



## **Informe Estratégico – Notícia divulga condenação de empresa por contratação irregular de trabalhadora intermitente**

Foi informado pelo "site" [Consultor Jurídico](#) que a Justiça do Trabalho de São Paulo teria identificado várias irregularidades num contrato de trabalho intermitente ajustado entre um supermercado e uma trabalhadora.

Segundo noticiado, a empregada teria prestado serviços quase todos os dias da semana em jornadas de trabalho regulares, sem os períodos de inatividade, bem como não havia qualquer menção na carteira de trabalho (CTPS) que a contratação era na modalidade intermitente.

Além disso, consta que o empregador não teria cumprido a exigência legal de comunicação eficaz para a convocação ao trabalho, sem que tenha observado o prazo de 03 (três) dias corridos de antecedência, e sem que tenha informado para a empregada qual seria a jornada de trabalho a ser cumprida.

Em razão disso, a Justiça do Trabalho de São Paulo teria declarado nulo o contrato de trabalho intermitente, redundando na condenação do empregador na ação trabalhista.

No tocante ao que foi noticiado é possível perceber que a empresa cometeu vários equívocos em relação ao contrato de trabalho intermitente, que possui características bem distintas do contrato de trabalho contínuo, como se verá a seguir:

### **1 - Considerações sobre o contrato de trabalho intermitente.**

#### **a) Previsão legal.**

Na contratação de empregado na modalidade intermitente a empresa deverá observar as determinações contidas nos seguintes dispositivos legais:

- Na CLT: ["caput" e § 3º do art. 443 e art. 452-A](#);
- Na Portaria MTB nº 349 de 23/05/2018: do [art. 2º ao 6º](#).

Também é possível ser ajustada a contratação de empregados intermitentes por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, conforme prevê o [inciso VIII do art. 611-A da CLT](#).

**b) Conceito.**

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, considera-se como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com a 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, que são regidos por legislação própria.

**c) Características:**

Tal contrato de trabalho possui as seguintes características:

- Deverá ser obrigatoriamente celebrado por escrito, não podendo ser acordado de forma tácita e nem verbal, sob pena de não ser reconhecido judicialmente como intermitente.
- A modalidade intermitente deverá ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS, ainda que prevista em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva da categoria. Outrossim, orienta-se a elaboração de um contrato individual de trabalho à parte, para registro das seguintes informações:
- A identificação do empregado e do empregador, a assinatura e o domicílio ou sede das partes;
- O valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, com o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho;
- O local e o prazo para pagamento da remuneração, e as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços intermitentes.
- Não há como ser procedida a contratação intermitente a prazo determinado e tampouco por experiência, dadas as previsões legais a respeito.
- Dada as características de tal tipo de contrato não é estipulada jornada de trabalho no ato da admissão, que deverá ser estipulada quando da convocação, com o encaminhamento da oferta de prestação de serviços.

**d) Procedimentos em relação ao empregado intermitente.**

Basicamente, a relação entre empregador e empregado se dará da seguinte forma:

- Após a contratação ter sido formalizada, o empregador irá convocar o empregado intermitente, por qualquer meio de comunicação eficaz, como "WhatsApp", correio eletrônico etc., para a prestação de serviços, informando qual será a jornada de trabalho, com, pelo menos, 03 (três) dias corridos de antecedência.

- Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
- A recusa da oferta pelo empregado não irá descaracterizar a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- Uma vez aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, deverá pagar à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Importante destacar que:

- O empregado poderá se recusar a prestar os serviços, manifestando a recusa em relação à oferta, e não poderá ser punido por isso, dada as características do presente contrato.
- Os períodos de inatividade, em que não houver a prestação de serviços, não serão considerados tempo à disposição do empregador, não sendo remunerados pela empresa. Portanto, tais períodos são considerados suspensão do contrato de trabalho.
- Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço ou mesmo empregadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.
- Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado deverá receber o pagamento imediato das seguintes parcelas:
  - A remuneração;
  - As férias proporcionais com acréscimo de um terço constitucional;
  - O décimo terceiro salário proporcional;
  - O repouso semanal remunerado; e
  - Os adicionais legais, como horas extras e adicional noturno, dentre outros.
- Na hipótese de o período de convocação ultrapassar um mês, o pagamento das parcelas citadas acima não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado.
- O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos, devendo o empregador efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

- Quanto às férias, a cada doze meses, o empregado intermitente irá adquirir o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, a um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Porém, diferentemente dos demais empregados que exercem trabalho contínuo, nada será devido a título de férias vencidas, visto que já terá recebido o pagamento proporcional no momento do recebimento do salário.
- Da mesma forma quanto ao décimo terceiro salário, que já será recebido pelo empregado, de forma proporcional, após cada período de prestação de serviços.
- Quando da rescisão do contrato de trabalho, as verbas rescisórias e o aviso prévio deverão ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

**e) Outras providências que podem ser adotadas.**

Por fim, sugere-se que o empregador informe detalhadamente ao trabalhador, quando da admissão e anteriormente à formalização da contratação, as condições que regem a modalidade intermitente, inclusive em relação ao modo que ocorrerão os períodos de prestação de serviços, e as situações de inatividade, onde não haverá salário, nem depósitos do FGTS e nem recolhimentos previdenciários. Isto é extremamente importante, dada as particularidades da contratação na modalidade intermitente, que, via de regra, acaba sendo menos benéfica para o trabalhador do que a contratação na modalidade contínua, devendo o trabalhador ser explicitamente informado de todos os detalhes de tal tipo de contrato de trabalho.

**Marco Antonio Redinz**

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho