

TRABALHO INTERMITENTE: O QUE É E COMO FUNCIONA ESSA MODALIDADE

No primeiro ano da pandemia de covid-19, mais de 50% das vagas criadas eram da modalidade intermitente.

Isso mesmo, de acordo com o Caged, dos 142 mil novos empregos com carteira assinada, 73,1 mil cargos representavam o trabalho intermitente.

E mais: essa modalidade é a única que conseguiu crescer 70% em apenas um ano. Mas o que será que torna o contrato tão atrativo?

O trabalho intermitente foi implementado no Brasil pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 e desde então vem sendo cada dia mais utilizado em todos segmentos de mercado.

Entretanto, o que exatamente é uma convocação? O que caracteriza uma atividade intermitente? Este artigo tem o que você precisa para entender a fundo todas essas questões.

O QUE É O TRABALHO INTERMITENTE?

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (§ 3º do art. 443 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Os empregados serão convocados para o trabalho com antecedência, quando houver necessidade do empregador, e após cada período de trabalho, receberão o pagamento da remuneração, do repouso semanal remunerado, dos adicionais legais, bem como, das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional.

Assim, o empregado com contrato intermitente irá trabalhar somente quando for necessário e receberá pelo período efetivamente trabalhado, funcionando de forma similar aos empregados extranumerários das estradas de ferro.

Nessa modalidade contratual, haverá para o empregado contratado alternância de período de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Esse tipo de contrato de trabalho poderá ser adotado para qualquer tipo de atividade econômica e qualquer ocupação, tais como, em empresas de eventos, em restaurantes, com garçons, manobristas, seguranças em casas noturnas, entre outras, contudo, não poderá ser adotado com a categoria de aeronautas.

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE O CONTRATO INTERMITENTE E POR TEMPO INDETERMINADO?

Apesar de ambos garantirem os direitos trabalhistas do empregado, a principal diferença entre o trabalho intermitente e o contrato por tempo indeterminado envolve a questão da continuidade.

Enquanto no primeiro a demanda é mutável e deve haver convocação com início e encerramento demarcados, no segundo não há data de término.

Assim, o contrato por tempo indeterminado é marcado pela continuidade.

Desse modo, o empregado presta serviços com frequência definida, desde que a jornada não ultrapasse 44 horas semanais.

Seguindo o exemplo anterior, caso o empregador Tadeu contrate um empregado com contrato por tempo indeterminado, este iria trabalhar e receberia normalmente, tendo demanda ou não.

Outra diferenciação importante envolve o pagamento, que ocorre no final do mês para o contrato indeterminado e no final do período de prestação de serviços para os intermitentes.

Então, caso Tadeu opte pelo trabalho intermitente, ele só precisará pagar os valores devidos ao empregado quando fizer tal convocação.

Abaixo você entende essa particularidade na prática.

COMO O TRABALHO INTERMITENTE FUNCIONA NA PRÁTICA?

Por ser uma modalidade nova, é comum que muitos empregadores ainda não conheçam seus detalhes.

Antes de tudo, veja a seguir quais são as principais características do contrato intermitente:

- Não continuidade da atividade;
- Registro em carteira de trabalho;
- Exercício da atividade para mais de um empregador;
- Convocações com no mínimo 72 horas de antecedência;
- Não obrigatoriedade de aceite das convocações;
- Confirmação da convocação em no máximo 24 horas;
- Pagamento imediato ao final de cada período de serviços;
- Férias com adicional de 1/3;
- Pagamento do DSR e 13º salário;
- Aplicação de multa por desistência após a confirmação da atividade para a parte desistente.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente não pode ser firmado com uma conversa. Para formalizar a relação, o correto é celebrar o contrato por escrito.

Conforme a Reforma Trabalhista e a Portaria nº 349 esclarecem, é preciso das seguintes informações:

- Os endereços do trabalhador e da empresa;
- Valor/hora ou dia da remuneração;
- Local e o prazo para o pagamento;
- Assinatura dos dois.

Outra consideração importante sobre a modalidade é que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou do salário dos demais empregados do estabelecimento.

Já a partir de 2019, ano de criação da Carteira de Trabalho Digital, pôde-se fazer o registro em carteira através do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Logo, ao informar qualquer situação do contratado no eSocial, todas as informações também constarão na CTPS digital - início e fim de contrato inclusos.

JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO INTERMITENTE

À primeira vista, a jornada de trabalho intermitente é igual a de outras modalidades. Ou seja, é constituída por entrada, saída e intervalo para refeição nas dependências da empresa.

Registrar o ponto é outra exigência legal, dessa vez para empresas com mais de 20 funcionários. O empregador também deve pagar horas extras, caso ocorram.

Do mesmo modo, mesmo sem horário fixo de trabalho, a jornada não deve ultrapassar as previsões legais da CLT (8 horas diárias, 44 horas semanais e 2 horas extras por dia).

DIREITOS DO EMPREGADO INTERMITENTE

O intermitente tem acesso à maioria dos direitos trabalhistas convencionais. Ele recebe o FGTS, depositado na conta da Caixa, e pode gozar de direitos como a licença-maternidade, o seguro acidente de trabalho e as já mencionadas horas extras.

Além desses, os principais direitos dos intermitentes são:

- Salário;
- Férias coletivas e com acréscimo de 1/3;
- Descanso semanal remunerado;
- 13º salário proporcional;
- Adicionais legais.

Já a contribuição previdenciária, por sua vez, é um dever do empregado.

Assim, ele deve contribuir sobre o valor total do mês de acordo com as suas convocações, de modo a pagar sua parte da Previdência Social caso deseje se aposentar com o salário mínimo.

INATIVIDADE DO FUNCIONÁRIO INTERMITENTE

Entre um serviço prestado e outro, o trabalhador deve ficar ausente da empresa durante um intervalo.

Esta, por sua vez, mantém-se desobrigada de pagar qualquer tipo de remuneração referente a esse período inativo.

Contudo, nesse meio-tempo o empregado fica disponível para ser convocado por outros empregadores.

É essencial esclarecer as dimensões desses períodos de pausa, que no caso do trabalho intermitente não são exatas e podem ser compostas por meses, dias ou horas, seja qual for o tipo de ação desenvolvida pela empresa ou funcionário.

Assim, não há previsão legal que responda à questão com exatidão.

Por isso, cabe à empresa ter jogo de cintura e coerência ao gerir os períodos de pausa do seu colaborador, de modo a não impor jornadas regulares que definam atividade não intermitente.

CONVOCAÇÃO NO CONTRATO INTERMITENTE

A convocação para a prestação de serviços deve ser feita com, no mínimo, três dias de antecedência pelo empregador, e a partir de qualquer meio de comunicação eficaz.

O empregado, por sua vez, tem até um dia para responder à convocação.

Caso haja recusa para a prestação de serviços, a empresa não pode classificar a ação como ato de insubordinação, pois é direito do empregado decidir sobre a convocação de acordo com seus critérios particulares.

Contudo, a situação muda quando, após a confirmação da convocação, uma das partes desiste de seguir com a prestação de serviços.

O texto da Reforma estabelece a cobrança de multa de metade do valor previamente acordado caso não haja comprovação de justo motivo para a desistência.

O prazo de ressarcimento é de até 30 dias para o lado lesado.

PAGAMENTO DO SALÁRIO NO CONTRATO INTERMITENTE

O empregador deve fazer o pagamento logo após o período de serviços prestados. Ele deve conter as seguintes verbas:

- Valor da remuneração;
- Férias com adicional de 1/3;
- Proporcional do DSR e do 13º salário;
- Adicionais legais (hora extra, adicional noturno etc).

O intermitente ganha o valor proporcional às jornadas realizadas relativas ao período de convocação.

Ou seja, o cálculo dos seus rendimentos é feito com base nas horas trabalhadas, de acordo com as convocações atendidas.

Junto ao pagamento, um comprovante deve compilar todas as verbas e os possíveis adicionais ou descontos aplicados.

Mas atenção: não inclua cálculos dos períodos de inatividade no pagamento.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A rescisão do contrato sem motivos de justa causa é calculada a partir da média dos últimos 12 meses de trabalho, conforme o previsto no artigo 5º da Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho.

Caso o contrato tenha durado menos de um ano, deve-se calcular a média pela sua vigência.

Nos casos de rescisão por justa causa, o trabalhador perde o direito de receber as verbas rescisórias, como por exemplo o 13º salário e a multa do FGTS.

Por fim, em ambos os tipos de rescisões ainda deve existir a formalização por parte do empregador no eSocial.

O TRABALHADOR INTERMITENTE PRECISA ESTAR CADASTRADO NO ESOCIAL?

A convocação do intermitente é informada no eSocial, no evento S-2260 - Convocação para Trabalho Intermitente, conforme Manual de Orientação do eSocial, versão 2.4 de Março de 2018, que deve ser enviada antes do início da prestação de serviços para a qual o empregado está sendo convocado.

Para informar o evento S-2260 o empregado com contrato intermitente deve ter sido informado no evento de admissão S-2200 - Cadastramento Inicial e Admissão/Ingresso de Trabalhador, com código de categoria "111 - Empregado com contrato de trabalho intermitente".

No evento S-2200 ainda constará a informação do cargo e da função para a qual o empregado com contrato de trabalho intermitente fora contratado. O que significa que a convocação do empregado será para a ocupação contratada.

QUAIS SÃO AS VANTAGENS EM ADMITIR NESSE MODELO DE CONTRATO?

Agora você já sabe quais são os pontos que fizeram com que o trabalho intermitente crescesse tanto em tão pouco tempo.

Por isso, que tal uma relação no estilo "direto ao ponto" com os principais benefícios que comprovam sua eficácia?

EMPREGADOR: CONVOCA DE ACORDO COM SUA PRETENSÃO

O trabalho intermitente permite que o empregador convoque e pague pelas atividades apenas de acordo com suas necessidades

Como não há escala definida ou garantida com frequência, o gasto com a folha de pagamento só acontece quando há demanda e, por isso, convocação.

Assim, não é preciso manter os gastos em tempos de baixa atividade.

EMPREGADO: ACEITA DE ACORDO COM SEU TEMPO

Para o funcionário, o contrato é atraente pois é ele próprio quem monta sua escala de trabalho.

Desse jeito, tem a opção de aceitar ou não as convocações, de modo a conquistar certa liberdade para gerir seu tempo.

Somando-se a isso, seus direitos também são assegurados, o que não ocorre no trabalho informal, o "bico".

Assim, salário, férias com acréscimo de um terço, 13º, DSR, adicionais legais, FGTS e férias estão garantidos!

FLEXIBILIDADE

O trabalho intermitente é quase como aquela relação do mundo da Biologia, o mutualismo, já que beneficia ambos os envolvidos.

Além disso, agora a criação de novas vagas de trabalho formais para a sociedade também é possível!

Lembra que 50% das novas vagas em 2020 estavam sob esse regime? Pois é! A flexibilidade, assim como o funcionário, pode ser convocada a qualquer hora.

Colaboração de:

Maurílio de Souza Diniz

Diretor Gerencial SINPAPEL