENDE; BRIGATTI, 2019). Segundo dados do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (CAGED), os setores de comércio e serviços são responsáveis por 72% das vagas intermitentes abertas em 21 meses da lei trabalhista: o setor de serviços concentra a maior parte das vagas: 47% do total (47.661), seguido pelo comércio, com 25% (BRASIL, 2019). Possivelmente esses sejam os segmentos mais atingidos em razão da adequação da mão de obra intermitente aos períodos de maior incremento de vendas ou solicitação de serviços, como datas festivas.

Alguns dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) mostram que no ano de 2018 a remuneração mensal média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 763,00; a remuneração foi inferior a um salário mínimo em 43% dos vínculos intermitentes que registraram trabalho; 40% dos vínculos que estavam ativos em dezembro de 2018 não registraram nenhuma atividade no mês; 11% dos vínculos intermitentes não geraram atividade ou renda em 2018. Segundo tais dados, os vínculos de trabalho intermitentes ativos no final de 2018 tinham, em média, duração de cinco meses, divididos em: dois meses de espera e três meses de trabalho efetivo (DEPARTAMENTO, 2020).

Considerando que um grande argumento relacionado à renda do trabalhador intermitente é a possibilidade de trabalhar para diversos tomadores, aproveitando os momentos de inatividade, é importante registrar que, segundo o Ministério da Economia,

em novembro de 2019 a proporção de trabalhadores intermitentes com mais de uma admissão naquele mês era de 0,3% (CAVALINNI, 2019).

Em análise do perfil salarial no contexto internacional, observa-se, a título ilustrativo, que na Itália a retribuição aos trabalhadores a tempo integral é, em média, 19% superior aos trabalhadores a tempo parcial ou em jornadas flexíveis, o que significa 11,98 euros por hora aos primeiros e 9,72 euros por hora aos trabalhadores flexíveis (RICCIARDI, 2020).

Dos dados apreendidos acima pode ser observado que, em parte, o perfil do trabalhador intermitente atende à proposta legislativa de regularizar os **bicos** e servir ao comércio e aos serviços em épocas de maior intensidade de demanda. No entanto, esse trabalhador não possui a perspectiva de receber sequer um salário mínimo mensal, tanto porque não labora o número de horas necessárias para gerar uma renda mínima adequada, integrando assim a chamada mão de obra subutilizada e subocupada, quanto porque as ocupações são simples, não exigem maiores qualificações e, desse modo, abarcam postos de trabalho com baixos salários.

Assim, tendo em vista que a lei brasileira não restringiu o contrato de trabalho intermitente a determinadas atividades mas, ao contrário, permitiu sua utilização em todos os setores, e considerando o alto índice de desemprego, que no primeiro trimestre de 2020 atingiu 12,9 milhões de brasileiros (INSTITUTO, 2020), tem-se que o perfil do trabalhador intermitente no Brasil é aquela pessoa que busca qualquer trabalho que lhe possibilite algum pagamento, independentemente das suas condições de ser jovem, velho, aposentado, mulher, estudante. Ao que tudo indica, a prática laboral tem demonstrado que são justamente os trabalhadores mais vulneráveis que têm sido destinatários do contrato intermitente. Vulnerabilidade esta que, como explicam Leandro do Amaral D. de Dorneles e Cíntia Machado de Oliveira, é noção mais ampla e complexa do que a da hipossuficiência,

abrange maior número de variáveis e permite maior maleabilidade (OLIVEIRA; DORNELES, 2016). Conforme lecionam os autores, o padrão geral das relações de emprego gera a premissa de que, em princípio, as diversas desigualdades que compõem a noção de vulnerabilidade estão presentes (negocial, hierárquica, econômica, técnica, social e informativa); no entanto, no caso concreto, um ou outro desdobramento pode não se apresentar, apresentar-se de forma minimizada ou mesmo maximizada (maior ou menor poder negocial do trabalhador, maior ou menor dependência econômica do emprego, etc), dando maleabilidade à definição de vulnerabilidade e, conseqüentemente, à real demanda protetiva (OLIVEIRA; DORNELES, 2016).

Embora a intenção legislativa tenha sido formalizar relações que estavam à margem da proteção jurídica, na prática os trabalhadores intermitentes permanecem excluídos do pleno emprego, sem segurança social e na ausência de qualquer previsibilidade de jornada e salário.

4 CRISE DE EMERGÊNCIA SANITÁRIA COVID-19 E VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE

No ano de 2020 surge um problema mundial diferente daquele que costuma gerar efeitos globais. Acostumados a lidar com crises causadas por questões financeiras, os países são atingidos por uma crise de saúde de escala mundial, unindo todo o mundo em torno de medidas similares para conter os efeitos nefastos gerados pelo vírus causador da Covid-19. Além da dramática situação nos setores da saúde, a atividade econômica e, por consequência, os trabalhadores, passam a sofrer as consequências negativas da necessidade do isolamento das pessoas e do fechamento de estabelecimentos comerciais e de serviços. Nesse contexto, os vínculos precários são os primeiros a serem atingidos.

Em termos mundiais, podemos exemplificar com a Espanha, país que utiliza amplamente contratos de trabalho flexíveis. Naquele país, 77,2% dos trabalhadores que perderam empregos

na crise de emergência sanitária Covid-19 são trabalhadores temporários, entre os quais jovens, mulheres e pessoas com rendas mais baixas. Além disso, no primeiro trimestre de 2020, a Espanha registrou uma taxa de desemprego de 14,41%, com 121 mil novos desempregados e perda de postos de trabalho particularmente aguda nos serviços, em setores-chave como turismo ou restaurantes (TAHIRI, 2020).

Considerando, assim, que os setores mais afetados pela crise são justamente aqueles que mais empregam os trabalhadores intermitentes, como setores de turismo, bares e restaurantes, poderíamos afirmar que esses trabalhadores foram os primeiros a serem dispensados ou, simplesmente, passaram a ter um período de inatividade mais longo. A instabilidade salarial e a falta de acesso a seguros sociais, em razão da precariedade do vínculo, colocam em evidência a precariedade desse contrato em todos os países nos quais é utilizado.

No Brasil, a facilidade de dispensa dos empregados intermitentes em comparação aos trabalhadores comuns também conduziu à maior perda inicial de seus postos de trabalho. Contudo, dados evidenciam que sua contratação, em época de flexibilização da atividade econômica, também pode aumentar. Nesse sentido, em matéria do jornal Folha de São Paulo de 22 de agosto de 2020, foi destacado que a participação da modalidade intermitente no total de admissões passou de uma média de 0,9% para 1,3% durante a pandemia. Essa situação seria justificada pelo fato de esse tipo contratual se adaptar melhor à demanda do empregador, por permitir a flexibilidade da jornada a um custo menor (PERRIN, 2020).

Portanto, existem duas situações distintas quanto ao contrato intermitente: a maior facilidade da dispensa dos trabalhadores intermitentes, sem necessidade de adoção de medidas como suspensão do contrato ou redução proporcional da jornada desses trabalhos; e a possibilidade de sua utilização justamente no momento de pandemia, em virtude da adaptação da jornada à demanda, menor nesse momento.

Porém, as situações variam de acordo com os países a serem analisados. Países da Europa, como Itália, foram duros em suas medidas, o que ocasionou um isolamento rígido por curto espaço de tempo e a adoção de medidas de flexibilização somente quando os números de mortes e de pessoas afetadas pelo vírus diminuiu drasticamente (KOSACHENCO, 2020). Outros países, como o Brasil, optaram por não adotar, em nível nacional, medidas drásticas por curto período, mas apenas flexibilizar setores da economia e do trabalho, mantidos os devidos cuidados de higiene, não fixando ações coordenadas entre as esferas do governo (WIZIACK, 2020). O resultado foi a adoção de medidas mais sérias por estados e municípios, com base na sua autonomia para tratar de questões de saúde, conseguindo conter maiores desastres humanitários. A situação dos trabalhadores altera-se de acordo com cada cenário estatal.

Na legislação que regula os efeitos da emergência sanitária no Direito do Trabalho, a Lei nº 14.020/2020, de 06 de julho de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual se refere às medidas específicas dos trabalhadores com contratos de emprego a tempo indeterminado. Em relação ao trabalhador intermitente, o art. 18 da referida lei estabelece que o empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses (BRASIL, 2020a). O benefício em questão está disciplinado pela Lei nº 13.982/2020, de 02 de abril de 2020, cujo art. 2º assim dispõe:

Art. 2º Durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, será concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes;

II - não tenha emprego formal ativo;

III - não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressaltado, nos termos dos §§ 1º e 2º, o Bolsa Família;

IV - cuja renda familiar mensal per capita seja de até 1/2 (meio) salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 (três) salários mínimos;

V - que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

b) contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social que contribua na forma do caput ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; ou

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV. (BRASIL, 2020a, grifo nosso).

Referida disposição legal configura exemplo concreto de que o próprio sistema normativo reconhece a maior vulnerabilidade do trabalhador intermitente. A Lei nº 13.982/2020, ao estabelecer parâmetros de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC) e medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19), aproximou o trabalhador intermitente inativo do trabalhador informal, revelando que o discurso

da formalização dos vínculos na prática não beneficia o trabalhador, em razão da imprevisibilidade intrínseca à formação do vínculo.

No caso do trabalhador intermitente, seu perfil demonstra ampla vulnerabilidade em todas as suas vertentes: ao não aceitar o serviço, possivelmente fique sem trabalho por bastante tempo, ao mesmo tempo em que precisa de renda para se sustentar, o que não é suficientemente atendido pelo labor sob chamada, acarretando a esse trabalhador situação mais desigual do que a dos contratos tipicamente regulados. Além disso, a flutuação da demanda, ao mesmo tempo que pode gerar maiores solicitações, também ocasiona a descartabilidade de tais trabalhadores, que ficam totalmente sujeitos ao risco do empreendimento.

Por fim, conforme examinado, o próprio sistema laboral, ainda que em regime de exceção, tendo em vista a crise sanitária vivenciada, reconhece a maior vulnerabilidade do trabalhador intermitente ao equipará-lo ao trabalhador informal, e não aos demais empregados sujeitos à redução de jornada e à suspensão do contrato. Isso ocorre em razão da própria configuração do vínculo, que, mesmo em épocas de normalidade, sujeita o trabalhador à imprevisibilidade da demanda e, como consequência, imprevisibilidade da jornada e do salário. A emergência sanitária internacional somente potencializa e evidencia a ausência de sintonia do discurso da formalização do vínculo intermitente com a existência de reais garantias ao trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os contextos de crise geralmente acarretam modificações jurídico-laborais, por se acreditar que as causas e as soluções passam sempre por alterações da rigidez das normas laborais. No entanto, em meio a uma crise sanitária de proporção não prevista, desponta a fragilidade e a vulnerabilidade de certos tipos de trabalhadores, para os quais ser destinatário de um contrato atípico não é condição suficiente para alcançar o patamar de dignidade e emancipação civilizatória. Se os trabalhadores intermitentes já

existiam na prática laboral, mas não possuíam garantias jurídico-laborais em razão da ausência de sua formalização, sua situação pouco se alterou por estarem regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho. A reconfiguração do vínculo de emprego, com a intercalação de período de atividade e períodos de inatividade, sem previsão de remuneração mínima ou percentual a ser pago nos momentos de inatividade, mais atende aos interesses do empregador e afasta o trabalhador de proteções básicas e mínimas.

A situação do trabalhador intermitente destaca-se no contexto da emergência sanitária: em parte porque os postos de trabalho mais ocupados por esses trabalhadores são os que mais reduziram a demanda na crise; em parte porque, em momento de flexibilização econômica, com a progressiva reabertura dos setores do comércio e dos serviços, a força de trabalho intermitente é atrativa para os empresários, que buscam adaptar as jornadas às reais demandas do momento.

Contudo, pôde ser visto que a fragilidade da situação laboral dos trabalhadores intermitentes é ampla mesmo em momentos de normalidade, o que deve se agravar na crise. Nesse sentido, o próprio sistema normativo reconhece a maior vulnerabilidade do trabalhador intermitente frente aos demais empregados, ao aproximá-lo dos trabalhadores informais na Lei nº 13.982/2020 e determinar que sejam destinatários do benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), e não das demais medidas inseridas na Lei nº 14.020/2020. Tais considerações apenas reforçam a conclusão acerca da vulnerabilidade ao extremo a que estão expostos os trabalhadores intermitentes, o que não foi solucionado, mas potencializado pela forma aberta, genérica e não protetiva da sua regulamentação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 218 de 2 de fevereiro de 2016a**. Regulamenta, nos termos do art. 146, III, b, as obrigações, o

lançamento e o crédito do imposto incidente sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação de que trata o art. 155, § 2º, incisos VII e VIII, da Constituição, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 87, de 16 de abril de 2015 no caso que especifica e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara do Deputados, [2016]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2076654>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.785 de 26 de abril de 2012**. Institui o contrato de trabalho intermitente. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2012]. Disponível: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=543121>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787 de 23 de dezembro de 2016b**. NOVA EMENTA: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2016]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir Parecer em Projeto de lei nº 6787, de 2016, do Poder Executivo**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado. **Projeto de Lei nº 38 de 13 de julho de 2017c**. Altera a Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. Brasília, DF: Senado Federal, [2017]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 29 out. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 ago.2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020a**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 20 ago. 2020

BRASIL. **Lei nº 14.2020, de 06 de julho de 2020b**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e outras medidas. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED)**: sumário executivo. Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2019. Disponível em: <http://antigo.trabalho.gov.br/images/Noticias/Dez-2019/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2020.

CAVALINNI, Marta. Em quase dois anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes.

G1 Economia, Rio de Janeiro, 29 maio 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>. Acesso em: 21 ago. 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim emprego em pauta**, jan. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta14.html>. Acesso em: 21 ago. 2020.

ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. [2015]. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, [2020]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 30 out. 2020.

FINLAY, Brian Stuart. One million britons will be on zero-hour contract by end of 2020. **The conversation**, Waltham, MA, 27 fev. 2020. Disponível em: <https://theconversation.com/>

one-million-britons-will-be-on-zero-hour-contracts-by-end-of-2020-132338. Acesso em: 22 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**, Brasília, DF: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 ago. 2020.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81, de 15 de junho de 2015**. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Roma: Presidência da República, [2015]. Disponível em: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

KOSACHENCO, Camila. Que medidas outros países têm adotado para frear o coronavírus. **Zero Hora**, Porto Alegre, 9 mar. 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/coronavirus-servico/noticia/2020/03/que-medidas-outros-paises-tem-adotado-para-frear-o-coronavirus-ck7kpqg1m02o401oamu7kmq4i.html>. Acesso em: 22 ago. 2020.

LEGAL INFORMATION INSTITUTE (LII). **Employment-at-will Doctrine**. Ithaca, NY, LII, [2020]. Disponível em: https://www.law.cornell.edu/wex/employment-at-will_doctrine. Acesso em: 10 ago. 2020.

MASI, Domenico De. **Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo**. Tradução: Silvana Cabicci e Frederico Carotti. 1. ed. São Paulo: Objetiva, 2017.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho individual e coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Zero-hours work in the United Kingdom**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>

public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf. Acesso em: 06 ago. 2020.

PERRIN, Fernanda. Intermitentes aumentam participação nas admissões durante pandemia. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 22 ago. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/intermitentes-aumentam-participacao-nas-admissoes-durante-pandemia.shtml?origin=folha>. Acesso em: 23 ago.2020.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Presidência da República, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202009250357/73775506/diploma/indice>. Acesso em: 20 ago.2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012. Parte I: Dogmática geral.

REINO UNIDO. **Employment rights act, de 1996**. [1996] Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A>. Acesso em: 20 ago. 2020.

RESENDE, Thiago; BRIGATTI, Fernanda. Dois anos após reforma trabalhista, 11,8% das vagas criadas são intermitentes. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 21 dez. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/118-das-vagas-criadas-sao-de-intermitentes.shtml>. Acesso em: 23 ago. 2020.

RICCIARDI, Rafaele. Giovanne, donne, stranieri e intermittenti: tutte le “diversità” che si pagano in busta paga. **La Repubblica**, 20 jan. 2020. Disponível em: https://www.repubblica.it/economia/2019/12/09/news/istat_stipendi_differenziale_retributivo-242990445. Acesso em: 21 ago. 2020.

TAHIRI, Javier. El 77% de los empleos destruidos por la crisis del coronavirus eran temporales. **ABC Economía**, Madrid, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://www.abc.es/economia/>

abci-77-por-ciento-empleos-destruidos-crisis-coronavirus-eran-temporales-202006301200_noticia.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.es%2F. Acesso em: 21 ago. 2020.

WIZIACK, Julio. Governo não tem diretriz no combate ao coronavírus, diz TCU. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 24 jun. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/06/governo-nao-tem-diretriz-no-combate-ao-coronavirus-diz-tcu.shtml>. Acesso em: 22 ago. 2020.