



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A INOVAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO INTERMITENTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Autores: RAYSSA SILVA SOARES, LUCAS OLIVEIRA ANDRADE, LUIZ HENRIQUE ADRIANO FONSECA, MATEUS RODRIGUES PINHEIRO, SAMUEL SILVA FURTADO REZENDE, LEANDRO LUCIANO SILVA

Introdução

Com a evolução e criação de novas relações de trabalho e emprego, nota-se uma tendência na tentativa de criar tipos mais flexíveis de contrato de trabalho, visando abranger as suas mais variadas formas. No Brasil, com a Reforma Trabalhista de 2017 criou-se uma nova modalidade de contrato de trabalho: o Trabalho Intermitente, presente no artigo 443, §3º da Lei nº 13.467/2017 e respaldado ainda pelo artigo 452-A e seus parágrafos, do mesmo dispositivo legal. Nesse novo modelo de contrato de trabalho, a prestação de serviços não é contínua, o trabalhador é chamado para desempenhar suas atividades esporadicamente, com intervalos de inatividade e é remunerado proporcionalmente ao número de horas de serviço.

O objetivo do presente estudo é analisar as consequências desta nova figura contratual no ordenamento trabalhista brasileiro.

Material e métodos

Trata-se de estudo exploratório com emprego de pesquisa bibliográfica e documental e método dedutivo, tendo por referência a doutrina especializada, com destaque para a obra de Cleber Martins Sales, Marcelo Palma de Brito, Platon Teixeira de Azevedo Neto e Rodrigo Dias da Fonseca, intitulada “Reforma Trabalhista Comentada”, com publicação ano de 2018, publicada pela Editora Empório do Direito; e a obra de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, denominada “A Reforma Trabalhista no Brasil”, publicada em 2017, pela Editora LTr. Quanto à legislação aplicável, optou-se pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

Resultados e discussão

A. Da Reforma Trabalhista de 2017

A implementação da Reforma Trabalhista no Brasil vem acompanhando as inúmeras mudanças que o âmbito trabalhista vem sofrendo. Diante da necessidade de criação de medidas que englobem novas modalidades de emprego e acompanhando as modificações no meio internacional, a legislação buscou se adequar às necessidades que essa esfera exige. O novo texto legislativo vem aplicando medidas que abarcam novos tipos de emprego, permitindo que trabalhadores que anteriormente não eram protegidos pela CLT passem a adquirir seus direitos. Além da aplicação de novas categorias de trabalho, como o Intermitente, no qual vai ser tratada com mais afinco adiante.

B. Conceito de Contrato de Trabalho Intermitente

Conforme apresentado acima, a Lei nº 13.467/2017 modificou em muito a vida do trabalhador brasileiro. Entre as mais variadas reformas trazidas, uma inovação: O contrato de trabalho intermitente. É uma das inovações que foram acompanhadas, das legislações anglo-saxônicas e estadunidenses (BRITO, Marcelo de Palma, 2018)

A referida lei, dando nova redação ao artigo 443 da CLT trouxe o significado de trabalho intermitente como “[...] 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, 1943). Ademais, o assunto é explanado no artigo 452-A do mesmo dispositivo legal e pela Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, do Ministério do Trabalho; que substituiu a Medida Provisória nº 808 que regulava alguns pontos da atividade e perdeu vigência.

C. Pontos Positivos do Contrato de Trabalho Intermitente

Vindo como novidade jurídica, o contrato de trabalho intermitente possibilita a celebração de outros vínculos de emprego, intermitentes ou não, pelo empregado junto a outros empregadores, de maneira que este possa ter uma renda extra complementar, desde que, respeitados todos os limites e prazos determinados em lei.

Além disso, as medidas adotadas para aplicação do trabalho intermitente, previstas nos artigos art. 443, § 3º, e 452-A da CLT, abriram espaço para prestação de serviços que eram exercidas de maneira informal e não eram abrangidos no que tange as medidas de proteção, acesso à Previdência Social e sistemática do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), passando a ter seus vínculos de emprego formalizados e seus direitos devidamente garantidos.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Frisa-se que a modalidade intermitente de trabalho garante de forma nítida, maior flexibilidade e liberdade ao trabalhador, isto porque, nem todos os cidadãos querem se sujeitar às normas estabelecidas pelo contrato de trabalho convencional, em virtude das especificidades e peculiaridades de suas vidas. Dessa forma, tal situação resta materializada na hipótese de estudantes que possuem uma rotina acadêmica muito intensa, e, por consequência, faltam-lhes uma boa disponibilidade de tempo, na ocorrência de pais que querem dedicar maior parte do dia para com o cuidado dos respectivos filhos, ou, dentre outras inúmeras situações hipotéticas.

Ainda, é válido ressaltar que o trabalho intermitente pode ser importante no que tange à diminuição das taxas de desemprego, sobretudo, em tempos de crise em ordens política, social e econômica no Brasil. Tal fato é justificado, em decorrência da simplicidade e a maior fluidez que o contrato intermitente de trabalho traz, possibilitando assim, maior facilidade tanto para o empregado e empregador, no ato da contratação. Além disso, por ser mais uma modalidade empregatícia em vigor na legislação brasileira, o rol de tipos de trabalho é aumentado, garantido, dessa forma, mais opções para o trabalhador.

D. Pontos Negativos do Contrato de Trabalho Intermitente

Apesar de uma boa opção para aqueles que querem vínculos trabalhistas mais frouxos, com menos responsabilidade, o trabalho intermitente contém alguns problemas. O primeiro problema que pode ser apresentado diz respeito à subordinação. Para àqueles que trabalharão efetivamente com esse tipo de contrato, para próprio sustento e de sua família, terá que ter mais de um vínculo. Desta forma, o empregador terá várias subordinações para qual deverá responder. Ademais, poderá ocorrer um choque de horários nos chamados de seus vários empregadores, sendo que, aceitando um, não poderá intempestivamente desmarcar com este para aceitar outro que pague melhor, uma vez que incorrerá em multa.

Dentro do mesmo espectro do empregador, o chamado deve ser levado em consideração. A nova redação coloca que o empregado pode ser chamado a qualquer tempo, por qualquer meio de comunicação. Desta forma, o empregador pode usar de meios informais, como aplicativos de conversa *online*, para fazer o chamado. A facilidade nesse ponto não deve ser discutida, mas o trabalhador deve ficar atento aos chamados que chegam no seu celular ou *e-mail*, por vezes não muito vistos, para não perder oportunidades de emprego.

Além disso, as críticas feitas a institucionalização do trabalho intermitente salientam a necessidade de uma restrição a algumas espécies de trabalho. Essa reprimenda se deve aos empregos que exigem um período de capacitação para a execução de suas atividades, com a finalidade de capacitar o trabalhador quanto aos riscos ambientais ou medidas protetivas, como é o caso das empresas siderúrgicas e de mineração. Esse período em que o trabalhador é preparado é fundamental para uma boa realização do trabalho e impossibilita a ocorrência de inúmeros acidentes. Com a aplicação do trabalho intermitente esse processo de iniciação do emprego passa a ser abandonado, preterindo o rendimento e as condições de serviço do trabalhador.

Quanto ao salário, o trabalhador irá receber, ao menos, a hora do salário mínimo trabalhado. Entretanto, só receberá o salário caso seja chamado, acontecendo que não há nenhum dispositivo normativo que obrigue o empregador a chamar, ao menos uma vez, o empregado para trabalhar. Assim, pode ocorrer de que em algum mês a demanda de serviços seja baixa e sua subsistência fique afetada. Além disso, os recolhimentos de décimo terceiro, seguro desemprego e FGTS só são contados os meses trabalhados, não sendo levados em consideração aqueles que não houveram labor.

Considerações finais

O trabalho intermitente, inovação jurídica instituída pela Reforma Trabalhista, garante uma maior flexibilidade quanto ao contrato de trabalho, haja vista que a subordinação do empregado passa a não ser de forma contínua, ocorrendo alternância entre período de prestação de serviço e inatividade, este último não remunerado. Diante deste novo instituto surgem então duas correntes, sendo uma positiva, entendendo-se que há vantagens positivas para ambas as partes da relação de trabalho, e outra que entende pelo caráter negativo, desvantajoso, para o empregado dessa relação contratual.

Sob o ponto de vista positivo do trabalho intermitente, observa-se a possibilidade de maior flexibilização da relação de emprego. Deste modo, o empregado poderá ter horário de serviço variável de acordo com a necessidade do empregador, não sendo vinculada a jornada de trabalho convencional, adaptando suas horas de trabalho de acordo com suas necessidades e podendo, inclusive, recusar o chamado para trabalho se assim o desejar. Terá disponibilidade para se vincular a variados contratos de trabalho, de modo que, administrando em consonância com as determinações legais, possibilitará auferir maiores rendas.

Em contrapartida, há quem disserte sob outra óptica do trabalho intermitente. Na hipótese de uma pluralidade de empregadores, o empregado deverá prestar subordinação a todos eles, devendo ter o cuidado de aceitar e recusar os serviços ofertados em tempo hábil, devendo, portanto, ficar atento as mais variadas formas disponíveis que o empregador poderá realizar o chamado, ressaltando a característica de imprevisibilidade do trabalho intermitente, onde o empregado não sabe, ao certo, quando será convocado. Esta imprevisibilidade gera ainda, a possibilidade do empregador não realizar por longo espaço de tempo nenhum chamado, por consequência, o empregado não receberá nenhuma remuneração por esta ociosidade.

Conclui-se então, que divergente se encontra o posicionamento quanto ao trabalho intermitente. As circunstâncias fáticas levam a um posicionamento discrepante quanto aos benefícios desta nova relação de trabalho, devendo ficar a cargo do empregado, hipossuficiente na relação empregatícia, a decisão de qual tipo contratual melhor lhe convém.

Referências bibliográficas



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acessado em: 26/09/2018, às 00h31.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acessado em: 27/10/2018, às 00h10.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Portaria nº 349**, de 23 de maio de 2018. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html>. Acessado em: 28/09/2018, às 00h12.

BRITO, Marcelo palma; FONSECA, Rodrigo Dias da; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; SALES, Cleber Martins. **Reforma Trabalhista Comentada**. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.