

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 074

14/09/2018

Sumário:

- **TRABALHO INTERMITENTE - GENERALIDADES**
- **FGTS - DÍVIDAS - COMPENSAÇÃO COM CRÉDITO FUNDIÁRIO - EMPREGADO NÃO OPTANTE**



TRABALHO INTERMITENTE GENERALIDADES

O tema é um dos mais polêmicos da Reforma Trabalhista (vigência a partir de 10/11/2017), que é uma modalidade de contrato de trabalho de prestação de serviços, que não é contínua, com subordinação, 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. Não se aplica aos aeronautas, pois são regidos por uma legislação própria (Art. 443, § 3º, CLT).

Contrato de Trabalho

Curiosamente o Art. 443 da CLT permite que o contrato individual de trabalho seja acordado "verbalmente", por outro lado o Art. 452-A da CLT reza que deverá ser "por escrito".

Por uma questão de lógica, o contrato de trabalho deverá ser "por escrito", devendo conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (Art. 452-A da CLT).

O Art. 2º da Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, determinou que o contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

- identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- 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; e
- o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Faculta-se às partes convencionar no respectivo contrato de trabalho:

- locais de prestação de serviços;
- turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e
- formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

(Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 3º)

Convocação

Formalizado o contrato de trabalho intermitente, o empregado ficará em "stand-by" aguardando a convocação para realização dos serviços.

Com pelo menos 3 dias corridos de antecedência, o empregador convocará informando qual será a jornada. A comunicação poderá ser formalizado por qualquer meio de comunicação eficaz, pessoalmente, por carta ou telegrama, etc. Por meio eletrônico (e-mail, whatsapp, messenger, etc.), desde que tenha recursos para comprovação do recebimento da mensagem (Art. 452-A, § 1º, CLT).

Uma vez comprovado o recebimento da convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa, que não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (Art. 452-A, § 3º, CLT).

Uma vez aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (Art. 452-A, § 4º, CLT).

Pagamento

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- remuneração;
- férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- 13º salário proporcional;
- DSR; e
- adicionais legais (horas extras, adicional noturno, etc.).

(Art. 452-A, § 6º, CLT)

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas.

Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das respectivas parcelas não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado (Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 2º, § 2º).

Férias anuais

A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (Art. 452-A, § 9º, CLT).

O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até 3 períodos (Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 2º, § 1º).

Período de inatividade

Considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços (Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 4º).

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade (Art. 452-A, § 5º, CLT / Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 4º, § 2º).

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho (Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 4º § 1º).

Verbas rescisórias

As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

No cálculo da média, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

(Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 5º)

Encargos - Tributação

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

(Art. 452-A, § 8º, CLT/ Portaria nº 349, de 23/05/18, DOU de 24/05/18, Art. 6º)

Comentários

Como mencionamos na introdução, o tema é um dos mais polêmicos e é uma grande novidade no meio jurídico. Pois, nesta modalidade de contrato, o trabalhador não é empregado e também não é autônomo. É um trabalhador "zumbi".

Não é empregado porque o trabalho é eventual, podendo trabalhar algumas horas, dias, semanas ou meses, e fica à mercê da empresa sem receber salários, afrontando com os arts. 3º e 4º da CLT. Não é autônomo, porque há subordinação, elemento imprescindível para a caracterização da relação de emprego.

O curioso é o direito às férias de 30 dias, a cada 12 meses, quando nesse lapso de tempo o empregado já recebeu as férias fracionadas em dinheiro (indenizadas) ao concluir os serviços. A reforma trabalhista não diz se são remuneradas ou não o período de descanso.

Agora, analisando o lado prático para ambos os lados, o infeliz do empregado teria que conquistar diversos contratos com outras empresas para poder sobreviver, já que poderá trabalhar somente quando convocado pela empresa e apenas quando precisa. Para empresa, por quê recorreria a esta modalidade de contrato de trabalho?. Quando poderia simplesmente contratar um autônomo ou pessoa jurídica sem arcar com os pesados encargos trabalhistas e tributários.

Concluindo, a invenção desta modalidade de contrato de trabalho é extremamente política, que aqui no Brasil, isso é vendido como modernização trabalhista. Trocando em miúdos, a intenção dos políticos foi a de formalizar o "bico", aumentando a arrecadação de contribuições.

Fds. Arts. 443 e 452 da CLT, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17 (RT 056/2017) e Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17, edição extra (RT 092/2017).

Nota: De acordo com o Ato Declaratório nº 22, de 24/04/18, DOU de 25/04/18, da Presidência da Mesa do Congresso Nacional, a Medida Provisória nº 808, de 14/11/17, DOU de 14/11/17, teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23/04/18.



**FGTS - DÍVIDAS - COMPENSAÇÃO COM CRÉDITO FUNDIÁRIO
EMPREGADO NÃO OPTANTE**

A Resolução nº 896, de 11/09/18, DOU de 12/09/18, do Conselho Curador do FGTS, dispôs sobre a compensação entre créditos do empregador, decorrentes de depósitos relativos a trabalhadores não optantes e débitos resultantes de competências em atraso. Na íntegra:

O Conselho Curador do FGTS, no uso da atribuição que lhe confere o inciso XII do art. 5º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e Considerando a necessidade de atualização da regulamentação que estabelece os critérios e condições para a compensação entre créditos e débitos do empregador, para com o FGTS;

Considerando a importância de que se reveste a matéria, no que diz respeito à consolidação de instrumento capaz de propiciar a redução do déficit na arrecadação do FGTS, com o conseqüente fortalecimento desse pecúlio; e Considerando o benefício direto ao trabalhador, em termos de valores a serem revertidos à(s) respectiva(s) conta(s) vinculada(s), resolve:

Art. 1º - Fica autorizado o Agente Operador do FGTS a realizar a compensação automaticamente quando o empregador figurar como devedor do FGTS, com crédito fundiário lançado por notificação de débito emitida por Auditor-Fiscal do Trabalho e definitivamente constituída em qualquer rubrica ou esfera; parcelamento de FGTS e/ou Inscrição em Dívida Ativa, e houver saldo de contas vinculadas do FGTS, individualizadas por empregado não optante.

§ 1º - Essa compensação deverá ocorrer quando não há indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador.

§ 2º - A compensação seguirá a ordem cronológica dos valores devidos e notificados, do mais antigo para o mais atual e, havendo competência que não puder ser compensada por completo, considerar-se-á a data de admissão dos trabalhadores.

§ 3º - A compensação automática das contas não optantes não ocorrerá para débitos com exigibilidade suspensa, enquanto vigente ordem judicial, nem ocorrerá para débitos inscritos em dívida ativa integralmente garantidos pelo respectivo devedor no bojo de ações que os impugnem.

§ 4º - Quando a compensação for inviabilizada pela ausência de dados do empregador, que impossibilitem sua localização, o saldo da conta não optantes será apropriado em conta de resultado do FGTS.

§ 5º - Havendo a correta identificação do beneficiário dos valores apropriados pelo FGTS da conta não optante e o direito ao seu levantamento, os valores atualizados serão revertidos, a débito do FGTS, e disponibilizados para o saque pelo beneficiário.

§ 6º - Na efetivação da compensação o empregador deverá ser notificado pelo Agente Operador do FGTS, devendo o empregador, quando necessário, indicar a individualização dos recursos às correspondentes contas originárias do débito.

Art. 2º - Revogar a Resolução nº 341, de 29 de junho de 2000.

Art. 3º - O Agente Operador, no prazo de 30 dias após a publicação, deverá regulamentar as condições operacionais para implantação das normas desta Resolução.

Art. 4º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CAIO VIEIRA DE MELLO
Presidente