

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE DE UMA NOVIDADE ILUSÓRIA

Fernando Nunes Ribeiro¹, Gefferson Dias Nascimento de Freitas²,
Ângela Barbosa Franco³

Resumo: Este estudo analisou os artigos controvertidos que regem os contratos de trabalho intermitente, por desrespeitarem os preceitos basilares do trabalho digno resguardados pela Constituição Federal de 1988 e pelos princípios norteadores do Direito do Trabalho. Assim, traçou uma reflexão crítica da Lei nº. 13.467/17 e da MP nº. 808/17, à luz dos preceitos constitucionais e dos comandos jurídicos instigadores do Direito do Trabalho, para mostrar a impossibilidade de se realizar uma interpretação literal das normas reformadoras da CLT. Essas, mediante a promessa ilusória de viabilizar novas contratações, na realidade, precarizam as condições mínimas de labor, por tolherem da classe obreira o usufruto dos direitos sociais em sua plenitude.

Palavras-chave: Inconstitucionalidade, jornada intermitente, Lei nº. 13.467/2017, MP nº. 808/2017, reforma trabalhista

Introdução

Em 13 de julho de 2017, foi aprovada a Lei nº. 13.467/2017, que inseriu no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente. Seguindo o texto reformador e a Medida Provisória nº. 808 de 14/11/17, que também regulamenta o instituto, a presente pesquisa indicou aspectos controvertidos e falhos da nova

¹ Graduanda em Direito – FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: fernando.ribeiro.18@hotmail.com

² Graduanda em Direito – FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: caafedias@gmail.com

³ Professora da disciplina de Direito do Trabalho da FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: catfranco20@hotmail.com

modalidade contratual. Apesar da MP nº. 808/17 ter modificado alguns dispositivos e ampliado, em demasia, a normatização do tema em apreço, caso não seja votada no prazo e perca sua vigência, a reflexão ora apresentada continua oportuna e relevante, pois preceitua a necessidade de avaliar e adequar a reforma do texto celetista sempre à luz dos preceitos constitucionais centrados na pessoa humana. Sob essa perspectiva, a pesquisa objetivou destacar as iniquidades da legislação relativa ao contrato intermitente que parecem, diante de uma interpretação gramatical, tentar mitigar os princípios do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais resguardados pela Carta Magna de 1988.

Material e Métodos

Com base em fontes secundárias e na vertente jurídico-dogmática, este trabalho utiliza como referencial teórico os preceitos da Constituição Federal de 1988 e os princípios do Direito do Trabalho, para indicar as falhas que a normatização alusiva ao contrato intermitente suscita.

Resultados e Discussão

O contrato intermitente encontra-se definido no § 3º do art. 443 da CLT (BRASIL, 2017a, online), como um contrato de trabalho cuja “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(...)”.

De acordo com o art. 452-A da CLT (BRASIL, 2017b), alguns requisitos devem ser verificados para sua validação, quais sejam: forma escrita e registro na CTPS; qualificação das partes (identificação, assinatura e domicílio ou sede); valor da hora ou do dia de trabalho; o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Quanto ao pagamento, vale ressaltar que a lei almeja instituir uma modalidade de labor em que se tem uma relação de emprego sem a necessária obrigação de pagar salário. Este apenas é calculado em

função da produção do trabalhador, estimada pelo número de horas em que efetivamente prestou serviços, a partir do momento em que é convocado pelo empregador. No entanto, não se deve interpretar a novidade normativa em sua literalidade. Se o empregado percebe remuneração variável, a ele, conforme dispõe o art. 7º, VII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), é garantido o salário mínimo legal. Dessa forma, trata-se de salário por unidade de obra ou salário-tarefa e precisa ser pago, inclusive, nos meses contratuais sem convocação para o trabalho (DELGADO e DELGADO, 2017). Mesmo assim, ainda que a jurisprudência futuramente corrobore a necessidade do pagamento de, pelo menos, um salário mínimo mensal, o contrato intermitente não deixa de ser um mecanismo de descarte dos contratos ordinários com prazo indeterminado e relativização dos princípios constitucionais do trabalho.

Nos termos do art. 452-A, § 1º, da CLT (BRASIL, 2017a), quando o empregador convocar o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, necessita observar a antecedência de, pelo menos, 3 (três) dias corridos para o início do labor, esclarecendo qual será a jornada. Recebida a convocação, o § 2º, do art. 452-A, da CLT (BRASIL, 2017b) indica o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para o empregado se manifestar dizendo se aceita ou não o convite. Se não houver resposta, o silêncio presume a recusa. Note-se que o prazo para aceite é bem exíguo e faz com que o empregado vivencie o estresse de a todo momento conferir seu e-mail, WhatsApp, telefone, dentre outros meios de contato, para certificar se foi chamado pelo tomador de serviços. A convocação fica adstrita ao arbítrio do empregador e escraviza o obreiro aos meios telemáticos de comunicação, para não perder o prazo e, conseqüentemente, a oportunidade de trabalho. Assim, tem-se um cotidiano de trabalho imprevisível e limitador do convívio familiar e social do indivíduo.

Caso labore o tempo acordado com o empregador, o art. 452-A, § 6º, da CLT (BRASIL, 2017b), assevera que o empregado tem direito, na data combinada para o pagamento ou dentro de um período máximo de um mês, a receber imediatamente as seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais, com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal

remunerado e adicionais legais. Insta salientar que, durante as férias de 1 (um) mês, o empregado fica impedido de prestar serviços para o mesmo empregador que lhe deu a folga. Todavia, como pode ter vários contratos intermitentes, com diversos tomadores de serviços, efetivamente não usufrui do seu direito de desconexão no labor. Enquanto está de férias de um trabalho, não tem a liberdade de efetivamente gozar do repouso, já que convive com a expectativa de ser chamado por outros empregadores para se apresentar ao serviço. Ademais, como recebe o pagamento das férias proporcionais em até um mês, contado do primeiro dia de prestação de serviço (§ 11 do art. 452-A da CLT), quando iniciar o descanso, não faz jus a qualquer pagamento, o que compromete o caráter finalístico no qual as férias foram criadas (CORREIA, 2018). Sob esses aspectos, tem-se um notório desrespeito a um direito social, indisponível e irrenunciável, resguardado pelo art. 7º, XVII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Firmado um contrato intermitente, o auxílio-doença e o salário maternidade são pagos diretamente pela Previdência Social (§ 13 e § 14, art. 452-A, da CLT). Dessa maneira, o empregador se exime da obrigação de arcar com os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento da classe obreira em caso de enfermidade, bem como com a antecipação dos custos da licença da gestante (que posteriormente serão abatidos dos recolhimentos devidos pelo empregador ao INSS). Se, por um lado, a lei dispensa o empregador de obrigações provenientes de um contrato comum, onera a parte hipossuficiente da relação de emprego. Ao vivenciar uma doença ou se encontrar em estado gravídico, precisa necessariamente passar por procedimentos burocráticos impostos pela Previdência Social.

Conforme preceitua o art. 452-B, IV, da CLT (BRASIL, 2017b), as partes podem, facultativamente, convencionar o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados. Quanto à tal possibilidade, teme-se o ajuste de sanção exorbitante para a parte obreira. Obviamente, o cancelamento por parte do trabalhador, por motivo justo, não pode ensejar a reparação do empregador (CORREIA, 2018). O princípio da alteridade deve suplantar qualquer tipo de indenização imposta

aos subordinados em um vínculo empregatício, a não ser quando o prejuízo vivenciado pelo empregador decorrer de dolo ou culpa obreira.

Em relação à extinção do contrato, o art. 452-E da CLT (BRASIL, 2017b) dá a entender que, em qualquer hipótese (a pedido do empregado, por iniciativa do empregador ou após um ano de inatividade), ressalvadas as previsões dos arts. 482 e 483 da CLT, são devidas, pela metade, as indenizações do aviso prévio e da multa do FGTS. Apesar das demais verbas rescisórias serem pagas na integralidade, o comando legal em comento encontra-se eivado de inconstitucionalidade. O aviso prévio, nos termos da Carta Maior (BRASIL, 1988), art. 7º, XXI, corresponde, no mínimo, a 30 dias. A redução em 50% (cinquenta por cento) representa um contrassenso, pois sequer, via ACT ou CCT, admite-se seu arrefecimento (art. 611-B, XVI, da CLT). Portanto, não pode prosperar, na íntegra, o art. 452-E da CLT (BRASIL, 2017b).

Os §§ 1º e 2º do art. 452-E (BRASIL, 2017b) inexplicavelmente utilizam regras semelhantes às do distrato, contidas no art. 484-A da CLT (BRASIL, 2017a). Eles ressaltam que o empregado, por ocasião da extinção do contrato, poderá movimentar até 80% (oitenta por cento) dos valores depositados em sua conta vinculada do FGTS, mas não faz jus ao seguro-desemprego. Tem-se, assim, mais um despautério legal, fomentador de desigualdade infundada e transgressora dos Direitos Sociais elencados na Lei Maior (BRASIL, 1988), especificamente, art. 7º, II.

A MP nº. 808/2017 (BRASIL, 2017b) estabelece um tipo de “quarentena” quanto à transição de atuais empregados contratados por tempo indeterminado para contrato intermitente. O empregador, até 31/12/2020, precisa aguardar o prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de demissão do empregado com contrato por prazo indeterminado, para recontratá-lo nos moldes do contrato intermitente. Nesse aspecto, deduz-se que, a partir de 2021, basta dar baixa ao contrato ordinário e readmitir o mesmo trabalhador; uma forma menos onerosa para o contratante, todavia, precária para o contratado. Nesse aspecto, o dispositivo afronta os princípios trabalhistas da inalterabilidade contratual lesiva, da condição

mais benéfica e da proteção do trabalhador. Esses não são meros receituários idealísticos, mas, sim, fontes com caráter normativo e imperativo, suficientes para não permitir a efetividade do art. 452-G (BRASIL, 2017b).

Apresentados alguns pontos problemáticos do contrato de trabalho intermitente, é oportuno dizer que a discussão sobre a Reforma Trabalhista, na qual essa peculiar modalidade contratual está inserida, perpassa pela promessa de criação de novos empregos e de consequente melhoria econômica do país, bem como de alinhamento da legislação pátria do trabalho àquela aplicada por países mais desenvolvidos. Contudo, teme-se por seus efeitos, devido à experiência negativa vivenciada por alguns países que a adotaram, como Reino Unido, Estados Unidos, Itália e Bélgica (AIDAR et al, 2017).

É considerável dizer que, da forma como está regulado o trabalho intermitente brasileiro, não se garante ao empregado um número mínimo de horas de trabalho, nem um salário suficiente para seu sustento e o de sua família. Não se pode deixar de ressaltar a provável redução de sua renda mensal e, conseqüentemente, a instabilidade financeira vivenciada pelo obreiro para honrar os compromissos assumidos, muitos deles relacionados à própria subsistência. Diante dos textos reguladores do contrato intermitente, a classe trabalhadora depara-se com a assunção dos riscos do negócio do empregador e a possibilidade de ter um emprego sem a garantia de salário, de laborar e receber menos que o salário-mínimo, de usufruir férias sem efetivo descanso, de ter um contrato sem todos os direitos sociais indicados no texto da Carta Maior, de ser um trabalhador sem dignidade no trabalho.

Considerações Finais

Apesar do contrato de trabalho intermitente ser inserido no ordenamento jurídico como mecanismo fomentador de empregos, na verdade, constitui um meio para se suplantarem Direitos Sociais basilares dos trabalhadores. Tal contratação não constitui apenas uma maneira menos onerosa para o empregador ajustar a relação

de emprego, mas, sim, a tentativa de desconstrução de toda a base principiológica do Direito do Trabalho, em sua perspectiva humana e protetiva da parte hipossuficiente. Em vista disso, cabe aos juristas jamais se fixarem à mera interpretação literal ou gramatical do texto reformador, sob pena de retrocesso social.

Referências Bibliográficas

AIDAR, L; RENZETTI, R; LUCA, G. **Reforma trabalhista e reflexos no direito de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017a**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador, Bahia: Juspodivm, 2018.

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