

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CAMILA COUTO RISSO SCHULTZ

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA

NITERÓI

2018

CAMILA COUTO RISSO SCHULTZ

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal Fluminense como
requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Wanise Cabral

NITERÓI

2018

CAMILA COUTO RISSO SCHULTZ

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal Fluminense como
requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Aprovada em junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Wanise Cabral – Orientadora
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Prof. Giselle Picorelli
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

Prof. Carlos Spricigo
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade uma análise do trabalho intermitente inserido pela Reforma Trabalhista perante os pressupostos das relações de emprego, da não eventualidade e subordinação. Em 11 de novembro de 2017 a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 denominada como Reforma Trabalhista passou a vigorar, tal lei trouxe consideráveis alterações à Consolidação das Leis Trabalhista (Lei 5.452/43).

É importante analisar esse novo regime tendo em vista algumas controvérsias geradas com a inclusão dessa nova forma de relação de emprego. Foi usado o método dedutivo e no final conclui-se, entretanto, que o trabalho intermitente configura relação de emprego segundo os requisitos da Consolidação das Leis Trabalhistas, no entanto as dúvidas geradas pela nova lei irão ser solucionadas e adaptadas somente com o tempo e a prática trabalhista com base nos novos conflitos que serão gerados pelas relações de trabalho intermitente que irão ajustar a nova lei à realidade do trabalhador brasileiro.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho Intermitente. Lei n. 13.467/2017. Portaria n. 349/2018. Aspectos prejudiciais.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the intermittent work inserted by the Labor Reform before the assumptions of employment relations, non - eventuality and subordination. On November 11, 2017, Law 13,467 of July 13, 2017, entitled Labor Reform became effective, this law brought considerable changes to the Consolidation of Labor Laws (Law 5,452 / 43).

It is important to analyze this new regime face some controversies generated by the inclusion of this new form of employment relationship. The deductive method was used and, in the end, the conclusion is that intermittent work configures the employment relationship according to the requirements of the Consolidation of Labor Laws, however the doubts created by the new law will be solved and adapted only through time and labor practice based on the new conflicts that will be occur by the intermittent labor relations that will adjust the new law to the reality of the Brazilian worker.

Keywords: Labor reform. Intermittent Work Contract. Law no. 13,467 / 2017. Portaria n. 349/2018. Preliminary considerations.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	BREVE HISTÓRICO	8
3	REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE.....	9
3.1	REQUISITOS INTRODUZIDOS POR PORTARIA MINISTERIAL....	10
3.2	O REQUISITO DA SUBORDINAÇÃO.....	11
3.3	OUTROS ASPECTOS RELEVANTES.....	12
4	ASPECTOS PREJUDICIAIS AO EMPREGADO.....	15
4.1	TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.....	17
4.2	PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A DIVERSOS EMPREGADORES.....	18
5	CONCLUSÃO	20
	REFERÊNCIAS	20

1.INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/17, trouxe importante regulamentação do contrato de trabalho intermitente, a partir do acréscimo do art. 452-A na CLT e seus parágrafos 1º ao 9º. Posteriormente, foi editada a Medida Provisória nº 808 de 2017, a qual estendeu a normatização, dispondo sobre o período de inatividade e a rescisão do contrato intermitente, nos arts. 452-B ao 452-H. No entanto, a Medida Provisória nº 808 de 2017 não foi votada e perdeu sua validade no dia 23 de abril de 2018, passando, então a vigorar o que dispunha a Lei 13.467/2017.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social editou a Portaria n.º 349 de 2018, publicada no Diário Oficial da União em 24 de maio de 2018, visando regular a lacuna deixada pela perda de validade da Medida Provisória nº 808 de 2017. Cumpre ressaltar que a redação conferida nesta portaria é bem semelhante ao texto da Medida Provisória nº 808 de 2017.

Inicialmente, a presente dissertação analisa a regulamentação do contrato intermitente, fazendo referência à conceituação, à forma com que o empregador deve realizar a convocação, às opções de resposta do empregado e aos requisitos indispensáveis do contrato de trabalho. Dentre eles, está a subordinação que não será descaracterizada com a recusa da oferta.

A reforma trabalhista também regulamentou como deve ser realizado o pagamento, porém surge uma controvérsia quanto à época em que deve ser realizado; a concessão do período de férias, o principal questionamento que se faz é em relação à contagem do período aquisitivo das férias; e a rescisão do contrato de trabalho.

Por fim, serão analisados aspectos lesivos ao empregado que em virtude da imprevisibilidade da duração e da remuneração do serviço, encontra-se numa situação de instabilidade. Dessa maneira, diante da possibilidade de prestar serviços a mais de um empregador e da desconsideração do tempo à disposição do empregador como serviço efetivo, o empregado deixa de usufruir direitos relacionados com o descanso, para preservação de sua saúde física e mental.

2.BREVE HISTÓRICO

Inicialmente devemos falar da 1.^a fase, que podemos chamar de “embrionária”, começa em 13 de maio de 1888, com a promulgação da Lei Áurea pela Princesa Isabel, pois antes, com o regime da escravidão, não se poderia falar em Direito do Trabalho.

Após a abolição da escravidão e a vinda dos imigrantes europeus com a Proclamação da República, iniciou-se em nosso país o período liberal do direito do trabalho. As condições de trabalho impostas geraram as primeiras discussões acerca das leis trabalhistas fornecendo as condições propícias para que as relações de trabalho viessem a ser regidas por leis de proteção, entretanto o liberalismo adotado pelo Poder Público o mantinha indiferente às reivindicações do movimento político e grevistas da época (MASCARO, 2011, p.88-89).

Na última década do século XIX, começam a surgir às primeiras normas trabalhistas no país, caso do Decreto n. 1.313, de 1891, que regulamentou a fiscalização em estabelecimentos fabris onde trabalhassem menores de 12 a 14 anos (MASCARO, 2011, p.96).

A Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), fundada em 1912, tinha como objetivo reunir as reivindicações operárias, entretanto o direito do trabalho brasileiro ganha expressividade somente a partir da Revolução de 30, quando foi instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto n. 19.433, no governo de Getúlio Vargas (GOVERNO DO BRASIL, 2014).

A Constituição de 1934 assegurava ao trabalhador salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial (BARROS, 2011, p.57).

Em 1943, nasce a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reunindo as leis sobre o direito individual, coletivo e processual do trabalho (MARTINS, 2014, p. 12).

A Constituição de 1988 trouxe mudanças significativas para o direito do trabalho, como por exemplo: redução da jornada de 48h para 44h, elevação do adicional de horas extras para no mínimo 50%, aumento em 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença da gestante para 120 dias, entre outros (MASCARO, 2011. p.108).

Considerando que as diversas modificações evolutivas na sociedade Brasileira que no princípio era protecionista, vem sofrendo mudanças cada vez maiores com a flexibilização das normas trabalhistas e por conseguinte dos direitos dos trabalhadores. No caso a Lei 13.467/17 popularmente denominada de Reforma Trabalhista surge como o objetivo de flexibilizar ou modernizar o Brasil à nova realidade mundial no ramo trabalhista, porém em muitos aspectos a nova legislação fragilizada os direitos do trabalhador e a relação de emprego.

3.REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE

O art. 443, §3º da CLT considera como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviço, com subordinação, não é de forma continuada, sendo a prestação do serviço feita em períodos alternados, é necessária a fixação de horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Vale ressaltar a exceção do contrato para os aeronautas, que são regidos por legislação própria (lei 7.855/89, com suas devidas alterações).

A forma a ser adotada no referido contrato é a escrita, que deverá conter especificamente o valor da hora de trabalho, que de forma alguma, poderá ser inferior ao valor da hora baseada no salário mínimo dos empregados do estabelecimento que exercem a mesma função em contrato intermitente ou com prazo indeterminado, conforme prevê o art. 452-A da CLT. Volia apresenta uma lição importante:

A formalidade exigida pelo *caput* do art. 452-A da CLT é essencial para validade da cláusula de “intermitência”, o que significa que, se o empregado foi contratado oralmente ou de maneira tácita para trabalhar desta forma, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo à disposição será contado conforme o art. 4º da CLT, devendo ser aplicadas as demais regras da CLT. (CASSAR, 2017, p. 46)

O empregado será convocado pelo empregador por qualquer meio de comunicação eficaz, para prestação de serviços, comunicando qual será a jornada a ser cumprida (art. 452-A, §1º da CLT). Após o recebimento da convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder a solicitação, que em caso de silêncio, será

caracterizada a recusa (art. 452-A, §2º da CLT). No caso em que houver a recusa não será considerada a insubordinação, na forma do art. 452-A, §3º da CLT.

3.1.REQUISITOS INTRODUZIDOS POR PORTARIA MINISTERIAL

A Medida Provisória nº 808 de 2017 introduziu no art. 452-A na CLT a necessidade de se registrar a celebração do contrato na carteira de trabalho, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, bem como a identificação, assinatura e domicílio das partes; a estipulação do valor da hora ou do dia de trabalho, o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

No entanto, a Medida Provisória nº 808 de 2017 não foi votada e perdeu sua validade no dia 23 de abril de 2018, passando, então a vigorar o que dispunha a Lei 13.467/2017. Sendo assim, esses requisitos não seriam indispensáveis à realização do contrato de trabalho intermitente, o que não alcançaria o principal objetivo da regulamentação desse trabalho, que é garantir maior proteção ao empregado mediante o registro na carteira de trabalho do valor, local e prazo para o pagamento da remuneração.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social editou a Portaria n.º 349 de 2018, publicada no Diário Oficial da União em 24 de maio de 2018, que dispõe sobre esses requisitos, ante a lacuna deixada pela perda de validade da Medida Provisória nº 808 de 2017. A redação conferida nesta portaria é bem semelhante ao texto da Medida Provisória nº 808 de 2017.

Além disso, a Portaria n.º 349 de 2018 reeditou o que previa o art. 452-B da CLT (incluído pela MP nº 808) no sentido de se permitir que as partes convençionem:

Art. 3º É facultado às partes convençionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

Dessa forma, a Portaria nº 348 de 2018 do Ministério do Trabalho e da Previdência Social foi importante para preencher algumas lacunas deixadas com a caducidade da Medida Provisória nº 808 de 2017.

3.2.O REQUISITO DA SUBORDINAÇÃO

As relações de emprego são configuradas a partir da presença cumulativa de cinco requisitos: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e alteridade (art. 3º, CLT). A ausência de qualquer um dos requisitos descaracterizaria o vínculo empregatício. Especificamente em relação à subordinação, Renato Saraiva esclarece:

A subordinação apontada é a subordinação jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador. Em função do contrato de emprego celebrado, [...] devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas. (SARAIVA, 2018, p. 48)

Nos contratos intermitentes, cabe ao empregador convocar o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos três dias corridos de antecedência. O empregado por sua vez, terá o prazo de um dia para responder ao chamado, podendo (i) aceitar a oferta, executando os serviços determinados pelo empregador para o período; (ii) recusar a oferta, o que não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (§ 3º); ou (iii) não responder à convocação, permanecendo em silêncio, o que faz com que se presuma a recusa (§ 2º).

A subordinação no trabalho intermitente está diretamente ligada ao contrato de trabalho, pois caso o empregado rejeite a convocação, o vínculo empregatício será mantido. No entanto, de acordo com o parágrafo 4º do art. 452ª da CLT, após aceita a oferta de trabalho a parte que descumprir sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração que seria devida no prazo de trinta dias. Essa previsão é uma segurança tanto para o empregado como para o empregador de que o contrato será realizado na integralidade ou havendo descumprimento, a parte prejudicada será indenizada. Conforme assevera Henrique Correia:

A legislação não estabelece os meios para a cobrança dessa multa pelas partes, o que viabiliza o desconto na remuneração do trabalhador nos próximos trabalhos prestados. Apesar de estabelecer a multa para ambas as partes da relação empregatícia, verifica-se que o dispositivo tem o potencial de trazer mais prejuízos aos trabalhadores do que ao empregador, pois a cobrança da multa pelo empregador pode ser realizada pelo desconto no valor da remuneração devidas nos próximos trabalhos realizados, cabendo ao trabalhador ingressar com reclamação para reaver o valor que entenda descontado de forma ilegal. (CORREIA, 2018, p.572)

É ainda possível se discutir se o valor da multa deve incidir sobre todo o trabalho convocado ou apenas sobre o valor do salário do dia em que houve a falta. Os doutrinadores tem se posicionado pela segunda opção.

Vamos dizer que o empregador convoque um professor intermitente para trabalhar naquele semestre, em substituição a outro. Caso aceite e não compareça, pagará pelo dia faltante ou por todo semestre? Sugerimos que a multa incida apenas sobre um dia de trabalho, e não sobre todo o período de convocação. (CASSAR, 2017, p. 46)

Então, pode-se inferir que a recusa da convocação não descaracteriza a subordinação, em outras palavras, não configura insubordinação. Isso quer dizer que a insubordinação não é uma justa causa para a rescisão contratual, como regulado nos contratos por prazo indeterminado (Art. 482, *h*, da CLT). Além disso, após aceita a oferta, as partes só serão isentas do pagamento da multa se houver descumprimento com justa causa.

3.3.OUTROS ASPECTOS RELEVANTES

A reforma trabalhista regulamentando a forma de pagamento como contraprestação ao trabalho realizado por contrato intermitente trouxe uma inovação. O empregado receberá imediatamente ao término de cada período de prestação de serviço a remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Trata-se de uma novidade posto que em regra, nos contratos por prazo indeterminado, as férias proporcionais e o décimo terceiro salário são pagos em um determinado momento e não a cada prestação de serviço, como no caso do trabalhador intermitente.

Ressalte-se que o próprio TST já admitiu a legalidade do pagamento das horas trabalhadas:

OJ 358 da SDI I do TST: SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação das verbas que estão sendo quitadas, devendo o empregador pagar as verbas referente a contribuição previdenciária e ao depósito do FGTS ao final de um mês, sendo que o empregador deverá fornecer ao empregado o comprovante de pagamento dessas obrigações. Essa garantia ao pagamento da contribuição previdenciária e do depósito de FGTS tinha sido revogado pela medida provisória nº808/2017, porém esta caducou, passando a vigorar o texto original da Lei 13.467/2017. Dessa forma, o trabalhador intermitente possui proteção legal de que o empregador realizará o pagamento dessas verbas e ainda poderá exigir o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Entretanto há controvérsia quanto à época do pagamento do salário. Se, por exemplo, um contrato intermitente estipulado para prestar serviço num período superior ao mensal, o empregado poderá receber seu salário com periodicidade maior que a mensal, desrespeitando o disposto no art. 459 da CLT. Alguns doutrinadores tem comentado sobre o assunto:

Poderia o professor receber no final do semestre? O motorista “intermitente” poderia receber ao final da viagem, mesmo que esta demore dois meses? Defendemos a periodicidade máxima mensal, mesmo que o trabalho seja em período superior. (CASSAR, 2017, p. 46)

Outro aspecto regulamentado pela reforma trabalhista foi a concessão do período de férias aos trabalhadores intermitentes. A cada doze meses, o empregado adquire o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias. Durante esse período não poderá ser convocado pelo empregador, que a concedeu, para prestar serviços. O principal questionamento que se faz é em relação à contagem do período aquisitivo das férias.

Como o contrato intermitente pode alternar durante horas, dias ou meses, pode-se imaginar que seria a soma dos dias trabalhados até que se totalize 365 dias, mesmo que não corresponda a exatamente um ano, ou seria o início a partir da vigência do contrato contando-se doze meses, trabalhados ou em período de inatividade. Essa situação não foi bem explicada pela lei, porém alguns doutrinadores entendem que o correto seria contar doze meses a partir da vigência do contrato:

Ressalte-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias. (CORREIA, 2018, p. 574)

Conforme visto anteriormente, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento das férias proporcionais com acréscimo de um terço. Assim, no período concessivo das férias, não haverá o pagamento desta parcela. Afirma Carla Teresa Martins Romar:

As férias serão concedidas, mas não haverá pagamento destas por ocasião de sua concessão, tendo em vista que ao final de cada período de prestação de serviço ao longo dos doze meses já houve o respectivo pagamento proporcional das férias, acrescido de um terço (art. 452-A, § 6º, II, CLT). (ROMAR, 2018, p.298)

A Medida Provisória nº 808 de 2017 trouxe a possibilidade do empregado, mediante prévio acordo, poderia usufruir as férias em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderiam ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, bem como é vedado o início das férias dois dias antes de feriado ou do dia de repouso semanal remunerado.

Por se tratar de uma norma benéfica ao empregado, com a perda da validade da Medida Provisória, o Ministério do Trabalho e Previdência Social editou a Portaria n.º 349 de 2018 que passou a dispor basicamente o mesmo:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

[...]

§ 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em relação à rescisão do contrato de trabalho intermitente, a Medida Provisória nº 808 de 2017 dispunha que decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato (art. 452-D). Essa previsão se realmente fosse implementada, resultaria numa insegurança ao empregado, que dependeria da convocação pelo empregador para prestação de serviços num período de um ano a fim de que não perdesse o emprego, ou seja, a fonte de sustento.

Outro ponto levantado na Medida Provisória nº 808 foi a quarentena, prevista no art. 452-G, até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Contudo, atualmente essas normas de rescisão do contrato não estão sendo aplicadas porque a Medida Provisória nº 808 caducou e a Portaria n.º 349 de 2018 do Ministério do Trabalho e Previdência Social não disciplinou sobre o tema.

4.ASPECTOS PREJUDICIAIS AO EMPREGADO

Essa nova modalidade de contrato de emprego enseja atingir a parcela de trabalhadores brasileiros que prestam serviços informalmente, uma vez que não detinham previsão legal de suas atividades. Embora atuassem como regime intermitente, não possuíam a proteção de alguns direitos que a reforma trabalhista implementou. No entanto, a lei não foi específica ao estabelecer em quais relações de emprego poderá ser usado o contrato intermitente, permitindo a regulamentação do “bico”, como leciona Henrique Correia:

O trabalho intermitente consistiu na legalização dos “bicos”, onde o trabalhador era contratado para a prestação e determinado serviço por um período determinado de tempo, não formando o vínculo de emprego. O trabalho intermitente tem como principal característica a imprevisibilidade ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total – horas, dias ou meses – quando for convocado para prestar os serviços. (CORREIA, 2018, p. 567)

O contrato intermitente visa autorizar o trabalho variável, ou seja, a imprevisibilidade da prestação dos serviços. Neste aspecto, trata-se de afronta ao princípio da continuidade da relação de emprego, pois os períodos de prestação de serviços são alternados com períodos de inatividade, que podem durar horas, dias ou meses. Esse lapso temporal pode, muitas vezes, ser prejudicial para o empregado, que se encontra numa posição de subordinação e imprevisibilidade quanto à duração e à remuneração do serviço, um argumento levantado é o seguinte:

Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou de dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família. (CORREIA, 2018, p. 567)

Assim, pode-se inferir que a regulamentação do trabalho intermitente não solucionou o principal problema que muitos empregados informais sofriam, que é a imprevisibilidade quanto à duração e à remuneração do emprego, principalmente por ter conhecimento desses aspectos somente no dia que for feita a convocação pelo empregador, mantendo a instabilidade na relação empregatícia.

A Medida Provisória nº 808 de 2017 acrescentou o art. 452-C na CLT a fim de explicitar o que é considerado período de inatividade e quais suas consequências. Entretanto, a Medida Provisória nº 808 de 2017 não foi votada e perdeu sua validade no dia 23 de abril de 2018, passando, então a vigorar o que dispunha a Lei 13.467/2017, a qual não disciplinou o período de inatividade, deixando uma lacuna na legislação. O Ministério do Trabalho e Previdência Social editou a Portaria n.º 349 de 2018, publicada no Diário Oficial da União em 24 de maio de 2018, dispondo exatamente o que dizia a redação da Medida Provisória:

Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

Pelo que se passa a analisar criticamente os aspectos referentes ao período de inatividade.

4.1. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

A desconsideração do tempo à disposição do empregador como serviço efetivo é uma situação excepcional autorizada pelo art. 4º da CLT. Porém, essa análise é nociva ao empregado, visto que o empregador deverá arcar com a remuneração somente no período em que o trabalhador estiver prestando o serviço efetivo. Segundo Carla Teresa Martins Romar:

Considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços, sendo que o período de inatividade não será considerado como tempo à disposição do empregador e não será remunerado. Na hipótese de haver remuneração pelo período de inatividade, restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente. (ROMAR, 2018, p. 296)

Em um caso hipotético, uma empresa possui empregados que exerçam a mesma função, mas vinculados por contrato intermitente, que exerce 4 horas de serviço por dia, e outros por contratos de prazo indeterminado, que exercem 8 horas diárias. Conforme preconiza o art. 452-A da CLT, o valor da hora de trabalho intermitente não pode ser inferior ao valor horário devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. No caso em questão, o empregado contratado por prazo indeterminado será remunerado pelas 8 horas, mesmo que esteja aguardando ordens; enquanto que o empregado intermitente, será remunerado apenas pelas 4 horas, em que estará efetivamente em exercício.

Observa-se, então, que há uma igualdade aparente em relação à remuneração de trabalhadores com mesma função e regidos por contratos diversos (art. 452-A da CLT). Entretanto percebe-se num caso hipotético que há uma desigualdade, já que o contrato de trabalho intermitente exige um esforço laboral no período integral de serviço para ser remunerado, de outro lado, o contrato por prazo indeterminado permite a remuneração sem que haja efetivamente a prestação de serviço, bastando estar à disposição do empregador.

4.2.PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A DIVERSOS EMPREGADORES

Durante o período de inatividade o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. Essa previsão não estabeleceu uma limitação quanto a quantidade de contratos intermitentes que poderiam ser assinados para cada empregado, conseqüentemente gerando uma situação prejudicial à saúde do empregado por dois motivos.

Primeiramente, o período de descanso seria mitigado com a adoção de vários contratos intermitentes. Sabe-se que o intervalo intrajornada, regulado nos arts. 66 a 72 da CLT, visa garantir a preservação da saúde do empregado. Carla Teresa Martins Romar leciona:

Os intervalos intrajornadas visam permitir que o empregado recupere suas energias durante os períodos de cumprimento da jornada de trabalho. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços. (ROMAR, 2018, p. 391)

Mauricio Godinho Delgado também reforça esse posicionamento:

De um lado, as regras legais concernentes a intervalos intrajornada ostentam, sim, manifesta dimensão de saúde, higiene e segurança laborais da pessoa humana do trabalhador. Trata-se de constatação firme assentada pelas Ciências que se dedicam ao estudo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e das doenças e outros malefícios (acidentes) provocados na pessoa humana envolvida na dinâmica do mundo do trabalho. (DELGADO, 2017, p. 134)

Cumprido ressaltar que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica indenização com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal. Rogério Renzetti afirma:

Entender que o trabalho extra não tem natureza salarial, no entanto, viola o art. 58 da CLT e prejudica o trabalhador. O trabalho realizado durante o intervalo, que extrapola a jornada, é extra e por isso deve ser remunerado com acréscimo de 50%. Logo, como toda hora extra o intervalo trabalhado também tem natureza salarial. (RENZETTI, 2018, p. 260)

Em relação ao contrato intermitente, a reforma trabalhista silenciou-se quanto ao período de descanso quando o empregado realiza atividades para mais de uma empresa

imediatamente. Por exemplo, um trabalhador que presta serviços a uma empresa A, em caráter intermitente, de 08:00 às 12:00, e no mesmo dia, também presta serviços a uma empresa B, em caráter intermitente, de 12:00 às 16:00.

Neste caso, ele não tem direito ao período de descanso em nenhum dos dois empregos em razão de não exceder 4 horas para o intervalo mínimo de 15 minutos. Além disso, ele sairá de uma jornada de trabalho imediatamente para o começo de outra jornada. Se estivesse diante de um contrato por prazo indeterminado e se somasse a carga horária total diária do exemplo, o trabalhador teria direito a intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 hora, visto que ultrapassa as 6 horas de trabalho exigidas pela lei (art. 71 da CLT).

Outro motivo pelo qual a contratação com diversos empregadores em regime intermitente é prejudicial à saúde do empregado é em relação à possibilidade de não descanso do período de férias. A Lei 13.467/2017 acrescentou os parágrafos 9º ao art. 452-A da CLT para regular a concessão das férias no contrato intermitente. Como visto anteriormente, o empregado pode celebrar diversos contratos intermitentes, com diferentes tomadores de serviço.

A lei estabeleceu a proibição de realizar atividades, durante as férias, ao empregador que as concedeu. Contudo, a lei não prevê qualquer impedimento de que o trabalhador seja convocado para trabalhar nesse período para outro empregador ao qual esteja vinculado por força de outro contrato de trabalho intermitente. Nesse sentido, a principal finalidade a concessão de férias não será alcançada, qual seja, o repouso da prestação de serviços. Carla Teresa Martins Romar leciona:

A concessão de férias também tem por objetivo a preservação da saúde e da integridade física do empregado, à medida que o repouso a ser usufruído nesse período visa recuperar as energias gastas e permitir que o trabalhador retorne ao serviço em melhores condições físicas e psíquicas. (ROMAR, 2018, p. 402)

Henrique Correia também teceu sobre o assunto, mostrando a importância de gozar férias:

O descanso durante o período de férias tem como objetivo evitar o cansaço excessivo e preservar a saúde do trabalhador. Nesse período de descanso prolongado, não há pagamento de salário e o período de afastamento é contado para todos os efeitos. Corresponde, portanto, a uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. (CORREIA, 2018, p. 729)

Pela explanação dos motivos, pode-se concluir que a possibilidade de prestação de serviços a mais de um empregador, em caráter intermitente, é prejudicial à saúde do trabalhador. Em razão da mitigação do intervalo intrajornada e em razão da opção do empregado prestar serviço para outro empregador, sem ser o que concedeu as férias. Isso fere o principal objetivo desses institutos que é a preservação da higidez física e mental do trabalhador.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que, a regulamentação do trabalho intermitente ainda tem muitos aspectos a serem discutidos e regulamentados, como, por exemplo, a rescisão do contrato intermitente; em que época deve ser realizado o pagamento; a contagem do período aquisitivo de férias, entre outros.

A presente dissertação enfatizou uma inovação significativa quanto ao requisito subordinação, em razão de o empregado intermitente poder recusar a prestação do serviço, se assim desejar, o que não descaracteriza a relação de emprego, pois a subordinação está presente na relação contratual, tratando-se de uma flexibilização da relação de emprego.

Por fim, foram analisados aspectos lesivos ao empregado que em virtude da imprevisibilidade da duração e da remuneração do serviço, encontra-se numa situação de instabilidade. Dessa maneira, diante da possibilidade de prestar serviços a mais de um empregador e da desconsideração do tempo à disposição do empregador como serviço efetivo, o empregado deixa de usufruir direitos relacionados com o descanso, para preservação de sua saúde física e mental.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo. Editora Forense. 2017.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU. 11º ed. Bahia. Editora JusPodivm. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. A Reforma Trabalhista No Brasil. São Paulo. Editora Ltr. 2017.

GOVERNO DO BRASIL. Evolução das Relações Trabalhistas. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 25.06.2018 e <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,evolucao-do-direito-do-trabalho-no-brasil,70002080786>

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed.

RENZETTI, Rogério. Direito do Trabalho: teoria e questões práticas. 4º ed. São Paulo. Editora Forense. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. 5º ed. São Paulo. Saraiva Educação. 2018.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 20º ed. Bahia. Editora JusPodivm. 2018.

**Universidade Federal Fluminense
Superintendência de Documentação
Biblioteca da Faculdade de Direito**

Schultz, Camila Couto Risso.

O contrato intermitente à luz da reforma trabalhista / Camila
Couto Risso Schultz. – Niterói, 2018.

Orientadora: Profa. Wanise Cabral.

1. Reforma trabalhista. 2. Contrato de trabalho. 3. Trabalho
intermitente. 4. Relação de trabalho. 5. Legislação trabalhista.

Indexação – Artigo Científico

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

FACULDADE DE DIREITO-COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO

ATA DE DEFESA-TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

Aos 28 dias do mês de junho do ano de 2018, reuniram-se os membros da banca

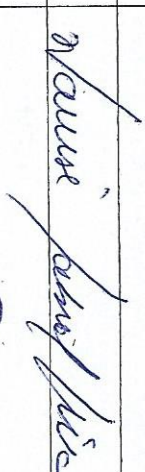
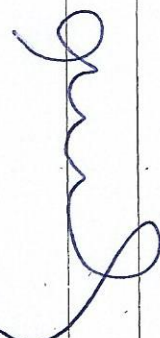
examinadora composta pelos professores abaixo relacionados para examinar e avaliar a defesa oral do trabalho intitulado

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Apresentado pelo(o) discente CANICA COSTA RISSO SCHULTE matrícula nº 112007200

no Curso de Bacharelado em Direito desta Faculdade, que teve como orientador o(a) professor (a) _____.

Após a apresentação do trabalho os membros da Banca Examinadora atribuíram as seguintes notas:

SIAPÉ DO PROFESSOR	NOME DO PROFESSOR	NOTA ATRIBUÍDA	ASSINATURA DO PROFESSOR
1317603	WYANISE CABRAL SILVA	70	
28913481	HELENE PICORELLI	70	
1959334	Carlos M. Spigolon	70	
MEDIA FINAL		70	

Destes trabalhos foi () APROVADO COM INDICAÇÃO DE CONSULTA PARA OUTROS TRABALHOS- (X) APROVADO-

() APROVADO COM RESTRIÇÕES-Anexar relatório com as justificativas- () REPROVADO

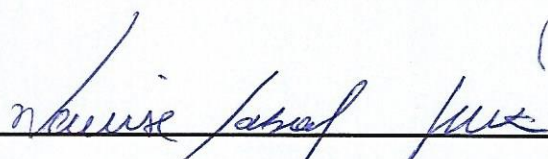
CAMILA COUTO RISSO SCHULTZ

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal Fluminense como
requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Aprovada em junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA



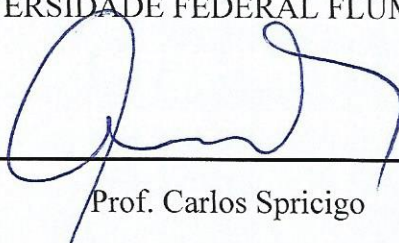
Prof.^a. Wanise Cabral – Orientadora

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE



Prof.^a Giselle Picorelli

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE



Prof. Carlos Spricigo

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE