

TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO OU MODERNIZAÇÃO?

Lucas Baffi¹

A reforma trabalhista aprovada pela Lei nº 13.467/2017 trouxe, dentre outras inovações, a modalidade de trabalho intermitente, conhecido na Inglaterra como trabalho zero hora. Sua regulamentação se deu mediante os artigos 443, §3º e 452-A, §§1º ao 9º da CLT.

Pretende-se, de forma breve, neste artigo, discutir algumas polêmicas que envolvem essa nova forma de contratação e principalmente seus impactos no mundo do trabalho. No Brasil, o objetivo foi superar a crise econômica, por meio da geração de empregos e tentar reduzir a informalidade de contratos de trabalho que são normalmente conhecidos como “bico”, trazendo para a formalidade estes trabalhadores.

O tema do artigo deste mês é atual e, diante do cenário brasileiro, a reflexão sobre as inovações trazidas pela reforma trabalhista, entre elas a regulamentação do trabalho intermitente, torna-se necessária.

O clássico modelo de trabalho subordinado, com habitualidade, oneroso, e, geralmente, de tempo integral e por tempo indeterminado, como elementos estruturais da relação de emprego (contratação padrão) marcou este ramo do direito do trabalho. Com o trabalho intermitente o trabalhador pode ser convocado ou não, de acordo com a necessidade do empregador, desde que tenha celebrado este tipo de contrato.

Dizem alguns: abriu-se um a espécie de eclipse nas normas de proteção do direito do trabalho, marca registrada deste ramo do direito. Sob a bandeira da possibilidade de geração de novos empregos, com a criação do contrato de trabalho intermitente, a fratura já está exposta: alguns alegam que as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nesta modalidade e tenderá a reduzir o número de 14 milhões de desempregados; para outros trata-se de uma forma mascarada de emprego, com acentuada precarização de direitos trabalhistas, em cujo regime o trabalhador prestará o serviço de forma descontinuada, com alternância entre períodos ativos e inativos, obedecendo um espaço de tempo em horas, dias ou meses, conforme conceito previsto no artigo 443, §3º da CLT.

Esta alternância, para o empregador, é uma das principais vantagens da contratação de trabalho intermitente, porque atende a sua demanda, evitando-se, assim, que o trabalhador fique ocioso em determinados contratos, o que reduz, dessa forma, os custos trabalhistas.

Em conclusão, verifica-se que esta nova modalidade contratual, como tal, sob o ponto de vista estritamente jurídico, necessitará de ampla regulamentação e fiscalização sob vários aspectos. Poderia ser aceitável a justificativa do projeto de lei originário como efetivo instrumento de coordenação entre os interesses dos trabalhadores que desejem laborar sem vinculação a tempo pleno e para os empregadores que, efetivamente, desenvolvam atividades que possam necessitar de mão de obra sem rígida previsibilidade.

Entretanto, a falta de limitação quanto à sua utilização (seja quanto às atividades, seja quanto ao número máximo de horas, dias ou meses de trabalho dentro de um determinado espaço temporal, como ocorre, por exemplo no direito italiano) traz o risco de haver substituição dos contratos de trabalho tradicional por contratos formalmente precários. Isto deixaria ao livre critério do empregador a gestão do tempo de trabalho do empregado, que ficaria sempre em espera permanente (talvez angustiante).

¹ O autor é Doutorando em Direito e professor de Direito no Centro Universitário Serra dos Órgãos – UNIFESO.

Questiona-se, dessa forma, se a bandeira da modernização das leis trabalhistas pode vir a causar uma precarização através do trabalho intermitente no Brasil.