TRABALHO INTERMITENTE

A Lei 13.467/17 inseriu diversas inovações na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que estão modificando de forma significativa as relações laborais, dentre elas um novo instituto que é o Trabalho Intermitente, elencado no artigo 443 e seguintes da CLT.

O Trabalho Intermitente é um regime no qual o empregado prestará o serviço de forma descontinuada, com alternância entre períodos ativos e inativos, quando solicitado pelo empregador, no entanto, com subordinação.

Em tal modalidade de relação de trabalho, há o reconhecimento de um vínculo de emprego, porém a remuneração do empregado é de acordo com o tempo em que efetivamente prestou os serviços ao empregador.

O trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço, no entanto não é considerado tempo à disposição, conforme art. 452-A, §5º, da CLT.

Ressalta-se que o trabalhador não receberá pelo período que está à disposição, quando não ocorrer de fato a convocação, ou seja, não há garantia mínima de remuneração, nem qualquer obrigação trabalhista, já que o trabalhador não tem condições de prevê quais os dias e quantidade de horas a serem trabalhadas.

O empregado não tem exclusividade com o empregador e vice-versa, já que o empregador não tem responsabilidade com os encargos daquele empregado durante o tempo em que ele não está prestando serviços para ele e o nem o empregado é obrigado a aceitar a solicitação de trabalho sempre que o empregador solicitar.

Em contrapartida, durante o período de inatividade, o trabalhador pode prestar serviços a outros empregadores, valendo-se da mesmas atividades ou não, utilizando tanto o contrato de trabalho intermitente, quanto outra modalidade de contrato de trabalho.

A forma exigida por lei é que o contrato seja celebrado por escrito, devendo constar na CTPS o regime próprio. Quanto aos pontos omissos, estes podem ser acordados pelas partes, fazendo constar na CTPS ou no contrato de trabalho.

No que tange a convocação para a prestação dos serviços, a mesma poderá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, três dias corridos de antecedência (art.452-A, §1º, da CLT), e o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (art.452-A, §2º, da CLT).

A forma de pagamento dessa modalidade trabalho que deve ser realizada ao final de cada período de prestação de serviço (art. 452-A, §6º).

Cumpre salientar ainda que é garantido a esses empregados que os seus salários não podem ser baseados em valores inferiores ao valor horário ou diário do salário mínimo.

No que se refere as férias, o a cada doze meses, o empregado tem direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, de um mês de férias. Ressaltando que, quando estiver em gozo das férias, o empregado não pode ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador (art. 452-A, §9º da CLT).

Uma crítica a respeito da jornada de trabalho é que não está previsto um número mínimo de horas a serem trabalhadas. Portanto, não traz nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo.

Além dessas verbas citadas acima, o empregador deverá ainda, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações (art. 452-A, §8º da CLT).

O motivo principal é que essa modalidade de trabalho regulamenta a prática de “bicos”, como resultado dando uma maior proteção ao trabalhadores que se encontram nessa situação, retirando-os da informalidade.

Portanto, com a criação dessa modalidade de trabalho há uma flexibilização das condições de trabalho, já que as empresas poderão dotar de maior liberdade para promover alterações na contratação, remuneração, funções e horário de trabalho dos seus funcionários.

Resta-se claro que a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente necessita ser aprimorada, visto que há muitos pontos omissos, sendo necessário que esses ajustes sejam promovidos, a fim de que sejam conferidos proteção e garantias mínimas aos trabalhadores.

Ana Luisa Barbosa, Anna Flávia Pereira Goulart, Gabriela Mara V. Barbosa, advogadas, sócias no escritório de Advocacia Barbosa Goulart & Souza.

http://foconanoticia.com.br/noticia/4850/trabalho-intermitente em 02/05/2024 16:48