

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 059

24/07/2020

Sumário:

- **TRABALHO INTERMITENTE - GENERALIDADES**
- **MÊS DE COMPETÊNCIA JULHO/2020 - ALTERAÇÕES A SEREM OBSERVADOS**



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)

Modelo

<p style="text-align: center;">CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE</p> <p>1 - DAS PARTES</p> <p>Por este instrumento particular, que entre si fazem a (razão social da empresa), devidamente inscrita no CNPJ sob o nº ..., com sede (endereço), doravante denominado EMPREGADOR, e de outro lado (nome), inscrito no CPF sob o nº ..., residente e domiciliado (endereço) daqui em diante denominado EMPREGADO, fica justo e acordado o presente CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, nos termos seguintes.</p> <p>2 - DO OBJETIVO</p> <p>O EMPREGADO é contratado na modalidade de EMPREGO INTERMITENTE, conforme previsto no artigo 443 e seu parágrafo 3º, e artigo 452-A e seus parágrafos, da CLT.</p> <p>3 - DA FUNÇÃO</p> <p>O EMPREGADO exercerá a função de ..., na sede do EMPREGADOR, com todas as atribuições que lhe são peculiares, bem como as que vierem a ser designadas através de instruções do EMPREGADOR.</p> <p>4 - DO SALÁRIO E PAGAMENTO</p> <p>O EMPREGADO receberá o salário de R\$ por hora trabalhada, sendo-lhe pago todo dia ... de cada mês, mediante recibo assinado. Não havendo expediente bancário na respectiva data, será antecipado.</p> <p>5 - DA CONVOCAÇÃO</p> <p>O EMPREGADOR convocará o EMPREGADO por meio de comunicação eficaz, informando a jornada solicitada, com antecedência de pelo menos 3 dias.</p> <p>Recebida a comunicação o EMPREGADO terá um dia útil para comunicar a aceitação ou não da proposta, sendo que seu silêncio representará a recusa.</p> <p>Aceita a proposta, a parte que, sem justo motivo, descumprir o ajustado, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>6 - DOS DIREITOS AO FINAL DE CADA PERÍODO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS</p> <p>Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p>
--

- a) remuneração;
 - b) férias proporcionais com acréscimo de um terço;
 - c) 13º salário proporcional;
 - d) repouso semanal remunerado; e
 - e) adicionais legais.
- O valor das parcelas será entregue em espécie, diretamente ao empregado.

7 - DAS FÉRIAS

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.

(*) Não remunerado, vez que já fora pago na forma da cláusula 6.

8- DO PERÍODO DE INATIVIDADE

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do EMPREGADOR, podendo o EMPREGADO prestar serviços a outros contratantes.

9 - DA RESCISÃO AUTOMÁTICA

Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do EMPREGADO pelo EMPREGADOR, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.

10 - DO RECOLHIMENTO DO INSS E DO FGTS

O empregador efetuará o recolhimento do INSS e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

E, por estarem de pleno acordo, assinam ambas as partes este contrato, em duas vias de igual teor na presença das testemunhas abaixo relacionadas.

(Local e data)

(assinaturas do empregador, empregado e testemunhas)

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.



MÊS DE COMPETÊNCIA JULHO/2020 ALTERAÇÕES A SEREM OBSERVADOS

No mês de competência julho/2020, entre outros, observar as seguintes alterações:

CÓPIA DA GPS - ENTREGA AO SINDICATO PROFISSIONAL - SEM EFEITO A PARTIR DA COMPETÊNCIA JULHO/2020

Com a revogação do inciso V do artigo 225 do RPS/99 (Decreto nº 10.410, de 30/06/20, DOU de 01/07/20 - RT 053/2020), a partir da competência julho/2020, a empresa não mais está obrigada a encaminhar a cópia da GPS (ou DARF) relativamente à competência anterior ao sindicato profissional de seus empregados.

AUXÍLIO-DOENÇA - PRIMEIROS 15 DIAS - COVID-19 - A PARTIR DA COMPETÊNCIA JULHO/2020

Tendo em vista que o Poder Executivo não prorrogou o previsto no art. 6º da Lei nº 13.982, de 02/04/20, DOU de 02/04/20, a partir da competência julho/2020, o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do empregado vitimado pelo Covid-19 passará a ser de responsabilidade do empregador, e portanto, não podendo mais ser deduzido das contribuições previdenciárias a recolher.

"Art. 6º - O período de 3 meses de que trata o caput dos arts. 2º, 3º, 4º e 5º poderá ser prorrogado por ato do Poder Executivo durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional da Covid-19, definida pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020."

CONTRIBUIÇÃO AOS SERVIÇOS SOCIAIS (SISTEMA "S" / TERCEIROS)

As reduções das alíquotas referentes as competências abril, maio e junho de 2020 (Medida Provisória nº 932, de 31/03/20, DOU de 31/03/20) não serão estendidas para o mês de julho/2020 e seguintes, em função de não haver a prorrogação formalizada pelo governo federal.