

Resumo: O trabalho intermitente, no Brasil, precariza as condições de trabalho e não acompanha a legislação estrangeira na qual diz se inspirar. O argumento de que a medida proporcionará mais emprego é falacioso. Além disso, a alteração da CLT significa mais um passo para a flexibilização pejorativa do Direito do Trabalho.

O trabalho intermitente:

O Governo Federal anuncia que implementará o trabalho intermitente no Brasil. A respeito do tema, há mais de um Projeto de Lei, destacando-se o **PLS 218/2016**, do Senador Ricardo Ferraço, que altera o art. 455 da CLT, relatado pelo Senador Armando Monteiro, em 02.12.2016. O PLS cuida, a um só tempo, de “**jornada intermitente**” e de “**contrato com trabalho intermitente**”.

Na Câmara, é de se frisar o PL nº 3785/2012, de autoria do deputado federal Laércio Oliveira (SD/SE). Conquanto a expectativa fosse de condução do PL sob regime de urgência, o texto do Senado Federal caminhou mais rápido.

Portanto, o texto base deste estudo é o PLS 218/2016, em face do seu estado já avançado, tendo sido realizada audiência pública e tramitado pelas Comissões da Casa.

O Projeto de Lei do Senado nº 218/2016:

“Intermitente” é o que “se interrompe e recomeça a intervalos”, sendo contrário, portanto, de “contínuo” (Caldas Aulete, in Dicionário Digital). Isto significa que o trabalho intermitente apresenta períodos ou momentos de labuta sucedidos por outros de inação. Enquanto o empregado não estiver trabalhando pode ser remunerado ou não, total ou parcialmente. Porém, vejamos a proposta para esta modalidade de contratação no Brasil.

Inicialmente, cumpre apresentar ao leitor, na íntegra, o texto que se encontra, atualmente, tramitando no Senado Federal, conforme redação aprovada pelo Relator, Senador Armando Monteiro, em 02.12.2016 (PLS 218/2016):

Art. 1º. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 455-A. Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 1º. Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 2º. Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 3º. O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados; e

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

§ 4º. As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.”

“Art. 455-B. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 1º. Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º. A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 3º. O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente”

“Art. 455-C. É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador.”

A nomenclatura utilizada no PLS 218/2016 não prima pela melhor técnica, uma vez que trata, a um só tempo, do **contrato** e da **jornada** intermitentes. Mas se percebe,

claramente, que a intenção do legislador é alcançar estas duas espécies. Assim é que se entende a proposta do inc. I do art. 455-B, referente ao valor horário do salário mínimo, além de dispositivos em que o Projeto se reporta a “turnos” de trabalho, a “intensidade variável” da atividade, dando a entender que são labutas dentro da jornada. No Relatório do Senador Armando Monteiro, consta a seguinte fundamentação:

“O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de acordo que permite a contratação, por hora, em escala móvel. Esse tipo de contrato é utilizado pela maioria dos países europeus, das Américas do Norte e do Sul. Foi instituído em função das necessidades laborais do setor produtivo, surgida a partir da demanda dos consumidores, que mudaram seus hábitos e padrões de consumo. Por exemplo, pesquisas apontam que mais de 73% dos brasileiros realizam compras aos domingos, que em média, já representa o terceiro melhor dia de faturamento semanal em shopping centers com 14% das vendas. Os números brasileiros encontram similaridade em países como Estados Unidos, Inglaterra e outros países desenvolvidos.”

Enfim, a redação final dos dispositivos do PLS dá conta, em primeira mão, do **contrato intermitente**, mas toda a fundamentação do Relatório e a vontade que emana das suas entrelinhas é de **jornada intermitente**.

Contrato de trabalho e jornada intermitentes:

O PLS 218/2016 cuida, ao mesmo tempo, de “contrato de trabalho intermitente” e de “jornada intermitente”.

A **jornada intermitente** (=flexível, móvel, variável) é uma espécie de jornada com horário mais livre do que nos contratos ordinários, tendente a abolir repouso intrajornada e criar obrigações ao empregado perante a empresa na conformidade do que esta precisar e determinar. Em miúdos, significa a **possibilidade da empresa em contratar o trabalhador para que ele compareça apenas nos horários que ela estipular**, podendo a jornada ser dividida em vários turnos, de 2h, 3h ou conforme convenha ao patrão, sem necessidade de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Assim, por exemplo, será possível à empresa contratar o trabalhador para prestar serviço das 08h às 10h, das 12h às 14h e das 17h às 19h, totalizando 06h, pelas quais e unicamente pelas quais será pago. Veja-se que os horários de “folga” não serão remunerados, portanto não haverá necessidade de conceder o repouso intrajornada, o horário para almoço, pois o empregado almoçará nos intervalos. Acabará, desta sorte, o problema de a empresa não conceder o tempo mínimo para almoço, atualmente tratado como horas extras e atrair sanção aplicável pela Fiscalização do Trabalho. Veja-se, também, que o trabalhador ocupará o seu tempo em cerca de 10h, mas só receberá pelas 6h que trabalhar efetivamente.

Observe-se que, a rigor, **as empresas utilizarão mais trabalhadores nos horários de pico**, e menos nos horários

mais calmos. O modelo atinge diretamente o **setor do comércio**, aí incluídos supermercados, lojas, magazines, bares, restaurantes, lanchonetes, sorveterias etc., que possuem horários de pico, alternados com outros momentos mais tranquilos. Porém, é possível utilizar o modelo contratual também em outros campos, indistintamente.

Mas a intermitência não é apenas da jornada, que envolve “turnos”. É **da cláusula do contrato em si**, no referente a “períodos” de labor, isto é, o “contrato por chamada” (“*job on call*”). É o **contrato de trabalho intermitente** (*contrato para trabalho intermitente* ou *contrato com trabalho intermitente*). Há previsão desta modalidade contratual em alguns países, sendo muito utilizada no setor de turismo, cujas estações de alta e baixa justificam a intermitência laboral estipulada no pacto. O contrato continua vigendo mesmo nos períodos de inatividade ou de labuta comedida, o que firma um vínculo permanente entre as partes. Nele, segundo a proposta do PLS 216/2016, o empregador pode firmar que, no dia quando precisar do trabalho do empregado, comunicá-lo-á por escrito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, devendo a eventual recusa do empregado ser apresentada também por escrito, com antecedência de até 24h do início. Certamente, a omissão do empregado implicará em falta funcional dele. Entenda-se: por esta previsão, o empregado poderá passar alguns dias sem trabalhar, de forma que só comparecerá ao serviço quando convocado pela empresa ou nos dias em que convencionados com ela.

Conforme venha a ser contratado, será possível acertar que o **trabalho ocorrerá apenas em alguns dias da semana** (ex.: sextas, sábados e domingos, como ocorre no âmbito do setor de bares, restaurantes, *boites*, casas de *show*, congressos, eventos e espetáculos em geral), dentro dos quais o empregado laborará apenas nos períodos de pico, assim considerados o que a empresa definir como tais. Ao final do mês, para efeitos de pagamento do salário ao empregado serão considerados apenas os dias e horas efetivamente trabalhados.

Direito Comparado:

Nos países que adotam este modelo pretendido pelo PLS 218/2016, o contexto social, econômico e trabalhista é completamente diferente da realidade brasileira, a começar pelo valor dos salários que ganham e da importância que os sindicatos exercem na contratação.

Em Portugal (Lei nº 07/2009), ao admitir o contrato de trabalho intermitente, impõe o pagamento de uma “compensação retributiva” pelo período de inatividade, correspondente, pelo menos, a 20% do que for pago normalmente pelo empregador, valor este que pode ser maior se houver Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Nesse mesmo país, a lei só permite o trabalho intermitente nas empresas cuja atividade apresente uma descontinuidade ou intensidade variável (art. 157º-1, do Código do Trabalho).

Linha semelhante segue a legislação da **Espanha** (*“trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo”*), porém ainda mais restritiva do que em Portugal. A jurisprudência espanhola é no sentido de enquadrar a possibilidade de contratação intermitente em empresas cuja atividade seja, de fato, sazonal (ex.: serviços de socorrista prestados num estádio em jogos de futebol, escoamento de produção agrícola etc.). Há duas modalidades: o **contrato fixo descontínuo**, regulado essencialmente pelo art. 15.8 do Real Decreto Legislativo nº 01/1995 (texto refundido do Estatuto dos Trabalhadores), e o **contrato fixo periódico**, previsto no art. 12.6 do Estatuto dos Trabalhadores. O primeiro é para as empresas que possuem atividades cíclicas, com períodos sem atividade, enquanto o contrato fixo periódico é destinado àquelas ocasiões de maior intensidade da atividade, que é permanente. Os trabalhadores têm preferência na contratação para o quadro ordinário de funcionários, devendo ser notificados quando a empresa abrir vagas para essas contratações. No referente à representação sindical, o item 1 do art. 72 do Estatuto dos Trabalhadores reza: *“Quem preste serviços em trabalhos fixos descontínuos e os trabalhadores vinculados por contrato de duração determinada estarão representados pelos órgãos que se estabelecem neste Título, conjuntamente com os trabalhadores fixos modelos”*.

Na **Itália**, o *“lavoro intermittente o a chiamata”* é regido pelo Dec. Legislativo 81/2015 (D.lgs). O modelo se aproxima do espanhol e português, além de estabelecer uma *“indenização por disponibilidade”*, caso o trabalhador se obrigue contratualmente a responder à chamada. Não é permitido o contrato: (a) quando o empregador não tenha realizado avaliação de risco da atividade laboral, conforme normas de segurança e saúde do trabalhador; (b) para substituir trabalhadores em greve; (c) em unidades de produção em que se procedeu, dentro dos seis meses anteriores, a despedimentos colectivos. Além disso, o mesmo Dec. Legislativo limita a utilização de contrato intermitente a 400 dias de trabalho efetivo no período de até 03 anos (art. 14).

A **França** possui uma legislação bastante minuciosa a respeito do *“contrat de travail intermittent”* e delega à negociação coletiva estabelecer seus regramentos, como duração, horas em excesso, salário aplicável etc. Ademais, o art. L.3123-31 dispõe que o contrato de trabalho intermitente será adotado nas empresas que tenham firmado Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho com o sindicato respectivo. O Direito francês costuma ser muito cauteloso em flexibilização dos direitos sociais. A legislação já estabelece a obrigação de ser conferido um mínimo de *igualdade* entre os trabalhadores assim contratados e os assalariados em ritmo regular ou a tempo completo. A Lei nº 504/2013 estabeleceu um período experimental da modalidade, até como forma de verificar a segurança no emprego. Os setores em que o trabalho intermitente é admitido são os referentes a: (a) ritmo escolar; (b) turismo; (c) espetáculo ao vivo e gravado; e (d) trabalho sazonal (circular MES/CAB/2000-03). Nos termos do art. L. 3123-35, do Código do Trabalho, o Estado é quem definirá quais são

os setores; e, havendo silêncio da norma estatal ou a natureza da atividade não permita fixar com precisão os períodos de trabalho, fica para os Acordos e Convenções Coletivas estabelecer as adaptações necessárias. Para o contrato intermitente, é condição que ele estabeleça, entre outras coisas: (a) a duração anual mínimo de trabalho do empregado; (b) os períodos de trabalho; e (c) a repartição das horas de trabalho no interior desses períodos. A ausência da definição dos períodos trabalhados e não-trabalhados torna o contrato por tempo indeterminado a tempo pleno (nota ao art. L. 3123-33, do *Le Code du Travail Annoté*. 36ª ed. Paris: Groupe Revue Fiduciare, 2016, p. 1061). Cumpre esclarecer, ainda, que a legislação francesa estabelece a fixação, por contrato, de um número mínimo de horas a ser trabalhadas, sendo que *“as horas superiores à duração anual mínima fixada no contrato de trabalho intermitente não pode exceder o terço desta duração, salvo concordância do empregado”* (art. L. 3123-37, do Código do Trabalho). Estas previsões asseguram um número mínimo de horas, o que importa para a remuneração a ser percebida, e, ao mesmo tempo, limita a exigência superior ao que fora contratado. Estas horas excedentes, serão remuneradas como horas-extras, observando-se os instrumentos coletivos de regência.

O setor patronal brasileiro faz muita referência ao Direito norte-americano para justificar a reforma trabalhista no Brasil. Pois bem. Nos **Estados Unidos**, o trabalho intermitente (*on call employment*) é realizado sob algumas cautelas salariais. É comum que os empregadores exijam que os trabalhadores permaneçam à disposição da empresa, no local de trabalho ou próximo dele, além do horário normal de trabalho, para que atendam a eventuais necessidades do serviço. Neste tempo, tais trabalhadores só serão chamados se os que estiverem trabalhando não forem suficientes (critério da supletividade). É possível que alguns *“plantonistas”* permaneçam no local de trabalho, enquanto outros não. Em um ou outro caso, os trabalhadores devem permanecer aptos a retornarem ao serviço, sendo-lhes proibida, por exemplo, a ingestão de bebida alcoólica ou de drogas. Este *“tempo de espera”* (*on call*) deve ser compensada com remuneração adequada, quer o trabalhador esteja no local de trabalho, em local indicado pelo empregador, nas proximidades ou em outro no qual possa ser contactado para a chamada. A remuneração mínima, pelas horas de espera, é o valor do salário mínimo-hora da Região. Também há o direito a remuneração, como se trabalhando estivesse, nos casos em que a empresa exige que o trabalhador permaneça de uniforme ou com instrumentos de trabalho próprios da atividade laboral.

Entre as leis de proteção ao trabalhador, no particular, destaca-se a *Fair Labor Standards Act* (FLSA), que veda a sub-remuneração e a falta de remuneração dos *“plantonistas”*, o que é fiscalizado pelo Departamento de Trabalho. Compete a este Departamento fiscalizar as denúncias dos trabalhadores e penalizar as empresas infratoras, além de combater as práticas desleais do empregador em relação ao empregado, como as políticas

de assédio ou que incomodam o trabalhador injustificadamente nos horários de plantão ou de inatividade. As horas extras, assim consideradas as excedentes a 40h semanais das horas efetivamente trabalhadas, são remuneradas com acréscimo, no mínimo, de uma vez e meia da taxa normal de remuneração. A lei não trata da restrição ao número de horas extras diárias. Considerando que alguns Estados e leis federais estabelecem valores de salário mínimo, o pagamento das horas extras deve levar em conta o valor mais elevado.

Mesmo que perfunctório, o estudo do tema nesses países, de fundamentos trabalhistas semelhantes ao brasileiro ou de inspiração ao empresário destas terras, é bastante para demonstrar que o trabalho intermitente é tratado sob o olhar empresarial, mas também com a preocupação das relações de trabalho, da dignidade do trabalhador, da fiscalização pelos órgãos de inspeção do trabalho e do papel dos sindicatos.

Breves comentários ao PLS 218/2016:

O PLS 218/2016 propõe-se a incrementar novos artigos à CLT. A redação sugerida ao art. 455-A prevê que as partes podem acordar a prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, *“assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável”*. O Projeto não explica o que se deva entender por **atividade descontínua ou de intensidade variável**. Não faz referência a ACT ou CCT, a decreto regulamentar do Poder Executivo nem a Portaria do Ministério do Trabalho. Deixa nas mãos das empresas a caracterização, o que pode ocasionar situações abusivas. Por certo, o Judiciário será demandado inúmeras vezes para emprestar sua inteligência ao esclarecimento deste tipo de atividade.

A interpretação, colhida do direito comparado, é que **atividade descontínua** diz respeito àquela na qual as empresas tenham períodos de inatividade, de forma que sua atividade principal se alterna nas épocas próprias, valendo exemplificar com o caso de empresas de escoamento de grãos, de turismo e as que promovem espetáculos. Aí se situam, tipicamente, as atividades sazonais. O contrato de trabalho intermitente afina-se com as necessidades deste tipo de atividade econômica.

Quanto a **intensidade variável**, diz-se da atividade das empresas que não sofre solução de continuidade, mas que, em determinados turnos (ou, mesmo, períodos) recebe um impulso maior, a exigir incrementação no funcionamento da empresa, para dar conta da demanda dos consumidores e usuários de seus serviços. É o caso de bares e restaurantes, que possuem horários de pico próprios, em contraposição a horários em que cai o número de frequentadores. Ou seja, a atividade é permanente, não chegando a parar totalmente. A contratação com jornada intermitente atende a esta modalidade de atividade empresarial.

Todavia, considerando os termos *indeterminados*, utilizados pelo Projeto de Lei, as empresas preferirão contratar trabalhadores com jornadas exatamente na medida de suas necessidades, dispensando horas extras, por exemplo, já que a organização fará com que nos horários desnecessários dispense o empregado, por meio de “folgas” não remuneradas e “intervalos”, para que ele retorne mais tarde, a fim de complementar a jornada. A tendência, aqui no Brasil, é de que esta seja a prática que as empresas adotarão, generalizadamente.

É pouco provável que o Ministério do Trabalho, do *inferos* de seu sucateamento, consiga tomar a iniciativa para regulamentar de forma adequada o trabalho intermitente, acrescentando mais alguns pontos de esclarecimento sobre o tema (atividade descontínua ou de intensidade variável).

O tempo em que **o trabalhador não estiver trabalhando**, efetivamente, não será contado como tempo à disposição da empresa e, portanto, não será remunerado (art. 455-A, § 1º). Cabia ao PLS abordar o tratamento desta regra perante a **Previdência Social**, a qual enfrenta mudanças, sendo de se ressaltar que a aposentadoria se dá mediante a efetiva contribuição previdenciária. Nos contratos intermitentes, o empregado passará períodos de média ou longa duração sem receber pagamento; logo, não contribuirá para a Previdência. Sua contribuição será pulverizada, cheia de lacunas e, portanto, tende a nunca completar os requisitos necessários à sua sonhada aposentadoria.

Durante o período de inatividade, (I) o empregado pode exercer outra atividade; e (II) ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho (art. 455-A, § 2º).

Em mais de um dispositivo, o PLS admite a possibilidade de **o empregado trabalhar noutra empresa**, durante o período de sua inatividade em uma das contratantes, desde que haja compatibilidade de obrigações (art. 455-A, § 2º; art. 455-B, § 3º; e art. 455-C). Se os empregadores forem concorrentes entre si, o é necessário que a permissão conste de *“comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente”* (art. 455-C, § 3º). Note-se: a autorização, no caso de empregadores concorrentes, deve constar dos contratos dos patrões interessados. Se não houver a autorização de um deles, perante este poderá estar configurada a justa causa do art. 482, CLT (“concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado”). Nesta modalidade de justa causa, há, ainda, que se considerar se o trabalho em outra empresa é ou não “prejudicial ao serviço” (CLT, idem).

Mesmo durante o período de **inatividade**, são *“mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho”*. Em resumo, o contrato continua em vigor, as partes têm o dever mútuo de comunicar à outra se pretenderem rescindir o contrato, mantêm a fides contratual etc. Obviamente, não haverá pagamento de remuneração; logo, não ocorrerá recolhimento de FGTS nem de previdência

social. Quanto à justa causa, o empregado poderá ser despedido se cometer alguma daquelas faltas (art. 482, CLT) que não sejam inerentes ao ambiente interno da empresa. É o caso das faltas que comprometem profundamente o nome e a credibilidade da empresa.

Disposições da CLT que determinam integrar a jornada o tempo em que o empregado estiver à disposição da empresa, ficará sem aplicabilidade, porque a interpretação de “à disposição” ganhará conotação mais restrita. Isto repercutirá na avaliação das horas *in itinere* e dos acidentes de trajeto, eis que, enquanto estiver em trânsito para o trabalho, o empregado não estará trabalhando efetivamente, porquanto estará em “inatividade” (art. 455-A, § 1º). Mais um ponto para a jurisprudência se debruçar.

A garantia do salário mínimo integral (art. 7º, IV, CF) tende a ser violada, porque o Projeto de Lei prevê que o valor da hora de trabalho não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função (art. 455-B, inc. I). Isto é, o Projeto de Lei adota o critério do “**salário-mínimo-hora**”, tema já tratado pela jurisprudência trabalhista, que recebe nossa discordância doutrinária. Por ilustração, veja-se a Orientação Jurisprudencial do TST:

TST, OJ SDI-1: “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”.

Embora o Projeto seja silente, a **jornada máxima** efetivamente trabalhada há de ser 08h e, a semanal, de 44h, a fim de cumprir a Constituição (art. 7º, XIII), que não excepciona a contratação de jornada intermitente. Destarte, os turnos efetivamente laborados não podem ultrapassar das 08h diárias, sob pena de configurado trabalho extraordinário, a ensejar o acréscimo do adicional respectivo.

Nos **instrumentos coletivos de trabalho**, certamente haverá alguma previsão para os trabalhadores intermitentes, especialmente para cuidar da proporcionalidade de alguns direitos, como a cesta-básica, a PLR, determinados auxílios etc. Também, será recomendável estabelecer critérios limitadores do tempo máximo que o empregado poderá ficar à disposição das chamadas pelo empregador, parâmetros de remuneração pelo período e momentos de inatividade, definição do que sejam “horas pagáveis”, formas de chamada do trabalhador, políticas de convocação e de combate a assédios morais, preferências em contratação a tempo integral, direito a recusa em atender à convocação da empresa, regras sobre plantões etc.

Conhecendo bem o sindicalismo brasileiro, logo mais surgirá o “**Sindicato dos trabalhadores intermitentes do Município X e Região**”, depois aparecerá uma Federação e, quem sabe, uma Confederação. Serão grandes entidades,

porque muitas empresas contratarão trabalhadores desta “categoria”.

O Projeto poderia ter estabelecido um número mínimo de horas e dias a ser contratados com o obreiro, a fim de assegurar ao trabalhador um patamar salarial mínimo no mês e/ou no ano, dentro dos patamares da decência. Sem esta previsão, a realidade demonstrará a existência de subempregos, com salários ínfimos, numa insegurança orçamentária que comprometerá a sobrevivência digna do trabalhador e de sua família.

Críticas sociais:

O modelo proposto pelo PLS 218/2016 **desestrutura a arquitetura da relação de trabalho no Brasil**. Flexibiliza um dos patamares aqui consolidado, que é a definição prévia de jornadas concentradas; atenua a fixação do empregado na empresa; cria no empregado a figura do trabalhador-objeto, totalmente descartável, que só é importante para a empresa enquanto lhe for útil; e não assegura nenhuma participação dos sindicatos no acompanhamento desses contratos nem na proteção aos trabalhadores.

Seguindo a agenda imposta pelo capital, o Projeto de Lei separa a classe dos empregados “ordinários” ou “a tempo pleno ou integral” da classe de outros trabalhadores (os intermitentes, os trabalhadores temporários, os terceirizados). Na verdade, os “ordinários” serão a exceção, consistindo, agora, um grande privilégio do obreiro. E o ordinário virará extraordinário.

Conquanto se alegue a inspiração do PLS no direito comparado, o certo é que ele não traz as mesmas preocupações que se veem na França, na Itália, na Espanha, em Portugal nem nos EUA. Não apresenta, por exemplo, nenhum tratamento sobre a representação sindical, os acordos e convenções coletivas nem sobre as despedidas em massa. Também, não prevê indenização por disponibilidade ou compensação retributiva pelo período em que o trabalhador não estiver trabalhando para a empresa, nem apresenta qualquer sensibilidade com a segurança ou a saúde do trabalhador. Enfim, o Projeto retira qualquer ônus que a legislação estrangeira haja estabelecido ao capital, para inserir, aqui no Brasil, um modelo meramente predatório. A experiência internacional é esquecida exatamente nos pontos de proteção ao trabalhador.

Na prática, **é precarização pura**, contrariando a jurisprudência da Justiça do Trabalho, que proibia (e ainda proíbe) sua prática no Brasil, ante a ausência de lei específica que o autorizasse. O modelo veio para cá através de multinacionais, especialmente os *fast-foods*, despontando o McDonalds, já condenado diversas vezes pelo Judiciário brasileiro.

É **falacioso dizer que esse modelo vai gerar emprego**. Pelo contrário, vai precarizar o emprego existente, pois as empresas vão substituir os atuais trabalhadores (fixos a tempo pleno) por novos empregados que se submetam ao

regime intermitente. O Projeto não traz nada que impeça essa possibilidade, a qual a história da legislação obreira já detectou em outros momentos da história deste país, com substituição de mão-de-obra efetiva por temporária. O PLS 218/2016 poderia ter estabelecido, ao menos, um percentual mínimo de trabalhadores em tempo integral fixo, a fim de evitar que todos sejam intermitentes.

Em audiência pública no dia 30.11.2016, na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), do Senado Federal, o Presidente do TST, Min. Ives Gandra Martins Filho, disse que outros países já adotaram o sistema do trabalho intermitente. Segundo ele, “houve resistências, principalmente na França, mas os dados começaram a mostrar que as reformas contribuíram para reduzir o desemprego e uma formalização maior das relações – observou o presidente, destacando que na Espanha o desemprego teria caído de 20% para 7%.” Conforme visto neste estudo, porém, nenhum modelo é tão predatório quanto o proposto no Brasil. Aqui, haverá uma proliferação de subempregos, com sub-remuneração.

Também é **falacioso dizer que o empregado poderá ter mais de um emprego**. Veja-se o caso de **jornada intermitente**: **Primeiro**, o trabalhador terá de compatibilizar as jornadas e os períodos em mais de uma empresa, o que não será fácil, porque haverá esfacelamento que dificultará o planejamento, além de ficar sujeito a ser convocado por uma delas exatamente no período da outra. **Segundo**, as condições físicas e de transporte do empregado complicarão o deslocamento e a disposição de saúde. Como o modelo cria uma redução nos valores dos salários, o empregado tenderá a demandar algo que complemente sua renda. Mas isso não significa que, de fato, ele tenha condições de fazê-lo, nem que outras empresas o aceitem, sabendo que ele tem seu dia comprometido com outra. **Depois**, embora ele trabalhe só 06 horas, por exemplo, na verdade fica à disposição da empresa o dobro deste tempo, o que impede sua disponibilidade de trabalhar noutro local.

O fato de alguém trabalhar em contrato ou jornada intermitentes irá impactar nos demais títulos trabalhistas, como repouso semanal, férias, 13º salário etc., os quais serão pagos com base na média salarial obtida nos períodos do trabalho efetivo. O trabalhador perderá nesta conta, de matemática muito simples.

A medida intentada pelo Governo satisfaz aos **anseios das empresas**, porque reduz custos, mas precariza o trabalho no Brasil. Ao invés de avanço, teremos um retrocesso fenomenal. Quem pagará será o trabalhador, único sacrificado com a mudança legislativa. O Projeto não adota paridade de sacrifícios, na medida em que penaliza apenas o trabalhador, sem nenhum direito compensatório.

Na Itália, Davide Carbonai observa que “as empresas que utilizam força de trabalho ‘atípicas’, registram incrementos na produção, no faturamento e nos lucros. Quanto maior a propensão ao uso do trabalho descontínuo, maior a lucratividade” (*Relazione finale progetto Atipico*. Pescara,

Provincia di Pescara, 2008). Mas não há garantia alguma de melhoria na condição do trabalho humano.

Conclusões:

O trabalho e a jornada intermitentes chegarão ao Brasil, considerando a realidade constatada no direito comparado e a agenda neoliberal que se instalou e ganhou fôlego nos últimos meses. Mas a linha perfilhada pelo PLS 218/2016 constitui visão perniciososa, criando uma modalidade inferior ao que os outros países vivenciam. Precariza a condição do trabalhador e o torna mero objeto para a empresa.

Apesar de apresentar alguns pontos positivos, especialmente para as empresas de atividade sazonal ou para as que possuem nítido influxo e refluxo de demanda, o trabalho intermitente carece de proteção capaz de assegurar decência e dignidade ao trabalhador, que passará a integrar a classe dos subempregados.

O movimento sindical não pode se calar perante este projeto, que se trata de um presente grego em pleno final de 2016. Os festejos natalinos requeriam um presente mais decente.