

ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA



TRABALHO INTERMITENTE

A Reforma Trabalhista, Lei no. 13.467/2017 previsto nos artigos 443, 452- A e 611 – A da CLT, em vigor desde o dia 11/11/2017, vem gerando algumas dúvidas e questionamentos, que estarei tratando, nesta matéria.

Antes de vigorar a Reforma Trabalhista, esta modalidade de contratação não era prevista em lei.

O contrato intermitente tem como característica principal a flexibilização de contratação de um funcionário para prestação de serviços, com subordinação, de forma não contínua, de acordo com a necessidade da empresa e demanda de trabalho para atender à necessidade momentânea do mercado.

Cuidados na contratação:

- Celebração de Contrato por escrito (administrado pela MM). A lei prevê que as partes devem definir os seguintes pontos do contrato de trabalho intermitente:
 - Locais de prestação de serviços;
 - Turnos para os quais o empregado será convocado para prestar os serviços;
 - Forma e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
 - Formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendado.
- Especificação do salário-hora, que não poderá ser inferior ao mínimo do salário-hora daqueles que exercem a mesma função (equiparação salarial);
- Empregador deverá fazer a convocação por escrito (email, whatsapp, mensagem ou telefone) com 3 dias corridos de antecedência e o funcionário terá 1 dia para responder;
- Há multa de 50% da remuneração para o caso de descumprimento do pactuado;
- O funcionário poderá prestar serviços para outros contratantes/empregadores;
- O empregado deve auferir depois de cada período de prestação de serviços e mediante recibo a remuneração acrescida de férias mais 1/3, 13o salário e RSR (Repouso Semanal Remunerado) e adicionais;
- Empregado adquire direito a usufruir (gozar) a cada 12 meses, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias em até 3 períodos, não podendo ser convocado para prestação de serviços pelo mesmo empregador. Faço observar que mesmo não tem valores a receber devido ao fato que já foram auferidos na época de remuneração no período em que trabalho.

Outros esclarecimentos:

- Se houver uma regularidade do trabalho, ou seja, se houver a prestação de serviços nos mesmos dias da semana, não é trabalho intermitente e sim trabalho normal.
- O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e, desta forma, não será remunerado.
- Há previsão legal de que considerar-se-á rescindido o contrato de trabalho intermitente caso o empregador fique por um ano ou mais sem convocar o trabalhador para serviços.
- A lei prevê ainda a necessidade de se cumprir uma carência de 18 meses de intervalo para a mudança do contrato de trabalho por prazo indeterminado para intermitente. Esta regra é válida até 31 de Dezembro de 2020.

Direitos do Trabalhador:

- Extinto um contrato de trabalho intermitente, o empregador deverá ao empregado, pela metade, ou seja 50%, aviso prévio indenizado; indenização sobre o saldo do FGTS; Demais verbas, se houver, serão quitadas, integralmente.
- Esta modalidade de contratação não dá direito ao trabalhador em requerer o seguro-desemprego.
- O trabalhador poderá sacar 80% do saldo do FGTS, existente à data da extinção do respectivo contrato de trabalho.

Matéria produzida por:

Marcos Mendonça

Sócio-Diretor - MM Contabilidade