**TRABALHO INTERMITENTE, A POSSIBILIDADE DE DESCONSTRUÇÃO DE UMA LUTA**

COELHO, Luciano Gil Mendes.

 FONTES, José Elianderson de Moura.

LIDUINO, Rudson Ricardo de Sousa.

SILVA, Hamylton Lemos e.

SILVA, Mauro Lopes e.

**RESUMO**

**Resumo:** O presente artigo busca conhecer a história do trabalho, o avanço através do tempo e a chegada da reforma trabalhista em 2017. Especificamente a implantação e a regulação do “Trabalho Intermitente” esclarecendo, de modo específico, conjecturas e projeções dos possíveis acontecimentos decorrentes da efetiva implantação de tal dispositivo. A metodologia utilizada foi à pesquisa bibliográfica em fontes seguras, tais como, o texto de lei da reforma trabalhista, periódicos científicos e sítios da internet. Na conclusão ficou evidenciado que discussões a respeito desta nova modalidade de relação de trabalho trás uma verdadeira celeuma nas relações trabalhistas com visíveis antagonismos a qual teremos que aguardar os efeitos jurídicos e sociais de sua implantação para uma concreta avaliação dos reais impactos.

**Palavras-chave**: história do Trabalho, conquistas, trabalho intermitente.

 **ABSTRACT**

**Abstract:** This article seeks to know the history of work, progress through time and the arrival of the labor reform in 2017. Specifically the implementation and regulation of "Intermittent Work" specifying specific conjectures and projections of possible events arising from the effective implementation of such a device. The methodology used was the bibliographical research in safe sources, such as the text of the labor reform law, scientific journals and websites. In the conclusion it was evidenced that discussions about this new modality of labor relation brings a real stir in the labor relations with visible antagonisms to which we will have to await the legal and social effects of its implantation for a concrete evaluation of the real impacts.

**Keywords:** History of Work, achievements, intermittent work.

**1. INTRODUÇÃO**

Toda a nossa vida encontra-se baseada no trabalho, ele não está, necessariamente, contido no ciclo repetitivo vital da espécie.

É por meio do trabalho que o homem cria coisas a partir do que extrai da natureza sendo este o núcleo que define o sentido da existência humana.

Antigamente, um homem livre podia cansar-se em certas circunstâncias e, ainda assim, obter satisfação da situação, a rejeição apresentava-se não devido a sua atividade, mas a submissão do homem a outro homem ou a uma profissão.

Nos últimos anos, vive-se um processo de crise, em decorrência, principalmente, do processo de globalização do capital. O avanço tecnológico atingiu um patamar sem precedentes na história da civilização ocidental. Com os governos endividados, as economias cada vez mais longe de proporcionarem condições de emprego àqueles que já estão e aos que tentam entrar no mercado de trabalho.

Paradoxalmente, surge como forma de amenização da crise financeira, a reforma trabalhista, que foi introduzida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com importantes alterações que irão impactar significativamente na vida dos trabalhadores, entre essas alterações encontra-se a figura inovadora do trabalhador intermitente disciplinada nos artigos 443 e 452-A da referida lei.

**2. TRABALHO E SUA REPRESENTAÇÃO TRADICIONAL**

O entendimento que se tinha de trabalho na Antiguidade não se desvinculava da escravatura, que foi um recurso usado para excluí o homem da condição de vida.

Essa exclusão só podia ser viabilizada pela institucionalização da escravatura, dadas a capacidade de produção e a concepção de vida e de sociedade vivenciadas no período.

A Reforma Protestante na tradição cristã, fez com que o trabalho passasse a ser visto como instrumento, na tradição oriental, o trabalho as religiões viam como uma atividade que harmoniza os homens com a natureza e que desenvolve o seu caráter.

Por isso, até 1690, não se concebia que o homem tivesse direito natural à propriedade em decorrência do seu trabalho; depois de 1690, a ideia passou a ser axioma da Ciência Social. Nenhum dos autores clássicos da Antiguidade jamais pensou no trabalho como possível fonte de riqueza (VÁZQUEZ: 1977, p.31).

No final da Idade Média, expressava-se o trabalho com o algo positivo que passou ser uma qualidade na vida do homem: era encarado como uma ação auto criadora, e o homem, em seu trabalho, como senhor de si e da natureza. Deu-se valorização positiva ao trabalho, considerado, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas. Acompanhava-o a noção de empenho, que é o esforço para atingir determinado objetivo. Naquele período, surgiram mudanças significativas que produziriam lastros que sustentariam a Era Moderna.

Entre as mudanças encontram-se a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, sobretudo, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna.

Na Idade Moderna, passou-se a fazer diferenciação entre o trabalho qualificado e o não qualificado, entre o produtivo e o não produtivo, aprofundando-se a distinção entre trabalho manual e intelectual. Essas concepções diferenciadas não deixam de ser o entendimento subjacente à distinção fundamental entre labor e trabalho do período helênico. O que ocorreu foi o deslocamento do labor, que possui, tanto na esfera pública como na esfera privada, uma produtividade própria, por maus fúteis ou pouco duráveis que sejam os seus produtos e seu consumo.

Nessa era, o trabalho tornou-se uma atividade compulsiva e incessante; a servidão tornou-se liberdade, e a liberdade, servidão (KURZ: 1997, p.3). Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre inexiste ou é escasso. "Tempo é dinheiro". A lógica do trabalho perpassou a cultura, o esporte e, até mesmo, a intimidade. Todas as atividades humanas passaram a ser foco de negócios ou tornaram-se oportunidades para alguém ganhar dinheiro, lógica que se apoderou de todas as esferas da vida e da existência humana. Para grande maioria das pessoas, o trabalho transformou-se em emprego na sociedade moderna.

Segundo MARX (1983, p.149), *"[...] o trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das ideias que fluem destas"*. Para o autor, o trabalho é o centro das atividades especificamente humanas. Sob essa ótica, os homens relacionam-se com a natureza por intermédio do trabalho.

Com a chegada do século XXI, as análises e previsões feitas durante a década de 90 que, no ano 2001, o avanço tecnológico levaria à substituição dos trabalhadores por máquinas inteligentes nas atividades que demandavam esforços físicos e que se trabalharia somente trinta horas por semana, sendo o restante do tempo destinado ao lazer, soam como algo duvidoso e até paradoxal. (HANDY: 1995, p.31).

Por outro lado, os que estão sendo demitidos e voltam a trabalhar passam a receber um salário, em média, 30% menor do que o salário anterior. Há, no ar, uma grande indagação: como se poderá garantir a sobrevivência das pessoas em tais condições? (THUROW: 1997, p.28).

O capitalismo contemporâneo vem, nas últimas décadas, engendrando profundas mudanças no mercado de trabalho. Essas mudanças se expressam, principalmente, pela globalização das finanças, pela crescente precarização das relações de trabalho, pelas taxas elevadas de desemprego, pelo deslocamento geográfico de organismos produtivos e absorvedores de mão-de-obra e pela eliminação de postos de trabalho na indústria e nos serviços.

Entende-se por precarização das relações de trabalho a substituição das relações formalizadas de emprego que, no Brasil, expressam-se em registros na carteira de trabalho por relações informais de compra e venda de serviços, que vêm se constituindo, principalmente, pelas formas de contratação por tempo limitado, de assalariamento sem registro, de trabalho a domicílio e outras. (SINGER, 1995, p.2).

O trabalho temporário, por tempo determinado e de meio período, está aumentando sua importância no índice total de crescimento dos empregos. Tais tipos de trabalho envolvem, tipicamente, salários mais baixos, alguns benefícios a menos e menor segurança do que o emprego mais tradicional. Isso, por sua vez, está levando a uma polarização da força de trabalho: trabalhadores de tempo integral comparativamente produzem mais resultados, enquanto trabalhadores com menos segurança produzem comparativamente menos (Ibidem: 1995, p.48).

**2.1 – REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO INTERMITENTE**

A reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 traz importantes alterações que irão impactar significativamente na vida dos brasileiros, entre essas alterações encontra-se a figura inovadora do trabalhador intermitente disciplinada nos artigos 443 e 452-A da referida lei.

O trabalho intermitente caracteriza-se pela realização de trabalhos esporádicos, normalmente, em períodos de grande demanda para o empregador, como, por exemplo: aos finais de semana, feriados e férias. Nesses períodos, portanto, ante a necessidade de aumento do número de funcionários, as empresas poderão fazer uso desta nova modalidade de relação empregatícia para auxílio dos empregados já regularmente contratados.

É a norma, portanto, se amoldando à evolução dos fatos, buscando a segurança jurídica de relações existentes e até então desamparadas. Antes da reforma, para que se tenha de parâmetro, diante da ausência de regra legal, era comum que o empregador mantivesse um número mínimo de funcionários, suficientes para atender a baixa temporada, e, quando próximo ao período de alta demanda, de duas, uma: ou o empregador contratava informalmente "freelance"; ou ele fazia com que seus empregados se desdobrem para atender a demanda, gerando o desgaste dos trabalhadores e a insatisfação dos clientes com o atendimento.

O contrato de trabalho intermitente se apresenta como uma forma hibrida de contrato de difícil intelecção uma vez que modifica os tradicionais alicerces da relação de trabalho, a exemplo da continuidade, que até então era uma característica o contrato de trabalho e agora é colocada em outra perspectiva, ou seja, de forma prática o trabalhador fica aguardando, sem remuneração, o chamado para o serviço e caso a convocação não ocorra ele nada recebe.

Destarte, ainda que exista a recusa por parte do trabalhador à convocação feita pelo empregador, esta deve ser feita com três dias de antecedência tendo o prazo de um dia de resposta onde a negativa ou omissão é entendida como recusa, contudo não há segundo a lei 13.467/17 há quebra da subordinação, ou seja, o trabalhador intermitente é caracterizado como um trabalhador subordinado que deve ter um contrato escrito e permanecer em *standby* aguardando as convocações do empregador.

Além disso, assegura a lei uma constante quitação dos débitos trabalhistas os quais ao término de cada período que o trabalhador realizar a prestação de serviço o empregador fará o pagamento imediato da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado assim como dos adicionais legais que lhe forem cabidos.

Dessa forma é importante frisar que também é garantido ao trabalhador intermitente a obrigatoriedade por parte do empregador de efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecendo ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

**2.2 EMBASAMENTO LEGAL DO TRABALHO INTERMITENTE**

A lei 13.467/17 restringe significativamente a proteção que era dada pelo estado ao trabalhador transferindo a ele os riscos do empreendimento, beneficiando notoriamente a classe empregadora dando maiores garantias, autonomia e flexibilidade para as empresas na relação de trabalho.

No tocante especificamente ao Trabalho intermitente a lei descreve:

***“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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. ” (NR)*

***“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: I - remuneração; I - Férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - Repouso semanal remunerado; e V - Adicionais legais.*

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

***§ 8º*** *O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço, 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. ”*

**3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Mediante o exposto, fica caracterizado que a implantação e regulamentação desta nova modalidade de relação de trabalho traz uma verdadeira celeuma nas relações trabalhistas com visíveis antagonismos.

Por um lado, tem-se a figura do trabalhador que neste dispositivo legal tem direitos ameaçados e do outro o empregador que busca soluções para flexibilizar ainda mais o mercado de trabalho diante da alegação dos custos e inflexibilidade das antigas normas reguladoras do contrato de trabalho tradicional.

Sendo assim, podemos chegar a conclusão que teremos que esperar os efeitos de implantação da figura do contrato de trabalho intermitente para entender como esta relação efetivamente se dará, uma vez que a abstração desta relação somente findará quando as primeiras relações deste tipo trabalhista efetivamente forem executadas.

**REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª edição. São Paulo: Editora Ltr. 2016.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da**. Direito do Trabalho**. p. 65.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

HANDY, Charles. A era do paradoxo: dando um sentido para o futuro. São Paulo: Makron Books, 1995.

KURZ, Robert. A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo. 30.3.1997, p.3 c.5.

LEI n° LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>