

**AS DISPUTAS EM TORNO DOS CONTRATOS INTERMITENTES NA CÂMARA
DOS DEPUTADOS (2012-2017)**

***DISPUTES AROUND ZERO-HOUR CONTRACTS IN THE CHAMBER OF DEPUTIES
(2012-2017)***

Henrique Rodrigues Moreira *

Cristiano Fonseca Monteiro **

Resumo

A Reforma Trabalhista de 2017 completa mais de seis anos de vigência, carregando ainda bastante polêmica e controvérsia. Responsável pela mais extensa rodada de flexibilização da legislação trabalhista desde a CLT, a reforma teve, dentre outros, o objetivo de ampliar as possibilidades de contratação e uso da força de trabalho, incorporando mais ocupações consideradas “atípicas”, tal como os contratos intermitentes. O objetivo deste trabalho é analisar o processo de tramitação desse modelo antes e durante a reforma, apontando as possibilidades de regulação que foram disputadas na Câmara dos Deputados de 2012 a 2017, recorrendo a uma pesquisa documental para tal. Nossos achados apontam que modelos foram disputados e que a conjuntura política, institucional e econômica concedeu a oportunidade política para que matérias, até então represadas na Câmara, fossem pautadas e os contratos intermitentes fossem institucionalizados.

Palavras-chaves: Reforma trabalhista. Sociologia do Trabalho. Sociologia econômica. Trabalho intermitente.

Abstract

The 2017 Labor Reform completes more than five years of validity, still carrying a lot of controversy. Responsible for the most extensive round of flexibility in labor legislation since the CLT, the reform had, among other things, the objective of expanding the possibilities for hiring and using the workforce, incorporating more occupations considered “atypical”, such as *zero-hour contracts*. The aim of this work is to analyze the legislation process of this model before and during the reform, pointing out the possibilities of regulation that were disputed in the Chamber of Deputies from 2012 to 2017, resorting to a documentary research for this purpose. Our findings indicate that models were disputed and that the political, institutional and economic situation provided the political opportunity for matters hitherto repressed in the Chamber to be discussed and *zero-hour contracts* to be institutionalized.

Keywords: Labor reform. Sociology of Work. Economic sociology. Zero-hour contracts.

* Doutorando pelo Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: henriquerodm@gmail.com

** Professor do Departamento de Sociologia e Metodologia das Ciências Sociais e do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal Fluminense. E-mail: cmonteiro@id.uff.br

Introdução

Em 2017, realizou-se uma das mais abrangentes políticas de flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, por meio da promulgação da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista de maior profundidade e impacto na história da regulação do trabalho no país, tendo alterado, de uma só vez, mais de cem disposições da CLT.

De modo geral, a flexibilização a que se refere quando se fala da reforma trabalhista é a revisão e revogação das determinações legais que normatizam as formas de contratação e demissão de trabalhadores/as, os encargos trabalhistas e previdenciários que incidem sobre as relações de trabalho, as regras sobre o uso da força de trabalho, incluindo os períodos de utilização, normas sobre o local de trabalho e organização coletiva/sindical dos/as trabalhadores/as. Isto é, expõe-se a força de trabalho aos riscos das atividades econômicas e aos ciclos de crescimento ou recessão, reduz-se os custos de contratação (o que significa reduzir a renda da mão de obra e o nível de proteção social e previdenciária), e diminui-se o poder de negociação e de veto coletivos, tornando a relação capital x trabalho cada vez mais individualizada

O texto reformista tocou em todos estes pontos, alterando o padrão vigente até então (Filgueiras, 2023; Krein; Maracci; Freitas, 2019). Porém, não se pode dizer que a reforma apenas “desregulamentou” o mercado de trabalho, retirando determinações legais. Outra tendência de flexibilização foi aumentar o leque de opções contratuais através de formas alternativas e menos onerosas de contratação que aquela dos contratos-padrão, ou “típicos” (Ilo, 2016).

Assim, a reforma também tratou de **regulamentar**, isto é, adicionou novas camadas de regulação à lei trabalhista que se afastam das características “do trabalho em tempo integral, de duração indeterminada, com um empregador único que é o usuário efetivo da força de trabalho” (Freyssinet, 2009, p. 28), de onde emergem as figuras como a terceirização, o trabalhador autônomo, a tempo parcial e os contratos de trabalho intermitente.

Debruçando-nos sobre este último, o presente trabalho tem por objetivo discutir a trajetória de institucionalização dos contratos intermitentes na Câmara dos Deputados antes e durante os debates sobre a reforma trabalhista. O texto está dividido em outras duas seções, além desta introdução e da conclusão. Na segunda, faz-se um breve balanço da literatura especializada, desde interpretações feitas “no calor do momento”, até investigações ao longo desses últimos seis anos. Na terceira seção, discutimos aspectos do trabalho intermitente no Brasil e no mundo e apresentamos os resultados de pesquisa que investigou a disputa em torno deste modelo na Câmara, desde o projeto pioneiro até a reforma.

A economia como processo instituído e uma nova rodada de liberalização

Em sua busca por uma caracterização sociológica da economia e por uma história econômica que fizesse oposição à interpretação liberal, Karl Polanyi (2012, 2021) descreveu que o trabalho só se torna uma mercadoria, a ser vendida e comprada no mercado, porque um mercado autorregulado pelo sistema de preços (que Polanyi chamou de “utópico”) só se poderia realizar se seus *inputs* e *outputs* pudessem circular livremente pelo mercado e lhe estivessem à disposição para garantir a estabilidade do sistema (Paton, 2015; Monteiro; Lima, 2021). Afora as economias de mercado, Polanyi concluiu que nenhum outro “padrão institucional” de organização da vida econômica tratou o trabalho como mercadoria (Polanyi, 2012). Assim, o trabalho seria o que Polanyi chamou de “mercadoria fictícia”.

Ponto importante de sua teoria é que o avanço da lógica de mercado sobre as “mercadorias fictícias” não ocorre sem tensões políticas e sociais. Por esta razão, regulações sobre a forma de uso dessas “mercadorias fictícias” surgem como uma reação espontânea e necessária da sociedade. Trata-se de mais um exemplo que Polanyi utiliza para confrontar a tese de que as economias de mercado decorrem de uma propensão natural a uma forma de organização da vida econômica e que a vida social poderia ser organizada pelos mercados, sem a necessidade de intervenção dos Estados, nem de formas de ação coletiva, como sindicatos – geralmente acusados pejorativamente de “corporativismo”. A fim de garantir o mínimo de controle político e social, Estados se viram obrigados a estabelecer regras e instituições que protegessem, mesmo que “parcialmente”, o caráter não mercantil do trabalho.

Como bem formulado por Paton (2015, p. 79, tradução nossa): “[...] o conceito de ‘mercadoria fictícia’ destaca a contradição estrutural decorrente da tensão entre realidade concreta e da construção idealista da economia da teoria neoclássica”, isto é, uma contradição que desafia o postulado de que o Estado fica ou deve ficar de “fora” da economia. São conhecidas e muito estimulam as agendas de pesquisa em sociologia econômica as afirmações de Polanyi de que “[...] a introdução dos mercados livres, longe de eliminar a necessidade de controle, regulação e intervenção, aumentou enormemente o alcance desses procedimentos” (*id. ibid.*, p. 217), e que “a regulamentação e os mercados cresceram juntos” (*id. ibid.*, p. 129).

Esse enquadramento teórico fornece as bases para se pensar a relação entre mercados e sociedade, buscando-se como evidências os processos de construção social dos mercados, as regulações estatais que emergem para assegurar a estabilidade do sistema (ou mesmo para protegê-lo, como nos casos das regras que protegem patentes, propriedades legais e previnem

monopólios) ou, no caso do avanço da lógica de mercado autorregulado sobre as sociedades, as formas de contenção política que estabelecem controles brutais sobre os movimentos sociais.

A este ponto, alcança-se uma distinção importante que Polanyi estabeleceu e que criou uma perspectiva bastante frutífera, ao mesmo tempo que polêmica (Monteiro; Lima, 2021). Conforme apontado, Polanyi defendeu que as economias de mercado dependem sempre de regulação e que mercados autorregulados são uma utopia realizável, parcialmente, ao custo de tensões políticas e sociais. Assim, a economia não deixa de ser organizada e orquestrada pela sociedade, de modo geral. Isto é, sua suposta autonomia da vida social e política é um problema apenas de “grau”, como formulou Standing (2007).

Por outro lado, Polanyi arguiu que a economia deixa de atender a objetivos sociais mais amplos (Bugra, 2007) para atender às necessidades de reprodução das economias de mercado e à expansão do capital. Assim, não deixa de ter relativa autonomia da política.

Para resolver essa questão Polanyi propõe uma distinção a partir de duas noções principais. Primeiro, ao contrário do que sugeriu Granovetter (2014), a chave polanyiana para entender a economia de mercado não passa pela noção de que todas as economias são “*embedded*”. Ao contrário, o “*disembeddedness*” é de fato a marca distintiva da economia de mercado, e os contramovimentos em reação às “tensões institucionais subjacentes” (Deyo; Agartan, 2007), que decorrem do “*disembeddedness*”, constituem o cerne de sua dinâmica política. Segundo, o conceito para dar conta deste processo é “economia como processo instituído” (Polanyi, 2012), envolvendo pressões pelo avanço da **comodificação** da vida – o trabalho incluído – e os já mencionados contramovimentos.

Qual a relevância disso para se discutir a reforma trabalhista? O arcabouço teórico polanyiano nos permite pensar o desenvolvimento e a regulação dos mercados de trabalho como parte do processo geral de construção social dos mercados e das disputas permanentes entre sociedade e mercado. A partir de Polanyi, pensa-se que as sociedades de mercado representam, comparadas a outros sistemas econômicos, a separação institucional entre economia e política, no sentido de que o exercício da “vontade política” (Bugra, 2007) se desloca da força que conforma os processos econômicos às necessidades sociais, à força que garante a submissão dos interesses sociais aos interesses mercantis. Isso constitui, no entanto, um paradoxo, pois que o mercado autorregulado depende do exercício e da interferência política para garantir o seu funcionamento, conforme arguido por Polanyi.

Assim sendo, a relevância sociológica do exercício teórico está na demonstração do aspecto processual, histórico e institucional de desenvolvimento dos mercados, sublinhando as

disputas pelos projetos políticos, as ambiguidades desses processos, bem como o caráter contextual que confere a cada projeto ou uma oportunidade política, ou o peso da resistência e poder de veto de grupos e coalizões adversários.

Os contratos de trabalho intermitente

Momentos de crises econômicas reacendem os debates sobre a suposta rigidez das relações trabalhistas e o seu papel nos índices do mercado de trabalho. Períodos de deterioração das contas públicas, recessão econômica, aumento nos índices de desemprego, informalidade, subocupação e queda na renda das famílias – tal como foi o cenário brasileiro a partir de 2014 – apresentam-se como um pretexto para que políticas de flexibilização do mercado de trabalho ganhem força e percorram com menos resistência (Filgueiras, 2023; Filgueiras; Pedreira, 2019).

Subjacente e ao mesmo tempo alimentado pela crise econômica está o desastroso cenário da política institucional, que reconfiguraria os campos de força, desestabilizaria o governo de Dilma Rousseff e encurtaria o seu segundo mandato. Após o *impeachment*, em 2016, Michel Temer implementaria uma agenda social e econômica diferente da plataforma que o elegeu vice-presidente na chapa com o PT, em 2014. A austeridade fiscal, as privatizações e as reformas para o mercado passaram a ser lógica dominante de governo, tendo o novo presidente construído amplo apoio no Congresso para aprová-las sem muito poder de veto da oposição.

Mesmo considerando as contradições dos governos petistas, sustenta-se que o processo de *impeachment* foi fundamental para a profundidade e celeridade (Di Benedetto, 2017) das reformas que o sucederam, sendo expressão da reconfiguração do campo de forças (Bevilaqua, 2020), que viria a ameaçar as instituições trabalhistas. Na expressão de Amorim (2020, p. 373-372): “desde sempre, pelo forte posicionamento de todas as partes, eventuais mudanças [na CLT] foram marginais. Em 2017 [contudo], o jogo institucional foi desempatado”.

Tampouco se pode perder de vista que a CLT não permaneceu intocada desde a sua promulgação, na década de 1940, conforme documentam Oliveira (2018) e Souza *et al.* (2021). Porém, a extensão dos ajustes institucionais não encontrava precedentes até então, seguindo a tendência global de reformas nas últimas décadas (Standing, 2007; Filgueiras; Lima; Souza, 2019).

Dentre as alterações realizadas, está a validação dos chamados contratos de trabalho intermitente, que assim foram descritos:

[...] 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 (BRASIL, 2017).

Determinou-se ainda que os contratos devem ser celebrados por escrito, que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo, nem menor, proporcionalmente, ao que é pago aos/às demais trabalhadores/as que exercem a mesma atividade dentro da empresa. Também se estabeleceu que a convocação para trabalho deve ser feita com antecedência mínima de três dias, mas que a recusa não configura insubordinação.

Previu-se que ao final de cada prestação de serviço sejam recolhidos os demais encargos trabalhistas como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e repouso semanal, todos pagos proporcionalmente à quantidade de horas devidamente trabalhadas.

Nos debates em torno do modelo contratual, posicionamentos favoráveis geralmente destacam a possibilidade de que uma mão de obra anteriormente informal pudesse ser trazida à formalidade por meio dos contratos intermitentes, trazendo proteção social a trabalhadores/as que, até então, viviam à sombra da formalidade. No mesmo sentido, também se arguiu que o potencial desses contratos era tamanho que cerca de 14 milhões de postos de trabalho seriam gerados em um espaço de dez anos.

Contudo, os resultados para a modalidade têm sido contestados. Análise de indicadores do mercado de trabalho apontam para o caráter marginal e pouco expressivo que essa modalidade, assim como o trabalho parcial, tem no total de postos de trabalho que têm sido criados desde a vigência da reforma (Oliveira, 2020; Filgueiras, 2023; Silva; Oliveira, 2022, Maggi, 2022), tendo se destacado mais no contexto de crise econômica e nos desafios impostos ao mercado de trabalho pela pandemia de Covid-19 (Resende, 2021).

Outros levantamentos também destacam os baixíssimos rendimentos que essa modalidade tem conferido, já que muitos não alcançam nem mesmo um salário mínimo, bem como o fato de que grande parte dos/as trabalhadores/as contratados/as nesse regime passam meses sem prestar sequer uma hora de serviço (DIEESE, 2020a, 2020b).

Isto é, a promessa de inserção de trabalhadores/as na formalidade não se concretiza, tanto porque o número de postos de trabalho gerados é pouco expressivo, se comparado com o total de postos gerados anualmente, quanto pelo baixo rendimento, que também terá impacto no sistema previdenciário, já que trabalhadores/as que recebem rendimentos inferiores a um salário mínimo devem complementar a alíquota de contribuição do próprio bolso se quiserem ter acesso aos benefícios da previdência social.

Já experimentado em outros países, a reforma trabalhista tem, sobretudo, forte influência do modelo britânico, vigente desde a década de 1990 (Adams; Freeland; Prassl, 2015). Destacam-se também as experiências em Portugal, Espanha, Itália, Alemanha, Países Baixos, Estados Unidos (Farina; Green; Mcvigar, 2019) e França (Freyssinet, 2016). Os regimes regulatórios se alteram; porém, de modo geral, em todos os casos é possível traçar como pontos em comum o pouco impacto no total de trabalho que é gerado, maior incidência a grupos mais vulneráveis, como negros, migrantes e trabalhadores mais jovens (Farina; Green; Mcvigar, 2019), de baixa qualificação e que estão mais condicionados a determinados setores com atividades mais voláteis e sensíveis às demandas.

Tais experiências estrangeiras serviram para dar legitimidade à implementação no Brasil, mas o regime que aqui se aplicou ignorou certos aprimoramentos no regime internacional. Como destacam Ravnjack, Rodrigues e Soares (2022), em países como Itália, Portugal, Espanha e em alguns locais dos Estados Unidos há regras que limitam o uso desses contratos, como determinações sobre a faixa etária dos trabalhadores/as a serem contratados/as nesse modelo, compensações financeiras pelo tempo à disposição, um número mínimo de jornada de trabalho a ser cumprida – para evitar, como tem acontecido no Brasil, que contratos passem meses sem haver uma única hora trabalhada – e/ou setores econômicos específicos onde podem ser aplicados.

Contratos de trabalho intermitente na Câmara dos Deputados

O projeto pioneiro (2012)

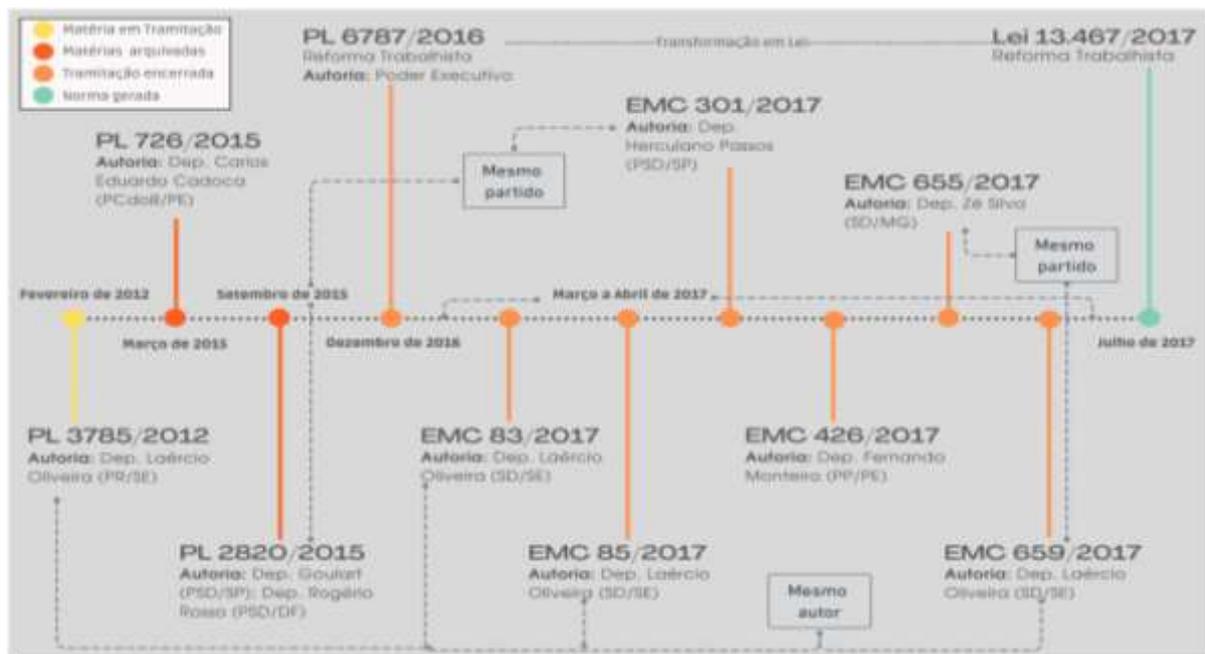
Como ponto de partida, pode-se dizer que os contratos intermitentes expressam ao menos dois pontos da reforma. Em primeiro lugar, sua **intencionalidade** quanto à flexibilização/liberalização do mercado de trabalho: ampliar o leque de opções e formas de se contratar, controlar e utilizar a força de trabalho.

Diferentemente de outras formas de contratação, como a tempo parcial, temporário, por prazo determinado etc., talvez a característica que mais se destaque nos contratos intermitentes é a possibilidade de se estabelecer um vínculo de emprego sem que haja previsibilidade da remuneração a ser paga pela força de trabalho, quer dizer, nem mesmo há previsão se, de fato, haverá jornada de trabalho a ser cumprida. Em *standby* até que o/a empregador/a necessite da mão de obra, os contratos intermitentes trazem para o arcabouço jurídico a possibilidade de flexibilizar a remuneração pela mão de obra sem que se perca elementos característicos dos

contratos, tais como a personalidade e a subordinação, e sem as limitações das regras jurídicas que condicionam os outros exemplos citados. De modo geral, o texto da lei admite que os contratos existam por tempo indeterminado, mas não obriga qualquer tipo de remuneração ou compensação se nenhum serviço for efetivamente realizado.

Em segundo lugar, a modalidade também ilustra a **complexidade política** da construção do texto reformista. Comparando-se o projeto inicial do governo Temer com o texto aprovado pelo Congresso Nacional, vê-se o papel que o poder legislativo teve na extensão e aprofundamento da reforma, uma vez que muitos pontos importantes do texto aprovado foram pautados por iniciativa dos/as congressistas, que viram nesta janela de oportunidade política um momento ideal para destravar pautas e matérias inertes, ou para pautar temas de alto interesse dos/as parlamentares, que teriam poucas chances de avançar no parlamento sem o apoio que passariam a ter do poder executivo e da grande coalizão que se formou a partir da reforma.

Figura 1 – Linha do tempo dos principais projetos de regulação do trabalho intermitente na Câmara (2012-2017)



Elaborado pelos autores. Fonte: Câmara dos Deputados.

É o caso dos contratos intermitentes, cujo debate começou, no âmbito da reforma, através de uma emenda parlamentar (**Figura 1**). Contudo, a arquitetura deste regime de contratação encontra antecedentes, tendo sido, aliás, quase o mesmo modelo de regulação que a primeira proposição observada no Congresso Nacional.

Deste modo, o projeto pioneiro foi o **PL 3785/2012**, de autoria do deputado Laércio Oliveira (PR/SE) e que foi apresentado em 2012, tendo tramitado na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara. Como se verá adiante, é basicamente este modelo que será aprovado com a Reforma, em 2017, tendo o deputado sido muito importante neste e em outros pontos do texto reformista.

O projeto (vide **apêndice**) definia o trabalho intermitente como “aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas [...]”. Tal como na proposta que o deputado voltará a apresentar, em 2017, e que gerará conflito político na comissão, o PL também permitia o regime de contratação “independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador”. O PL, contudo, ficou parado na CTASP por três anos antes de ser apreciado, em 2015, após pressões políticas de parlamentares da Comissão de Turismo da Câmara.

Entre idas e vindas, o primeiro parecer à matéria foi apresentado pelo relator deputado Silvio Costa (PSC/PE), em outubro de 2015; o segundo, em julho de 2016; e um terceiro, em agosto de 2016. Em todos os três pareceres, o relator foi favorável e elogioso ao regime de contratação intermitente, sem que, contudo, propusesse qualquer alteração substancial ao projeto pioneiro. Apenas um único dispositivo que constava no projeto inicial não apareceu no relatório: o artigo que garantia que o contrato de trabalho intermitente pudesse ser objeto de convenção ou acordo coletivo em relação aos aspectos não regulamentados.

Este primeiro parecer recebeu duas emendas do deputado Luiz Carlos Busato (PTB/RS). A primeira intentava reincorporar à matéria este mesmo dispositivo que permitia que os contratos intermitentes fossem objeto de convenção ou acordo coletivo. Já a segunda emenda propunha uma mudança importante na arquitetura dos contratos intermitentes, desdobrando o regime de contratação em dois modelos: trabalho intermitente com obrigação de resposta; trabalho intermitente sem obrigação de resposta. Em ambos se manteria a remuneração, direitos e encargos trabalhistas proporcionais ao tempo efetivamente trabalhado. No primeiro, contudo, o/a empregado/a convocado deveria justificar a impossibilidade de atender à chamada, enquanto no segundo não haveria tal exigência.

Porém, uma divergência crucial no modelo apresentado pelo deputado, e que diferia do projeto pioneiro, bem como do atual modelo em vigência, é que em ambos os casos haveria remuneração pelo tempo à disposição, algo que aproximaria o regime brasileiro do regime italiano, por exemplo, em que há uma espécie de compensação pelo período em que não há

convocação (Ravnjack; Rodrigues; Soares, 2022). Em nenhum outro momento a proposta foi retomada ou outra similar foi apresentada.

Outras duas tentativas antes da reforma (2015)

Outros precedentes são os projetos de lei **PL 726/2015**, de autoria do deputado Carlos Eduardo Cadoca (PcdoB/PE), e o **PL 2820/2015**, de autoria dos deputados Goulart (PSD/SP)¹ e Rogério Rosso (PSD/DF). Os dois projetos foram distribuídos para a Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), tendo sido arquivados sem apreciação.

O PCdoB foi um dos partidos contrários à reforma e houve, da parte de parlamentares da sigla (**Tabela 1**), tentativas de suprimir os dispositivos sobre o trabalho intermitente do texto reformista. O projeto do então deputado Carlos Eduardo Cadoca, cujo partido seria contrário à modalidade dois anos após a apresentação do PL, parece uma contradição se não levarmos em consideração o modelo que fora proposto. De início, não se menciona o conceito “trabalho intermitente”, mas “jornada variável” e também “jornada móvel variável”. Ainda assim, considerou-se importante incorporar o texto na análise porque, ao fim e ao cabo, trata-se do mesmo regime de contratação, com previsão de remuneração proporcional à quantidade de horas trabalhadas.

Tabela 1 – Proposições e relatórios parlamentares *contrários* aos contratos intermitentes, por parlamentar (2012-2017)

Parlamentar	Partido	UF	Projetos de Lei	Emendas parlamentares	Relatórios legislativos	Total
Assis Melo	PCdoB	RS		2		2
Benedita da Silva	PT	RJ		1		1
Carlos Zarattini	PT	SP		1		1
Chico Alencar	PSOL	RJ		1		1
Hissa Abrahão	PDT	AM		1		1
Jerônimo Goergen	PP	RS		1		1
Laura Carneiro	PMDB	RJ		1		1
Luiza Erundina	PSOL	SP		1		1
Nelson Marquezelli	PTB	SP		1		1
Sérgio Vidigal	PDT	ES		1		1
Wellington Roberto	PR	PB		1		1
Wadih Damous	PT	RJ		1		1
Totais				13		13

Elaborado pelos autores. Fonte: Câmara dos Deputados.

¹ O qual foi um dos vice-presidentes da comissão especial de análise da Reforma, posteriormente.

Tabela 1 – Proposições e relatórios parlamentares *contrários* aos contratos intermitentes, por sigla partidária (2012-2017)

Partido	Sigla	Projetos de Lei	Emendas parlamentares	Relatórios legislativos	Total
Partido Comunista do Brasil	PCdoB		2		2
Partido da República	PR		1		1
Partido Democrático Trabalhista	PDT		2		2
Partido do Movimento Democrático Brasileiro²	PMDB		1		1
Partido dos Trabalhadores	PT		3		3
Partido Socialismo e Liberdade	PSOL		1		1
Partido Trabalhista Brasileiro	PTB		1		1
Progressistas	PP		1		1
Totais			12		12

Elaborado pelos autores. Fonte: Câmara dos Deputados.

Além disso, o modelo proposto diferia quanto: à antecedência da convocação, que deveria ser de no mínimo 2 (dois) meses; quanto ao papel das convenções e dos acordos coletivos, que deveriam autorizar a adoção do regime de contratação, dispondo sobre a duração mínima da jornada e as condições sob as quais o/a empregado/a poderia recusar os horários propostos; e quanto ao regramento para contratação de empregados/as estudantes, cujos períodos de convocação não poderiam impedir ou dificultar a frequência às aulas.

O aspecto mais conflitante com os demais modelos, porém, é quanto ao salário. O valor pago mensalmente não poderia ser inferior a um salário mínimo, ainda que a remuneração fosse proporcional à jornada laborada. Assim, o deputado justificou que o regime permitiria a flexibilidade almejada por empregadores/as e empregados/as, mas evitaria a prática de contratação informal que remunera menos do que o patamar mínimo previsto constitucionalmente.

Quanto ao PL dos deputados Goulart e Rogério Rosso, a proposta objetivava alterar os dispositivos celetistas que tratavam do regime de trabalho a tempo parcial, propondo o que chamaram de “jornada de trabalho flexível ou intermitente”. As diferenças quanto ao modelo em vigência são: quanto ao tipo de jornada, que seria caracterizada por um período de trabalho de no máximo 400 minutos por dia (6h36m); quanto ao papel das convenções e dos acordos coletivos, que deveria autorizar a adoção do regime de contratação e poderiam dispor sobre a remuneração paga; e quanto às limitações de adoção dos contratos, que deveriam ser aplicados preferencialmente a trabalhadores/as estudantes e/ou com idade igual ou superior a 60 anos. Outra vez, a remuneração paga pelas jornadas é a diferença que mais sobressai: o PL previa que

2 Em 2017, o partido alterou o nome para Movimento Democrático Brasileiro (MDB).

a remuneração não poderia ser inferior a um salário mínimo por mês, embora também ressalte que a remuneração seria proporcional à jornada efetivamente laborada.

Tabela 2 – Proposições e relatórios parlamentares *favoráveis* aos contratos intermitentes, por parlamentar (2012-2017)

Parlamentar	Partido	UF	Projetos de Lei	Emendas parlamentares	Relatórios legislativos	Total
Carlos Eduardo Cadoca	PCdoB	PE	1			1
Fernando Monteiro	PP	PE		1		1
Goulart	PSD	SP	1	2		3
Herculano Passos	PSD	SP		1		1
Laércio Oliveira	SD	SE	1	3		4
Luiz Carlos Busato	PTB	RS		1		1
Rogério Marinho	PSDB	RN			1	1
Rogério Rosso	PSD	DF	1			1
Silvio Costa	PSC	PE			1	1
Zé Silva	SD	MG		1		1
Totais			4	9	2	15

Elaborado pelos autores. Fonte: Câmara dos Deputados.

Tabela 3 – Proposições e relatórios parlamentares *favoráveis* aos contratos intermitentes, por sigla partidária (2012-2017)

Partido	Sigla	Projetos de Lei	Emendas parlamentares	Relatórios legislativos	Total
Partido Comunista do Brasil	PCdoB	1			1
Partido da República³	PR	1			1
Partido da Social Democracia Brasileira	PSDB			1	1
Partido Social Cristão	PSC			1	1
Partido Social Democrático	PSD	1	3		4
Partido Trabalhista Brasileiro	PTB		1		1
Progressistas	PP		1		1
Solidariedade	SD		4		4
Totais		3	9	2	14

Elaborado pelos autores. Fonte: Câmara dos Deputados.

O PSD, então sigla dos deputados, foi um dos partidos mais importantes para sustentar o trabalho intermitente na Reforma Trabalhista, e o deputado Goulart foi um dos seus mais importantes articuladores (**Tabelas 2 e 3**). Porém, vê-se que tanto o parlamentar quanto o partido sustentaram desenhos diferentes para os contratos intermitentes comparando o PL de 2015 com as discussões da reforma, em 2017. Sobretudo, no que diz respeito à amplitude de adoção dos contratos e à garantia de pagamento de um salário mínimo por mês, o que significa

3 Em 2014, o partido alterou o nome para Partido Liberal (PL).

que neste projeto anterior à reforma havia previsão de que os/as empregados/as teriam uma jornada mínima mensal, em vez de aguardarem indefinidamente um serviço para cumprir.

Esses dois PLs de 2015 foram arquivados em 2018, a pedido do deputado Rogério Marinho, relator da reforma, que solicitou o arquivamento de todas as proposições em andamento na Casa que pudessem prejudicar a reforma recém-aprovada pelos/as congressistas, ou aqueles projetos de lei ainda em tramitação que porventura tivessem perdido o seu objeto de mérito em decorrência do texto promulgado.

A oportunidade de ouro (2017)

Quando a proposta de “minirreforma” do governo Temer chegou à Câmara, o texto reformista fora distribuído para mais de três comissões permanentes; então, com base no regimento interno, uma Comissão Especial foi instalada para apreciar a matéria. Nesta comissão, foram apresentadas ao todo 850 emendas. Dentre elas, iniciativas pautando os contratos intermitentes.

A primeira delas foi a emenda EMC 83/2017, tendo como autor o deputado Laércio Oliveira (SD/SE) que, como discutido anteriormente, foi primeiro a apresentar uma iniciativa desse tipo no parlamento. É este modelo que, no geral, e tal qual o primeiro projeto do deputado, em 2012, prevalece no debate e que entrará em vigência com a reforma: a remuneração paga deve ser proporcional à jornada efetivamente cumprida e excluído o período de inatividade e a determinação, em contrato, dos períodos em que haverá prestação de serviços. Dois pontos, entretanto, não passaram pela comissão e não entraram no texto final: primeiro, a obrigação de o empregador convocar o empregado com cinco dias de antecedência nos períodos que não estiverem previstos no contrato (no texto da lei esse período é de três dias), segundo, a extensão do contrato de trabalho para as profissões reguladas por legislação específica – ponto que gerou discordância na comissão.

Logo na sequência, o deputado também apresenta outra emenda, a EMC 85/2017, a qual propunha a possibilidade de que pontos não tratados no texto da emenda anterior pudessem ser objeto de negociação coletiva – dispositivo presente no PL 3785/2012, também do deputado, mas que não havia sido tratado na primeira emenda que ele apresentou.

Em seguida, outra emenda a tratar do tema foi a EMC 301/2017, do deputado Herculano Passos (PSD/SP). A emenda diferia sobre dois pontos sensíveis do desenho que estava sendo apresentado, até aquele momento: o tempo mínimo de convocação, que na emenda anterior

seria de cinco dias e nesta seria reduzido para três (definição que prevaleceu no texto reformista); e quanto à composição da remuneração a ser paga: a emenda previa que o tempo à disposição aguardando convocação também deveria compor a remuneração e esta, além disso, deveria ser de no mínimo vinte por cento (20%) do valor total de horas contratadas se a carga horária mensal prevista em contrato não fosse cumprida. Na disputa política, essa compensação não foi contemplada.

Já o deputado Fernando Monteiro (PP/PE) propôs a emenda EMC 426/2017, que não menciona “trabalho intermitente”, mas criaria um regime similar sob a alcunha de “contrato especial de trabalho”. Dois pontos importantes sobre esse desenho que divergem dos demais é que, primeiro, o modelo de contrato deveria ser aplicado em setores específicos: comércio varejista, padarias, lojas de conveniência, bares, restaurantes, lanchonetes e redes de *fast food*.

Assim, enquanto em alguns modelos anteriormente discutidos havia uma limitação ou indução sobre o perfil do/a empregado/a contratado/a (caso dos Pls 726/2015 e 2820/2015), este modelo propunha uma limitação quanto aos setores da economia nos quais os contratos intermitentes poderiam ser utilizados.

Segundo, o próprio texto da emenda disciplinava regras para questões como uso de férias e trabalho aos domingos e feriados. Nos modelos discutidos anteriormente, viu-se que o regime intermitente seria criado dentro da legislação trabalhista, mas sem se criar muitas regras sobre seu uso, relegando aos acordos e convenções coletivas a tarefa de regular, caso a caso, o que a lei não teria disciplinado. No relatório apresentado pelo deputado Rogério Marinho consta que esta emenda teria sido “acatada parcialmente” (**Quadro 1**, abaixo), porém, o texto da lei, como se sabe, ignorou todos estes pontos que foram propostos.

Quadro 1 – Emendas ao texto substitutivo apresentado pelo relator

Emenda	Parlamentar	UF	Partido	Posicionamento ⁴	Tipo de Emenda ⁵	DC ⁶	DR ⁷
ESB 49	Laura Carneiro	RJ	PMDB	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 153	Goulart	SP	PSD	Favorável	Modificativa	Constitucional	Rejeitada
ESB 167	Assis Melo	RS	PCdoB	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 201	Sergio Vidigal	ES	PDT	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada

4 Posicionamento somente em relação aos contratos de trabalho intermitentes.

5 Emendas Supressivas: tinham por objetivo retirar os contratos intermitentes do texto do projeto de lei; Modificativas: objetivavam alterar as disposições dadas aos contratos intermitentes no projeto de lei; Aditivas: usualmente, são emendas que acrescentam disposições a textos de projetos de lei, porém, no caso da emenda da deputada Benedita da Silva (PT/RJ), de tipo aditiva, esta tinha por objetivo incluir no texto do projeto de lei um artigo vetando a legalidade dos contratos intermitentes.

6 Declaração de Constitucionalidade dada pelo relator da matéria.

7 Decisão do relator quanto à inclusão, ou não, da emenda ao texto do projeto de lei.

ESB 213	Assis Melo	RS	PCdoB	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 220	Wadih Damous	RJ	PT	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 254	Chico Alencar	RJ	PSOL	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 295	Jerônimo Goergen	RS	PP	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 297	Wellington Roberto	PB	PR	Contrária	Modificativa	Constitucional	Acatada Parcialmente
ESB 307	Goulart	SP	PSD	Favorável	Modificativa	Constitucional	Acatada Parcialmente
ESB 346	Nelson Marquezelli	SP	PTB	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 444	Benedita da Silva	RJ	PT	Contrária	Aditiva	Constitucional	Rejeitada
ESB 455	Hissa Abrahão	AM	PDT	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada
EMP 10	Carlos Zarattini	SP	PT	Contrária	Supressiva	Constitucional	Rejeitada

Elaborado pelos autores. Fonte: Câmara dos Deputados.

Outras regras específicas quanto à aplicação dos contratos intermitentes também poderiam ter sido criadas se a emenda EMC 655/2017, do deputado Zé Silva (SD/MG), tivesse sido levada em consideração. A emenda dispunha que se o/a empregado/a se acidentasse durante o deslocamento entre uma jornada para um empregador e outro, ambos deveriam dividir a responsabilidade e encargos devidos. Em caso de acidente de trabalho do/a empregado/a que estivesse submetido a mais de um contrato intermitente no período, o empregador ao qual estivesse submetido durante aquela jornada ficaria encarregado da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e da responsabilidade de incapacidade acidentária.

Outra diferença também prevista é que a composição da remuneração também preveria uma compensação pelo período que o/a empregado/a estivesse à disposição, com uma remuneração proporcional ao das horas de trabalho. Nenhuma dessas regras foram discutidas no relatório final.

Até este ponto, o debate parlamentar em torno do trabalho intermitente demonstrou preocupação com os supostos benefícios que o regime traria para empreendimentos tais como, shopping centers, lojas, comércio varejista, bares, restaurantes etc. A emenda do deputado Zé Silva, em contraponto, defendeu a aplicação do modelo no setor de tecnologia da informação e comunicação, tendo, inclusive, o texto de justificativa bastante similaridade com outro texto, este de autoria da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (Brasscom).⁸ No texto, datado de 30 de março de 2016, a associação

⁸ BRASSCOM. Direito Trabalhista para a economia do conhecimento: posicionamentos no seminário BRASSCOM políticas públicas & negócios, 30 mar. 2016.

defendia pontos que foram cruciais na reforma trabalhista: terceirização, flexibilização dos horários de almoço, horas extras, férias e o teletrabalho. Nele, porém, não há nenhuma menção ao trabalho intermitente, o que ocorre em uma outra nota⁹ da associação, de maio de 2017, na qual defende o contrato de trabalho.

Por fim, a última emenda apresentada na comissão especial que dispunha sobre o trabalho intermitente é também de autoria do deputado Laércio Oliveira. Em razão de acordos e visando a dirimir resistências ao modelo de contrato que estava sendo discutido, pela primeira vez, uma iniciativa do parlamentar acrescentava uma compensação pelo tempo aguardando convocação no caso dos contratos intermitentes, devendo a remuneração ser proporcional ao valor que seria pago pelas horas de trabalho. Outra diferença é que a partir desta emenda o/a empregado/a só poderia trabalhar para empregadores/as concorrentes, durante o período livre, se de comum acordo celebrado no contrato de trabalho individual. Também não havia, na emenda, qualquer resguardo que convenções ou acordos coletivos pudessem dispor sobre aspectos não regulamentados pela lei, nem vedação a qualquer tipo de setor ou profissão, demonstrando que o interesse do deputado, desde a primeira iniciativa, era ampliar a possibilidade do regime de contratação para todas as profissões.

Embates e resistência na comissão especial (2017)

Defendendo os contratos intermitentes, o relator Rogério Marinho apresentou o primeiro parecer favorável ao texto reformista em 12 de abril de 2017. O desenho incorporado pelo relator é o mesmo daquele que seria aprovado, posteriormente, pelo Congresso, com exceção de que neste primeiro texto substitutivo os contratos intermitentes ainda poderiam ser aplicados para quaisquer profissões, sem exceções.

O texto do relator enfrentou muita resistência, de modo geral, mas no caso do trabalho intermitente foram um total de dez emendas ao texto substitutivo apresentado pelo relator que tinham por objetivo suprimir os dispositivos sobre o modelo de contrato (**Quadro 1**, anteriormente), boa parte provenientes de parlamentares cujos partidos se posicionaram contrários à reforma. Mas há o caso, também, de uma emenda de deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ), ela própria defensora da reforma (tendo apresentado, inclusive, emendas quanto a

9 BRASSCOM. Em defesa da aprovação da reforma trabalhista para a inclusão do trabalhador na era digital, 11 maio 2017.

outros pontos do texto reformista), mas que considerou prejudicial o modelo intermitente – tendo chamado, em uma das sessões da comissão e em tom de crítica, de “Emenda McDonald’s”.

As alusões a modelos de jornada flexíveis que seriam utilizados pela rede de *fast food* (pela oposição como crítica, pelos reformistas como prova da necessidade de trazer “segurança jurídica” à legislação trabalhista) é feita em decorrência de uma briga judicial entre a empresa que representa a marca no Brasil e o Ministério Público do Trabalho desde 2012.¹⁰ Dentre os fatos denunciados pelo MPT, estava a adoção da chamada “jornada móvel variável”, que além de alterar os horários das jornadas de trabalho diárias, remunerava apenas as horas efetivamente laboradas, que poderiam somar menos que um salário mínimo por mês.

Já quanto às emendas que buscaram disputar qual modelo de trabalho intermitente seria aprovado com a reforma, propondo modificações no texto substitutivo apresentado pelo relator, tem-se três casos. A primeira foi a ESB 153, do deputado Goulart (PSD/SP), que alterava um aspecto do texto proposto pelo relator – reduzir de 72 para 24 horas o período de antecedência que o/a empregador/a teria para realizar a convocação, e incluía um ponto que ficara de fora do primeiro texto, a autorização para que os/as empregados/as, nesse regime, pudessem trabalhar para outros/as empregadores/as, mesmo se de mesma área de atuação.

Já a segunda emenda modificativa, a ESB 297, do deputado Wellington Roberto (PR/PB), foi uma crítica ao trecho “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”, do dispositivo que caracterizava o trabalho intermitente. Segundo a justificativa do deputado, o tipo de contrato seria de grande interesse das empresas aeroviárias, tendo em vista a alta flexibilidade que passaria a ser permitida com o modelo, mas, por outro lado, prejudicial aos/às trabalhadores/as do ramo. Os contratos intermitentes, nesse caso, serviriam para transferir os riscos dos negócios para os/as trabalhadores/as. Um elemento que também foi utilizado para comprometer as discussões quanto ao trabalho intermitente foi a segurança das operações aeroviárias, uma vez que a formação dos pilotos estaria ligada à prática regular da função. O deputado Jerônimo Goergen (PP/RS) também destacou a mesma preocupação na emenda supressiva ESB 295. A diferença é que esta não buscava resguardar categorias profissionais, mas suprimir por completo os dispositivos sobre trabalho intermitente do texto apresentado pelo relator.

10 CORREIO BRAZILIENSE. MPT aciona McDonald’s e pede R\$ 30 milhões de dano moral coletivo, 03 ago. 2012.

A terceira e última emenda modificativa, a ESB 307, também do deputado Goulart, por fim, suprimia da redação do texto substitutivo o trecho que garantia a adoção dos contratos intermitentes também para profissões disciplinadas por legislação específica. Na justificativa, o deputado, que como se viu foi um importante ator na discussão dos contratos intermitentes, reconheceu que a modalidade poderia ser bastante prejudicial aos/às trabalhadores/as da aviação civil, justamente pelos aspectos que o próprio deputado considerava promissores para demais atividades econômicas: alta flexibilidade do uso da mão de obra e remuneração variável. No próprio projeto que o deputado apresentara em 2015, em coautoria com o deputado Rogério Rosso, não havia vetos à aplicação dos contratos.¹¹

O relatório final da reforma foi aprovado na comissão especial no dia 24 de abril e, no dia 27, o texto foi aprovado pelo plenário da Casa. A última tentativa, por fim, mapeada para suprimir os contratos intermitentes da reforma trabalhista foi a emenda de plenário EMP 10, do deputado Carlos Zarattini (PT/SP), que apelava para a retirada dos dispositivos que dispunham sobre o modelo de contrato durante a discussão do relatório final, sem sucesso.

Conclusão

Iniciamos o texto traçando breves considerações sobre os fundamentos da reforma trabalhista, apontando que sua tendência à regulação flexível do trabalho se deve a uma escolha política e fazendo referências a balanços posteriores que apontam que os resultados prometidos estão longe de serem alcançados. Em seguida, apresentamos os dados da pesquisa documental que realizamos nos sistemas de informação da Câmara, apontando os projetos e matérias relativas aos contratos intermitentes antes e durante a reforma trabalhista.

Apontando para o processo de construção social e política desses contratos no país, tendo como limitação metodológica os debates que ocorreram na Câmara, chegou-se às seguintes conclusões: (i) as estratégias para pautar os contratos intermitentes variaram, a depender do contexto político, econômico e institucional, tendo encontrado na reforma trabalhista uma oportunidade definitiva para implementar o modelo contratual; (ii) foi possível detectar que há caso de parlamentares que foram favoráveis à reforma, mas contrários aos contratos intermitentes, como também houve caso de parlamentares favoráveis às propostas iniciais para

¹¹ O fato expressa a pressão política e a influência exercida pelas atividades do Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA), o que foi reconhecido textualmente pelo relator no segundo parecer da reforma. Uma análise sobre a atuação e a experiência do SNA com o Congresso Nacional pode ser encontrada em Monteiro (2006).

o modelo, mas que cederam à pressão social exercida por grupos de interesses, como foi o caso dos aeronautas; (iii) não só a implementação em si foi contestada, como também a arquitetura dos contratos, e embora propostas mais bem desenvolvidas tenham sido apresentadas, o modelo vigente é basicamente o mesmo do projeto pioneiro, apresentado em 2012; (iv) embora os casos internacionais tenham sido citados e servido como inspiração, vê-se que o modelo adotado no Brasil foi mais simples, sem muito disciplinamento e sem compensação para os casos em que trabalhadores/as intermitentes não são convocados/as uma única vez dentro de um mês.

O trabalho destacou que a reforma da CLT foi um grande processo de liberalização do mercado de trabalho, revertendo regulamentações que garantiam certas proteções sociais e condições mínimas à força de trabalho, por um lado, ao passo que, por outro, ampliou as possibilidades de seu uso, através da ampliação de contratos “atípicos”, sendo os contratos intermitentes o caso em estudo. Esses avanços sobre a liberalização do trabalho, contudo, são etapas de um processo de maior abrangência histórica que expressam a resiliência da economia de mercado e de seu aprofundamento.

Baseando-nos em Polanyi, sublinhamos que uma característica das economias de mercado são as suas tensões e conflitos subjacentes, que contrastam os avanços da lógica do mercado no capitalismo contemporâneo com os contramovimentos em reação a esses avanços, o que confere aos processos o seu dinamismo e suas ambiguidades. Assim, o trabalho sublinha que tal avanço busca aprofundar a autonomização da economia, encontrando no conceito de “processo instituído” as bases sociológicas para identificar e analisar as complexas lutas do jogo político que tomam palco no arranjo institucional, mercantil e não mercantil, de onde resultam os conflitos de interesse.

Referências

ADAMS, Abi; FREELAND, Mark; PRASSL, Jeremias. The ‘zero-hours contract’: regulating casual work, or legitimating precarity? **Legal Research Paper Series n. 00/2015**, Oxford, n. 11, p. 1-22, 2015.

AMORIM, Wilson. Futuro do trabalho no Brasil: cuidar das instituições. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 5, p. 371-377, set./out. 2020.

BEVILAQUA, Vinicius Foletto. **As gramáticas sociais do conflito capital versus trabalho no Congresso Nacional: Uma análise sobre a atuação das coalizões de defesa durante o processo legislativo da reforma trabalhista brasileira de 2017**. 2020. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BUGRA, Ayse. Introduction. *In*: BUGRA, Ayse; AGARTAN, Kaan (org.). **Reading Karl Polanyi for the twenty-first century**. New York: Palgrave Macmillan, 2007, p. 1-10.

DEYO, Frederic C.; AGARTAN, Kaan. Reforming East Asian Labor Systems: China, Korea, and Thailand. *In*: BUGRA, Ayse; AGARTAN, Kaan (org.). **Reading Karl Polanyi for the twenty-first century**. New York: Palgrave Macmillan, 2007, p. 191-218.

DI BENEDETTO, Roberto. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba, v. 18, n. 2, p. 545-568, 2017.

DIEESE. Contratos intermitentes na gaveta. **Boletim emprego em pauta**, nº 14, jan. 2020a.

DIEESE. Contratos intermitentes continuam na gaveta. **Boletim emprego em pauta**, nº 17, dez. 2020b.

FARINA, Egidio; GREEN, Colin; MCVICAR, Duncan. Zero hours contracts and their growth. **British Journal of Industrial Relations**, v. 58, p. 1-25, nov. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, maio/ago. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, n. 248, p. 578-607, set./dez. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Perspectivas para o trabalho no Brasil. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 51, p. 116-136, jan./abr. 2023.

FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência Europeia. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (org.). **Trabalho Flexível, Empregos Precários?** Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009. p. 25-48.

FREYSSINET, Jacques. Les contracts “zéro heure”: un idéal de flexibilité? **Chronique Internationale de l’Ires**, Paris, n. 155, p. 123-131, set. 2016.

GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *In*: MARTES, Ana Cristina B. (org.). **Redes e sociologia econômica**. São Paulo: EdUFSCar, 2014. p. 31-68.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects**. Geneva: ILO, 2016.

KREIN, José Dari; MARACCI, Denis; FREITAS, Paula. Balanço de um ano da contrarreforma trabalhista no Brasil: 2017-2018. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, n. 248, p. 637-667, set./dez. 2019.

MAGGI, Diego Moreira. Trabalho em vertigem: a evolução do mercado de trabalho brasileiro entre 2002 e 2019. *In*: RODRIGUES, Maria C.; BARROSO, Márcia; PESSANHA, Elina. (org.). **Trabalho em tempos de crise: desafios e perspectivas da luta por direitos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022. p. 23-40.

MONTEIRO, Cristiano Fonseca. Estratégias sindicais no contexto das reformas para o mercado: o caso dos trabalhadores da aviação comercial. **Enfoques Online**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 80-102, 2006.

MONTEIRO, Cristiano; LIMA, Raphael. Embeddedness and disembeddedness in economic sociology in three time periods. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 43-67, abr. 2021.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Brazilian labour reform in historical perspective. **Global Labour Journal**, v. 9, n. 3, p. 319-338, 2018.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Trabalho intermitente: a que veio? Para onde vai? *In*: MACAMBIRA, Júnior *et al.* (org.). **Desmonte do estado e das políticas públicas: retrocesso do desenvolvimento e aumento das desigualdades no Brasil**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2020, p. 263-286.

PATON, Joy. Labour as a (fictitious) commodity: Polanyi and the capitalist market economy. **The Economic and Labour Relations Review**, v. 21, n. 01, p. 77-87, 2015.

POLANYI, Karl. **A subsistência do homem e ensaios correlatos**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2012.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens políticas e econômicas de nossa época. Rio de Janeiro: Contraponto, 2021.

RAVNJACK, Leandro; RODRIGUES, Giovana; SOARES, Victor. Trabalho intermitente: uma análise comparada. **O social em questão**, v. 1, n. 52, p. 11-34, jan./ abr. 2022.

RESENDE, Thiago. Metade das vagas formais abertas em 2020 é de trabalho sem jornada e salário fixos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 11 fev. 2021.

SILVA, Sandro P.; OLIVEIRA, Alanna S. de. Trabalho intermitente no Brasil: evolução, cenários e perfil dos trabalhadores contratos pós-reforma trabalhista de 2017. ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ANPEC, 50., 2022, Fortaleza. **Anais o 50º Encontro Nacional de Economia da ANPEC**. Fortaleza, CE: dez. 2022.

SOUZA, Danyelle M. de *et al.* Caracterização histórica do mercado de trabalho no Brasil: da consolidação à Reforma Trabalhista. **Revista de Desenvolvimento Econômico – RDE**, Salvador, v. 2, n. 49, p. 102-134, ago. 2021.

STANDING, Guy. Labor recommodification in the Global Transformation. *In*: BUGRA, Ayse; AGARTAN, Kaan (org.). **Reading Karl Polanyi for the twenty-first century**. New York: Palgrave Macmillan, 2007. p. 67-93.

Recebido em: 04/03/2024

Aceito em: 06/09/2024

APÊNDICE

Síntese das principais matérias sobre trabalho intermitente na Câmara (2012-2017)

- **Projeto de Lei 3785/2012**

Autoria: Laércio Oliveira (PR/SE)

Normas que alteraria: Art. 12 da Lei nº 6019/1974 (Lei do Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas).

Definição de trabalho intermitente: Atividade na qual a prestação de serviços é descontínua, compreendendo períodos determinados em dias ou horas e alternando prestação de serviços e folgas.

Remuneração: Proporcional à quantidade de horas trabalhadas; a remuneração paga não poderia ser inferior àquela paga aos empregados/as de mesma função; férias, 13º salário e verbas rescisórias calculados com base na média dos valores recebidos durante o período.

Convocação para trabalho: Cinco (05) dias de antecedência quando houvesse contratações fora do período estabelecido em contrato.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Os contratos poderiam ser objeto de acordo ou convenção coletiva quanto aos aspectos não previstos no texto do projeto de lei.

Outras regras previstas: Empregado/a poderia prestar serviços para outros/as empregadores/as durante o período de inatividade, desde que previsto em contrato.

- **Emenda ao Substitutivo ESB2 do PL 3785/2012**

Autoria: Luiz Carlos Busato (PTB/RS)

Normas que alteraria: Art. 12 da Lei nº 6019/1974 (Lei do Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas).

Definição de trabalho intermitente: Não alterava a definição dada pelo PL 3785/2012, mas pretendia criar duas modalidades de trabalho intermitente: *com obrigação de resposta* e *sem obrigação de resposta*.

Remuneração: Proporcional ao tempo efetivamente trabalhado; remuneração em função do tempo à disposição do empregador; no caso dos contratos *com obrigação de resposta*, remuneração não inferior a 20% do piso salarial da categoria; direitos e verbas trabalhistas calculados com base na média dos valores recebidos durante o período efetivamente trabalhado e do período à disposição do empregador.

Convocação para trabalho: Setenta e duas horas (72 h) de antecedência; o/a empregado/a deveria comunicar, no prazo máximo de vinte e quatro horas (24 h) após o comunicado, a impossibilidade de atender à convocação para trabalho. No caso dos contratos *com obrigação de resposta*, o/a empregado/a deveria comunicar a razão de recusar a convocação para trabalho.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Não trazia especificações quanto a isso.

Outras regras previstas: Não dispunha de outras regras específicas para a modalidade.

- **Projeto de Lei 726/2015**

Autoria: Carlos Eduardo Cadoca (PCdoB/PE)

Normas que alteraria: Art. 58-A do Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: O projeto não mencionava “trabalho intermitente”, mas “jornada variável” e “jornada flexível”.

Remuneração: Proporcional à quantidade de horas trabalhadas.

Convocação para trabalho: Dois (02) meses de antecedência.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: A adoção da “jornada variável” só poderia ocorrer com autorização prévia de convenção ou acordo coletivo, os quais estabeleceriam a duração mínima da jornada e as condições sob as quais o/a empregado/a poderia recusar os horários de trabalho propostos.

Outras regras previstas: As convocações para trabalho deveriam ser feitas informando o número de horas e os horários de prestação de serviços a serem cumpridos.

Se o empregado/a fosse estudante, não poderia ser convocado/a em períodos que impedissem ou dificultassem a frequência às aulas.

- **Projeto de Lei 2820/2015**

Autoria: Goulart (PSD/SP); Rogério Rosso (PSD/DF)

Normas que alteraria: Art. 58-A do Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: O projeto mencionava a “jornada de trabalho flexível ou intermitente”, a qual seria realizada por no máximo 400 minutos (6h40) por dia.

Remuneração: Remuneração mensal não poderia ser inferior a um (01) salário mínimo.

Convocação para trabalho: Não dispunha de especificações.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: A chamada “jornada de trabalho flexível ou intermitente” só poderia ocorrer se prevista em acordo ou convenção coletiva.

O valor da remuneração poderia ser objeto de negociação coletiva.

Outras regras previstas: Os contratos deveriam ser aplicados, preferencialmente, a trabalhadores/as estudantes e trabalhadores/as com idade igual ou superior a sessenta (60) anos de idade.

- **Emenda de Comissão EMC 83/2017 do PL 6787/2016**

Autoria: Laércio Oliveira (SD/SE)

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: Atividade com descontinuidade ou intensidade variável, onde as partes podem acordar que a prestação de serviço fosse intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

Remuneração: Proporcional à quantidade de horas trabalhadas; remuneração proporcional ao valor-hora do salário mínimo; férias, 13º salário e verbas rescisórias calculados com base na média dos valores recebidos durante o período.

Convocação para trabalho: Cinco (05) dias de antecedência quando houvesse contratações fora do período estabelecido em contrato.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Aspectos não previstos no texto da matéria poderiam ser objeto de acordos ou convenções coletivas.

Outras regras previstas: Os contratos deveriam prever os períodos em que haveria prestação de serviços.

Os contratos intermitentes poderiam ser estendidos para atividades com legislação específica.

Empregado/a poderia prestar serviços para outros empregadores durante o período de inatividade, desde que previsto em contrato.

Trabalho intermitente poderia ser contratado em demandas temporárias conforme disposto na Lei nº 6019/2014.

- **Emenda de Comissão EMC 85/2017 do PL 6787/2016**

Autoria: Laércio Oliveira (SD/SE)

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: Não dispunha de uma definição específica.

Remuneração: Não dispunha de especificações.

Convocação para trabalho: Não dispunha de especificações.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Previa que a convenção ou acordo coletivo teria força de lei quando dispusesse sobre o trabalho intermitente.

Outras regras previstas: Não dispunha de especificações.

- **Emenda de Comissão EMC 301/2017 do PL 6787/2016**

Autoria: Herculano Passos (PSD/SP)

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: Atividade de prestação de serviço de forma descontinuada, independentemente do tipo de atividade desenvolvida pelo/a empregador/a ou função desempenhada pelo/a empregado/a.

Remuneração: Proporcional à quantidade de horas trabalhadas/remuneração não poderia ser inferior àquela paga aos empregados de mesma função; remuneração, proporcional às horas de trabalho, pelo período à disposição, quando o contrato previr que o empregado/a deve aguardar convocação para expediente no local de trabalho; remuneração mínima de vinte por cento (20%) do valor total de horas contratadas se não cumprida a carga horária mensal contratada.

Convocação para trabalho: Convocação com três (03) dias úteis de antecedência, devendo o/a empregado/a comunicar imediatamente se não pudesse comparecer.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Aspectos não previstos no projeto de lei poderia ser objeto de acordo ou convenção coletiva.

Outras regras previstas: Os contratos poderiam prever se o/a empregado/a deveria permanecer, ou não, no local de trabalho entre períodos de prestação de serviços.

Empregados/as poderiam prestar serviços para outros empregadores durante o período de inatividade.

- **Emenda de Comissão EMC 426/2017 do PL 6787/2016**

Autoria: Fernando Monteiro (PP/PE)

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: O projeto mencionava o “contrato de trabalho especial”, o qual seria celebrado especificamente pelas empresas atuantes no setor de comércio varejista, padarias, lojas de conveniência

e de refeições, como bares, restaurantes, lanchonetes e redes de *fast food*, com o objetivo de contratar uma quantidade específica de horas por mês.

Remuneração: Não dispunha de especificações.

Convocação para trabalho: Não dispunha de especificações.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Não dispunha de especificações.

Outras regras previstas: Previa regras para atividades que exigissem serviços aos domingos, como garantia de repouso semanal remunerado que coincidissem com o domingo ao menos uma vez por mês, e escala de revezamento. Dispunha de regras específicas para férias, como a proporção de dias de repouso em função da quantidade de dias efetivamente trabalhados.

Dispunha que quando houvesse mais de sete (07) faltas injustificadas ao longo do período contratado, o período de férias seria reduzido pela metade.

- **Emenda de Comissão EMC 655/2017 do PL 6787/2016**

Autoria: Zé Silva (SD/MG)

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: Atividade na qual a prestação de serviços não é contínua, alternando com períodos de folga, determinados em dias ou horas, independentemente do tipo de atividade do empregado/a ou do empregador.

Remuneração: Proporcional à quantidade de horas trabalhadas; remuneração não poderia ser inferior àquela paga aos/às empregados/as de mesma função; remuneração pelo período à disposição, paga na proporção de horas de trabalho.

Convocação para trabalho: Convocação com cinco (05) dias úteis de antecedência, devendo o/a empregado/a comunicar imediatamente se não pudesse comparecer.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Previa que os contratos intermitentes poderiam ser objeto de acordo ou convenção coletiva quanto aos aspectos não previstos no texto do projeto.

Outras regras previstas: Dispunha de regras específicas para casos de acidentes de trabalho.

- **Emenda de Comissão EMC 659/2017 do PL 6787/2016**

Autoria: Laércio Oliveira (SD/SE)

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: Atividade com prestação de serviço descontínua ou de intensidade variável ao longo do tempo e intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

Remuneração: Remuneração proporcional à quantidade de horas trabalhadas; remuneração não poderia ser inferior àquela paga aos/às empregados/as de mesma função; remuneração pelo período à disposição; férias, 13º salário e verbas rescisórias seriam calculadas com base na média dos valores recebidos pelo/a empregado/a intermitente no período de 12 meses, ou no período do contrato se inferior a 12 meses.

Convocação para trabalho: Cinco (05) dias de antecedência quando houvesse contratações fora do período estabelecido em contrato, devendo o empregado/a comunicar imediatamente se não puder comparecer.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: Não dispunha de especificações.

Outras regras previstas: O/a empregado/a poderia prestar serviços para empregadores concorrentes durante o período de inatividade, desde que previsto em contrato.

- **Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**

Normas que alteraria: Decreto-Lei nº 5452/1943 (CLT).

Definição de trabalho intermitente: Atividade na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, alternando com períodos de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Remuneração: Remuneração proporcional à quantidade de horas trabalhadas; remuneração não pode ser inferior àquela paga aos/às empregados/as de mesma função; o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo; férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devem ser pagos imediatamente ao final da prestação de serviço.

Convocação para trabalho: Três (03) dias de antecedência, informando qual jornada de trabalho deverá ser cumprida.

A convocação deve ser feita por “qualquer meio de comunicação eficaz”.

O/a empregado/a tem vinte e quatro horas (24h) de antecedência para responder à convocação, não configurando a recusa uma insubordinação.

Objeto de acordo ou convenção coletiva: A convenção ou acordo coletivo tem prevalência sobre a lei quando dispuser sobre o trabalho intermitente.

Outras regras previstas: O período de inatividade não configura tempo à disposição;

O/a empregado/a poderá prestar serviços para outros empregadores.

O empregador deve recolher a contribuição previdenciária e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá o comprovante destes pagamentos.

O/a empregado/a tem direito a um (01) mês de férias a cada doze meses de prestação de serviço.

Uma vez aceita a convocação para trabalho, a parte que descumprir a tratativa sem justificativa deverá indenizar a outra em cinquenta por cento (50%) do valor da remuneração que seria paga.