UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTIFICA E INTELECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:
https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/biblioteca/129-livros/281-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017

DOI: 0

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:
©2021 by UNICAMP/IE/CESIT. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo
CEP 13083-970 – Campinas SP
Fone: (19) 3521-6493
http://www.repositorio.unicamp.br

CAPÍTULO 8

TRABALHO INTERMITENTE

JOSÉ RENATO PEREIRA
PATRÍCIA ROCHA LEMOS

1. NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO APROVADAS NA REFORMA TRABALHISTA

O contrato intermitente é uma modalidade que foi recentemente inserida no arcabouço legal a partir da reforma trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467. Segundo a nova legislação, esse tipo de contrato é definido como aquele no qual[1]:

> (...) 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 (Lei 13.467/2017, Artigo 443, §3).

Nessa lei, o artigo 452-A estabelece as principais condições para esse tipo de contrato. Entre elas, destaca-se que o contrato deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho. Este valor não pode ser inferior ao salário mínimo/hora ou ao salário-hora dos demais empregados do estabelecimento na mesma função. Apesar disso, essa modalidade de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade ao trabalhador, já que são pagas apenas as horas efetivamente trabalhadas.

A convocação é feita pelo empregador e o empregado pode recusar o trabalho sem que isso descaracterize a relação de subordinação. O pagamento deve ser feito ao fim de cada período de prestação de serviços

1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

e consiste no valor correspondente à remuneração pelo trabalho somado ao valor de férias proporcionais, acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional e, se for o caso, outros adicionais legais. A cada doze meses de contrato, segundo a nova lei, o empregado também tem o direito de usufruir das férias, não podendo ser convocado para prestar serviços pelo empregador no período.

A modalidade do intermitente é um vínculo de emprego ultra flexível e implica expressiva redução do acesso aos direitos básicos trabalhistas e de seguridade social. No que se refere à renda, o pagamento do salário de forma cindida e parcial coloca o empregado em situação de grave instabilidade e incerteza sobre a garantia de um mínimo de subsistência. Isso se agrava pela ausência de pagamento para os períodos de inatividade, que é justificada na lei quando não se considera tempo de trabalho o período em que o empregado fica disponível e conectado aguardando o próximo chamamento.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), com base nos dados coletados sobre o final de 2018:

> Para cada três meses de trabalho, os vínculos intermitentes ficaram dois meses na gaveta. (...) Ao final de 2018, a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de R$ 763 - contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não. Esse valor equivalia a cerca de 80% do valor do salário mínimo. (DIEESE, 2020, p. 02-03)[2]

Essa modalidade de contratação também não prevê um período mínimo de convocações e permite o uso do contrato de forma irrestrita, em qualquer tipo de atividade e sem estabelecer um limite a essa forma de contratação por empresa, ou seja, a atividade de determinado setor pode ser integralmente realizada por trabalhadores vinculados como intermitentes.

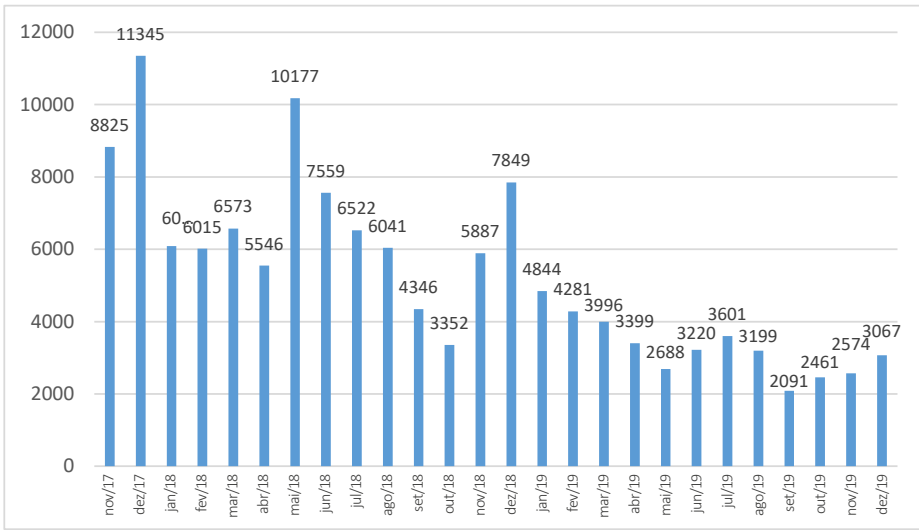
Em relação ao acesso à seguridade, o recolhimento inferior ao valor do salário mínimo não torna o trabalhador segurado do INSS e, assim, o priva de benefícios previdenciários. Além disso, o caráter intermitente do trabalho faz com que esse trabalhador esteja mais exposto aos riscos de

2. Cf. DIEESE. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html.

acidentes de trabalho, seja por não desenvolver a experiência necessária ao desempenho das tarefas atribuídas, seja pela ausência de treinamento e desconhecimento de normas de segurança e medicina do trabalho específicas para aquele ambiente. Ademais, essa modalidade cria maiores dificuldades para as mulheres mães, para o acesso ao seguro-desemprego e à garantia de cotas aos trabalhadores com deficiência.

A partir das informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), analisadas pelo DIEESE (2020), os contratos intermitentes representaram 0,13% do estoque de empregos formais em 2018 – número pequeno diante do total de admissões, mas que vem crescendo e chega a 0,29%, em 2019. No entanto, dos vínculos existentes nos últimos dois anos, pelo menos 11% deles não tiveram nenhuma atividade, ou seja, esses trabalhadores não trabalharam nem receberam nada. Só em dezembro de 2018, por exemplo, 40% dos trabalhadores ativos fecharam o ano sem atividade. O Gráfico 1 apresenta o saldo do trabalho intermitente mensal de 2017 a 2019:

Gráfico 1 - Evolução do saldo de contratos intermitentes mensal (novembro de 2017 até dezembro de 2019)



FONTE: (CAGED/2017-2019).

Essas características aqui apresentadas contribuem para situar a análise das cláusulas presentes em acordos e convenções coletivas, referentes ao contrato intermitente implementado pela Lei nº 13.467. A própria baixa adesão indicada pelos dados da RAIS/CAGED pode contribuir na compreensão da baixa presença do tema, também, nos instrumentos coletivos. Então, de que modo essa nova modalidade foi instituída nos instrumentos coletivos do trabalho a partir de 2017 é o que discutiremos neste texto.

2. METODOLOGIA

O objetivo dessa pesquisa foi analisar de que modo o contrato intermitente está expresso nas convenções e acordos coletivos firmados no ano de 2019[3]. De acordo com o painel constante para todos os instrumentos analisados, têm-se 4.363 mesas. Deste total, identificou-se a presença de 13.823 instrumentos coletivos de trabalho distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793). Deste total, conforme Tabela 1, identificamos (172) mesas em que aparece o tema do contrato intermitente. Elas compõem um conjunto de (236) cláusulas válidas que correspondem a 172 diferentes instrumentos, sendo (87) ACT e (85) CCT[4]. A Tabela 1 apresenta o saldo de instrumentos válidos que tratam especificamente do contrato intermitente:

3. Cabe esclarecer que a seleção de cláusulas do painel considerou os instrumentos coletivos registrados nos períodos pré-reforma (2016) e pós-reforma (2019). Como o contrato intermitente surge a partir de 2017, nossa amostra é composta apenas pelos instrumentos coletivos registrados no ano de 2019.
4. Um primeiro levantamento a partir da palavra-chave selecionou um conjunto de 351 cláusulas. Por meio da análise de conteúdo de cada uma dessas cláusulas, foram excluídas todas as cláusulas de 2016 e aquelas que mencionavam "intermitente" com outro sentido que não o dessa nova modalidade de "contrato de trabalho".

Tabela 1 - Contrato de trabalho Intermitente (2019)	
	Painel
Mesas	172
Instrumentos coletivos	Acordos – 87
	Convenções – 85
Cláusulas	236

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas divididas por grande setor mostram que o contrato de trabalho intermitente está concentrado em serviços, indústria e comércio. Foram encontradas 108 cláusulas no setor de serviços, 88 cláusulas na indústria e 40 no comércio. Os dados indicam que o contrato intermitente está presente em um número bastante reduzido das mesas de negociação registradas no período (menos de 4%). Dentre essas, segue a distribuição por setor:

Tabela 2 - Número de cláusulas/mesas analisadas por setor (2019)		
Setor	**Nº de cláusulas analisadas**	**%**
Serviço	108	45,8
Indústria	88	37,3
Comércio	40	16,9
Total	236	100

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Dentre as 236 cláusulas analisadas, 134 autorizam o contrato intermitente e apenas dezessete vedam a sua prática. As demais 85 cláusulas tratam de condições e benefícios. Esse conjunto, denominado aqui de "outros", não se refere expressamente à autorização ou à proibição desse tipo de contrato, apenas estabelece o acesso ou a restrição a benefícios e a exclusão de base de cálculos. Portanto, elas devem ser observadas caso venha a ocorrer esse tipo de contratação nos termos da lei, por vontade do empregador. No entanto, como não há autorização expressa com conteúdo específico para os intermitentes nesses instrumentos, não é possível avaliar se de fato esse tipo de contrato tem sido utilizado na base dessas negociações, cujas cláusulas apenas mencionam o intermitente nesses termos. O conteúdo dessas cláusulas aqui consideradas como "outros" será explorado posteriormente na análise setorial.

A distribuição por setor das cláusulas analisadas é a seguinte:

Tabela 3 - Número de cláusulas/mesas analisadas por setor (2019)

Setor	Cláusulas	Permite	Veda	Outros
Serviços	108	55	7	46
Indústria	88	63	3	22
Comércio	40	16	7	17
Total	236	134	17	85*

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na Tabela 3, podemos observar que dentre as 108 cláusulas encontradas no setor de serviços, 55 autorizam (51% das menções no setor) e apenas sete cláusulas vedam essa modalidade de contratação (menos de 7%). Chama atenção o grande número de cláusulas – 46 ou quase 43% do total - que estabelecem outras condições sem expressar diretamente a autorização ou proibição do contrato intermitente.

Na indústria, apesar de apenas 88 cláusulas tratarem do tema, 63 delas possibilitam essa contratação, ou seja, 71,6% dos casos, enquanto apenas três cláusulas proíbem o intermitente. Já no comércio identificamos um total de quarenta cláusulas, dezesseis (40%) permitem e sete (17,5%) vedam o contrato intermitente, sendo que dezessete, ou seja, 42,5% estão na categoria "outros".

A distribuição por segmento indica que essa forma de contratação tem maior menção nas negociações realizadas na indústria, em que 70% das cláusulas possibilitam a autorização do trabalho intermitente. No entanto, parte significativa delas, como veremos, supõe que haverá discussão com o sindicato no caso de haver o interesse do empregador. O comércio é o segundo setor proporcionalmente com maior número de cláusulas sobre o tema e em que a aprovação é dada em 40% das cláusulas. Já nos serviços, essa autorização está expressa em 30,5% do material analisado e tem quase número igual de cláusulas no grupo que identificamos como "outros".

No interior desses setores, a distribuição por segmento entre as cláusulas que autorizam o trabalho intermitente é a que segue:

Tabela 4 - Distribuição das cláusulas que autorizam o intermitente por segmento (2019)	
Serviços – 41%	Turismo e hospitalidades (25); Segurança e vigilância (7); difusão cultural (6); agentes autônomos do comércio (5); comunicações, publicidade e empresas jornalísticas (4); transportes (4); saúde privada (2); bancos e empresas de seguros privados e capitalização (1); educação privada (1); prestação de serviços a terceiros (1); Processamento de dados (1).
Indústria – 47%	Metalúrgica, mecânica e do material elétrico (41); construção e mobiliário (10); Alimentação (9); cinematográfica (2); química e farmacêutica (2); vestuário (1).
Comércio – 12%	Atacadista e varejista (15); minérios e derivados de petróleo (1).

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Considerando todos os setores, destacam-se entre as cláusulas que autorizam o contrato intermitente o serviço de turismo e hospitalidade, a indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico e o comércio atacadista e varejista. Isso pode indicar os setores que concentram ocupações em que há maior demanda dos empregadores por trabalho intermitente. No entanto, não podemos associar o número de cláusulas a uma precarização das formas de contratação neste ou naquele setor, justamente porque a legislação não exige o estabelecimento de acordo ou negociação coletiva para a implementação deste tipo de contrato. Ou seja, a ausência desse tema na convenção não significa que o empregador naquele segmento não esteja implementando o contrato intermitente. Ao contrário, a presença de cláusulas sobre essa modalidade pode indicar a tentativa de estabelecer algumas condições e/ou benefícios mínimos a esses trabalhadores. Por isso, a importância da análise do conteúdo desses instrumentos.

A seguir, detalhamos o conteúdo das cláusulas que autorizam ou mencionam o contrato intermitente por setor. Na Tabela 5, podemos observar que nos serviços predomina a autorização na forma da lei, com apenas sete instrumentos que subordinam a implementação desse tipo de contrato à negociação coletiva.

Tabela 5 - Setor de Serviços (2019)			
Cláusulas que tratam expressamente do trabalho intermitente			**62**
Veda a adoção do contrato intermitente*			7
Adoção expressa do contrato intermitente	Autorização na forma da lei	48	55
	Autorização condicionada à negociação coletiva	07	
Cláusulas sobre outros temas que mencionam o trabalho intermitente			**46***
Piso salarial proporcional e pagamento conforme lei		6	
Exclui intermitente do piso ou valor da hora menor		4	
Exclui intermitente da base de cálculo para cotas (aprendizagem e pessoas com deficiência)		11	
Exclui intermitente de benefícios (vale alimentação, plano de saúde, plano odontológico, reembolso creche)		6	
Benefícios estendidos e/ou proporcionais ao intermitente (adicional noturno, insalubridade, vale alimentação, auxílio funeral, seguro de vida)		6	
Exclui intermitente do regime de primeiro emprego		1	
Estabelece outras condições conforme a lei		11	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA. * UMA DAS CLÁUSULAS VEDA O CONTRATO INTERMITENTE APENAS PARA A OCUPAÇÃO DE COBRADOR E MOTORISTA.

Dentre as cláusulas consideradas no campo "outros", temos um total de 46 no setor de serviços. Das 46 cláusulas, dezesseis compõem uma mesma convenção coletiva que estabelece condições de salário e benefícios para trabalhadores intermitentes enfermeiros da saúde privada. De modo geral, ela reforça o que consta em lei a respeito da proporcionalidade do piso, férias e rescisão e estabelece, também, benefícios proporcionais como adicional noturno, vale transporte e auxílio-funeral. Além disso, institui multa para o não registro em carteira. Nos demais instrumentos, destacam-se as cláusulas que excluem os intermitentes da base de cálculo das cotas para os programas de aprendizagem e para a contratação de pessoas com deficiência.

Ainda que parte significativa das cláusulas apenas reproduza o que está estabelecido em lei, nota-se que há aquelas que rebaixam direitos,

como por exemplo, definindo um valor da hora de trabalho menor do que o piso daquela categoria e retirando dos intermitentes o acesso à assistência médica. Apenas um instrumento estendeu o benefício de seguro de vida, dois asseguram a proporcionalidade em caso de insalubridade e um estabelece adicional noturno de 20%.

Na indústria, a situação é um pouco diferente. Os instrumentos que vedam a adoção do contrato intermitente estão em número muito baixo, apenas em três casos. Contudo, entre as 63 cláusulas que permitem a adoção do trabalho intermitente, predomina em mais de 57% delas o condicionamento de autorização desse tipo de contrato à discussão com o sindicato (Tabela 6). A seguinte redação está presente na maioria dos instrumentos firmados pelos sindicatos de metalúrgicos: "Fica acordado que os eventuais contratos de trabalho intermitente serão discutidos com o Sindicato, que subscreve este acordo, no prazo de trinta dias. Havendo recusa por parte da entidade, faculta-se a aplicação da lei". Além disso, há quatro casos em que a utilização desse tipo de contratação está condicionada à negociação coletiva.

Na indústria, também, ocorreu em 17% dos casos de autorização um outro tipo de condicionante ao uso do contrato intermitente através da certidão de adesão, obtida por meio do sindicato patronal. Ainda que esse mecanismo garanta, em alguns casos, que as entidades representativas dos trabalhadores sejam notificadas da implementação dessa modalidade de contratação por aquele empregador, ela exige uma contrapartida financeira e, por isso, tem sido uma medida adotada por algumas entidades patronais para arrecadar fundos por meio da implementação das medidas aprovadas na reforma trabalhista.

Tabela 6 - Setor da Indústria (2019)			
Cláusulas que tratam expressamente do trabalho intermitente			**66**
Veda a adoção do contrato intermitente			3
Adoção do contrato intermitente	Autorização nos termos da lei	12	63
	Autorização condicionada à discussão com sindicato	36	
	Autorização condicionada à negociação coletiva	04	
	Autorização mediante certidão de adesão obtida com sindicato patronal	11	
Cláusulas sobre outros temas que mencionam o trabalho intermitente			**22**
Não aplicabilidade do prazo de dezoito meses para a recontratação		8	
Exclui intermitente do piso, valor da hora menor ou exclusão da política de reajuste		3	
Exclui do acordo de banco de horas		4	
Exclui de acordo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)		4	
Exclui de benefícios (abono e candidatura à CIPA)		2	
Estabelece que intermitentes estão abrangidos pelo acordo coletivo		1	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em relação às cláusulas que versam sobre outros temas, destaca-se na indústria a menção de que a regra que impede a recontratação do trabalhador demitido antes de dezoito meses, pelo mesmo empregador, não é aplicável ao contrato intermitente. Também não se estende a esses trabalhadores os acordos de banco de horas e PLR.

Além disso, como a maioria das cláusulas no setor apenas abre a possibilidade de ser admitido o contrato intermitente de acordo com os condicionantes estabelecidos nos instrumentos, é esperado que tenhamos menos cláusulas que indicam condições como benefícios e valor da hora de trabalho para o trabalhador intermitente.

Ao menos dentre aqueles instrumentos analisados, é possível afirmar que nesse setor a efetivação desse contrato tem sido muito menor. Esse é um dado esperado se considerarmos as características da indústria e uma maior exigência de trabalho mais qualificado, o que pode indicar uma menor demanda por esse tipo de contratação. Além disso, a presença de categorias organizadas e com sindicatos de tradição forte faz com que a implementação desse contrato tenha maiores possibilidades de ser objeto de negociação coletiva.

Tabela 7 - Setor do Comércio (2019)			
Cláusulas que tratam expressamente do trabalho intermitente			**23**
Veda a adoção do contrato intermitente			7
Adoção do contrato intermitente	Autorização nos termos da lei	6	16
	Autorização condicionada à negociação coletiva	9	
	Autoriza com limitações*	1	
Cláusulas sobre outros temas que mencionam o trabalho intermitente			**17**
Salário proporcional ao intermitente		11	
Exclui intermitente do reajuste salarial		1	
Exclui intermitente do seguro de vida		1	
Exclui intermitente do plano odontológico		1	
Condições para a rescisão do intermitente		3	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *LIMITA A 20% DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS.

No comércio, identificou-se um número reduzido de instrumentos que versam sobre o contrato intermitente. Proporcionalmente, há uma participação mais relevante das cláusulas que vedam o contrato intermitente (17,5% do material analisado). Dentre aquelas que possibilitam essa modalidade de contratação (12% do total), mais da metade condicionam à negociação coletiva. No que diz respeito às demais cláusulas, verifica-se uma forte presença de menções à proporcionalidade do salário do intermitente em comparação com o piso dos empregados que exercem aquela mesma função para o mesmo empregador. Como no setor de serviços, também há exclusão dos intermitentes de benefícios como seguro de vida e plano odontológico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos observar que o contrato intermitente, em termos relativos, representa um número muito pequeno dos instrumentos analisados neste painel: apenas 174 instrumentos no universo de 6.793 instrumentos registrados em 2019, ou seja, cerca de 2,6%. Portanto, esse dado é muito limitado para indicar uma percepção do impacto desse tipo de contrato no mercado de trabalho.

Isso ocorre porque pela legislação, como já mencionado, as condições a que os trabalhadores intermitentes estão submetidos não precisam ser objeto de negociação. A utilização dessa modalidade é de livre escolha do empregador. Contudo, a presente análise buscou perceber de que modo o tema foi ou não incorporado aos processos de negociação coletiva e qual o sentido dos resultados que se consolidaram nos instrumentos desse tema. Para isso, é importante ter como referência o movimento desse tipo de contratação no mercado de trabalho.

Como observado na análise das cláusulas, a efetivação do trabalho intermitente parece estar mais presente exatamente nos setores de serviços e comércio, marcados por condições de trabalho mais precárias, maiores jornadas e mais baixos salários, ou seja, em geral, esse tipo de contrato está associado a setores menos estruturados e predominantemente de baixa qualificação e renda, conforme sublinham Krein, Véras e Filgueira (2019).

Parte significativa das cláusulas analisadas apenas reforça a percepção de que o emprego nessas condições revela a vulnerabilidade e a precarização das relações de trabalho e de emprego, dadas as condições diferenciadas e rebaixadas de salário e benefícios.

Ainda que exista um esforço de algumas categorias de obrigar a negociação coletiva do intermitente, essa possibilidade esteve presente apenas em 56 cláusulas, dentre 134 que expressam a possibilidade ou a autorização do trabalho intermitente. Portanto, quase 60% dos instrumentos que versam expressamente sobre o contrato intermitente basicamente reproduzem o estabelecido em lei ou, pior, utilizam o instrumento coletivo para dar "segurança jurídica" aos empregadores no rebaixamento de direitos a partir das cláusulas que excluem esses trabalhadores de determinados benefícios.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

KREIN, J.D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. A (org.) (2019). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222p.