

texto-síntese

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

08/06/2017

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Tramita no Senado Federal a proposta de Reforma Trabalhista (PLC 38/2017), que, em síntese, reduz a proteção institucional aos trabalhadores por parte do Estado e dos sindicatos e aumenta as garantias, a autonomia e a flexibilidade para as empresas nas relações de trabalho. É um projeto de iniciativa do governo, aprovado na Câmara dos Deputados e em tramitação do Senado, que propõe profundas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, ao alterar 53 artigos (no caput e/ou parágrafo e/ou inciso), propor a inclusão de 42, e revogar outros 16 (no todo ou em parte), além de mudar ou suprimir dispositivos de outras leis (ver DIEESEa, 2017; DIEESEb, 2017; DIEESEc, 2017).

Entre outras mudanças, o PLC 38/2017 altera diversas formas de contratação e de demissão de trabalhadores e trabalhadoras. Nesta Nota, serão analisadas a instituição e a regulação do “trabalho intermitente” (artigos 443 e 452-A), sem garantia de remuneração no período de gozo de férias (artigos 452-A, § 9º) e as consequências para os trabalhadores.

1. PLC 38/2017 - ARTIGOS REFERENTES AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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, inclusive as disciplinadas por legislação específica.

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:

Remuneração;

Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

Décimo terceiro salário proporcional;

Repouso semanal remunerado; e

Adicionais legais.

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

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, 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.

2. ANÁLISE E COMENTÁRIOS

O Art. 443 afirma, genericamente, que o “contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo

determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. ” Em seguida, o Art. 452-A faz uma restrição, estabelecendo que “O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito . . .”.

Os artigos utilizam verbos diferentes (poder e dever), tornando ambígua a interpretação, ou seja, é possível firmar um contrato de trabalho intermitente verbalmente? Se não, seria a única exceção à regra estabelecida no Art. 443?

As normas que regem a contratação intermitente transferem o controle da força de trabalho para as mãos do empregador. Esses disporão, conforme suas exclusivas necessidades, do contingente de trabalhadores que têm sob contrato intermitente. Permite que contratem pessoas sem qualquer garantia de emprego, totalmente livres de compromisso em relação a esse aspecto da relação de trabalho.

Outro aspecto a ser considerado, que também favorece apenas as empresas, é a troca de um custo fixo (folha de salários + encargos), referente ao contingente regular de mão de obra, por custo variável, com uma folha de salários que flutua de acordo com as necessidades sazonais das contratações.

No fundo, cristaliza-se o ponto de vista liberal de classificar o trabalho humano como um fator de produção como os demais, do qual se lança mão quando necessário. Uma máquina que pode ser ligada ou desligada.

O trabalhador será obrigado a firmar vários contratos de trabalho, uma vez que, no intervalo de convocação por determinado patrão, ele terá que prestar serviço a um outro, depois a outro e assim por diante. Ou ele permanece inativo, sem saber por quanto tempo, sem receber nenhum salário, apenas aguardando nova convocação.

Caso o trabalhador recuse eventual convocação (oferta de trabalho), o contrato não é suspenso automaticamente (a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente – art. 452-A § 3º). Na prática, uma recusa pode criar certa animosidade por parte do empregador em relação ao trabalhador que não atendeu a convocação e, mesmo sem rompimento do contrato, esse trabalhador pode não ser mais escalado.

O § 4º do art. 452-A refere-se à possibilidade de ambos os lados descumprirem o trato (no caso de o trabalhador ter aceito a oferta e não comparecer) e à penalidade daí decorrente. Diz que a parte que descumprir deverá pagar 50% da remuneração combinada ou compensar com trabalho. Trata-se de mais uma amarra, mais uma forma de coagir o trabalhador, pois o trabalhador (ou a outra parte) deverá apresentar um ‘justo motivo’ para a ausência. Quem decide quais são os justos motivos? Saúde? Problemas nos transportes? Questões familiares? O que mais? Esse item fará parte do contrato?

A assimetria de forças nesse tipo de contrato deverá, como de costume, favorecer o empregador.

Outro ponto que chama a atenção é a licença saúde. O contrato garante todos os direitos dos contratos regulares, mas é omissivo quanto ao eventual adoecimento do empregado ou de seus dependentes. Pelo exposto nos artigos, não há essa cobertura, como ocorre nos contratos regulares. Caso ocorra problemas de doença e o trabalhador intermitente precise faltar ao trabalho, ele não fará jus ao pagamento quando houver a falta.

Os artigos do substituto ao PL também não fazem menção à jornada diária mínima ou máxima que as pessoas contratadas por essa modalidade devem cumprir. Essa lacuna na legislação pode prejudicar o trabalhador de duas maneiras: se a jornada for muito curta, o custo envolvido na prestação do serviço (deslocamento e alimentação, por exemplo) não compensará a remuneração pelas horas contratadas (trabalhadas). Se isso se generalizar, o trabalhador será submetido a constantes e rápidos deslocamentos, para atender a diversos padrões, o que, invariavelmente, o levará ao estresse e a problemas de saúde, que podem ainda ser agravados pela preocupação gerada pela baixa remuneração. Outro risco é de o trabalhador, por necessidade, submeter-se a longas jornadas, além do que seria razoável em relação à preservação de sua integridade física e mental.

Uma análise superficial dessa nova forma de contratação revela que ela não oferece qualquer tipo de estabilidade para o trabalhador, principalmente segurança financeira, fato que transborda para outras esferas na vida pessoal ou familiar do trabalhador.

Parece não haver dúvidas que as empresas, individualmente, não oferecerão horas de trabalho suficientes para prover o trabalhador de um ganho que lhe dê alguma segurança. Para obter certa tranquilidade, ele deverá desdobrar-se, frequentando vários endereços diariamente para obter o sustento. Na realidade, esses contratos serão mais uma ferramenta gerencial, para as empresas alocarem com maior eficiência a mão de obra, do que uma flexibilização benéfica ao mercado de trabalho, que atenda e facilite a vida do trabalhador.

Outro risco possível é a transformação dos contratos tradicionais, de prazo indeterminado, para contratos intermitentes. Assim, o trabalhador trabalharia em tempo integral (jornada de 8 horas), mas seria contratado como intermitente, o que facilitaria e reduziria o custo da contratação e dispensa de mão de obra pelas empresas.

O modelo proposto no Projeto de Lei para os contratos de trabalho intermitente segue, nos princípios e linhas gerais, as experiências internacionais, como o *zero-hour contract*, utilizado no Reino Unido.

3. A EXPERIÊNCIA INGLESA

No Reino Unido, o *zero-hour contract* (contrato de zero hora) é utilizado para dar flexibilidade à contratação de mão de obra e ajustá-la às necessidades das empresas, quando elas necessitam de trabalho temporário ou surgem mudanças inesperadas que justifiquem a utilização de maior número de empregados.

A experiência inglesa com o contrato de zero hora não é das mais positivas. Segundo os críticos da iniciativa, o contrato é utilizado pelos empregadores para fugir das obrigações legais trabalhistas do contrato regular e também para maior controle sobre o trabalho. No Reino Unido, segundo pesquisa, cerca de 900 mil (2,5% da PEA) pessoas estão submetidas a esse tipo de contrato, a maioria, mulheres e estudantes, com idades inferiores a 25 anos e superiores a 65. O setor de serviços, lazer, hospitalidade, cuidados pessoais são os que mais utilizam esse tipo de contrato.

4. CONCLUSÕES

De modo geral, o contrato de trabalho intermitente (como todo o restante do Projeto de Lei), da maneira como é apresentado, surge como solução para flexibilizar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro, onde, diferente do alegado pelo empresariado e, atualmente, pelo Executivo e Legislativo, não existe excesso de rigidez.

O contrato intermitente de trabalho destrói um longo caminho de diálogo entre patrões e empregados e contribui de forma acentuada para a desregulamentação dos direitos do trabalho.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIEESEa. **Relações de trabalho sem proteção**: de volta ao período anterior a 1930. São Paulo: DIEESE, maio 2017. (Nota Técnica, 179).

DIEESEb. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, maio 2017. (Nota Técnica, 178).

DIEESEc. **Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical**. DIEESE, maio 2017. (Texto-síntese).