

Meio: Jota.info	
Direito do Trabalho	Data: 11/1/21

Contrato de trabalho intermitente e o STF

Modalidade de contratação diminui desemprego, mas pode ser declarada inconstitucional

A Reforma Trabalhista inseriu inúmeras modificações na CLT, e uma das alterações fundamentais, para estimular o mercado de trabalho e aumentar as demandas de serviços, se refere ao tipo de contratação por “Contrato de Trabalho Intermitente”, em razão de que referida modalidade tem o condão de abranger os profissionais autônomos ou aqueles que não se encontram sempre disponíveis de maneira integral para atender aos empregadores.

Consubstanciado no artigo 452-A da CLT e por meio da Portaria 349/2018, o Ministério do Trabalho determinou alguns critérios para este tipo de contratação, aplicável a trabalhadores que possuem uma rotina diferenciada.

Assim, através de uma convocação, quando houver necessidade para demandas específicas ou aumento na produção de qualquer segmento de mercado, será necessário que a empresa entre em contato com o empregado para realização de um trabalho pontual, e para tanto remunerá-lo pelo serviço executado.

Uma das principais características desse gênero de contrato será o período de interrupção de serviços do trabalhador, que não deverá ser remunerado e também não poderá ser abalizado como tempo à disposição da empresa.

Os profissionais que comumente laboram na informalidade, como garçons, cantores, seguranças de eventos festivos, músicos em geral, entre tantos outros, poderão celebrar o Contrato de Trabalho Intermitente, independentemente do tipo de atividade que exerçam o empregador ou o empregado.

Em síntese, informações recentes da Confederação Nacional do Comércio (CNC) revelam que foram criadas 27.487 vagas no primeiro semestre de 2020, apenas para a modalidade de Contratos Intermitentes.

Em contrapartida, dados do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED) apontam que, em relação aos Contratos de Trabalho por prazo indeterminado, que por sua vez são mais burocráticos tanto para contratação, quanto demasiadamente onerosos no caso de demissão, foram registradas 59.855 demissões.

Assim, quando o Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Luiz Edson Fachin, em seu voto acerca do Contrato de Trabalho Intermitente, no último dia 2 de dezembro, afirma entender que essa modalidade é inconstitucional – ainda mais neste momento de Pandemia, em que as empresas estão encerrando suas atividades e o desemprego

aumentando –, é necessário ter em mente que as companhias precisam de mão de obra para existir e também os trabalhadores querem trabalhar com segurança jurídica. Pior é a informalidade no mercado de trabalho, que impede o crescimento da economia e delonga o desenvolvimento da nação, além de diminuir a arrecadação do país.

Para este tipo de modalidade, necessário se faz celebrar um contrato por escrito de forma a formalizar a relação intermitente. No que tange a remuneração paga ao empregado, a base contratual para contratação dessa mão de obra será o salário-mínimo, ou seja, não poderá ser inferior o montante atual no importe de R\$ 1.045,00 (Um mil e quarenta e cinco reais) – ou um pouco mais do que isso, a depender do que for aprovado para o orçamento de 2021, ainda em tramitação no Congresso.

Conforme as normas do Contrato de Trabalho Intermitente, o empregador poderá convidar o empregado para certa prestação de serviço, e ele terá um prazo de 24h (vinte quatro horas) para aceitar ou não o convite para a atividade. O aceite do empregado constituirá a formalização do labor. Entretanto, aquele que der causa ao descumprimento, deverá ser compelido em multa à base de 50% (cinquenta por cento) da remuneração celebrada.

Quando do encerramento do período contratual estabelecido por ambas as partes, o intermitente receberá, por meio de seu Holerite, as seguintes obrigações trabalhistas: Salário e eventuais adicionais legais; Férias proporcionais com acréscimo de um terço legal; Décimo terceiro salário proporcional; além dos DRS's .

Ademais, o empregador poderá realizar o pagamento de valores atinentes à ajuda de custo, diárias para viagem, prêmios, auxílio-alimentação, desde que não sejam pagos em dinheiros, as quais não integraram a remuneração.

Em síntese, trata-se de uma inovação positiva nesta modalidade de contratação, com o fito de diminuir a informalidade dos prestadores de serviços autônomos, além da demasiada burocracia e outros encargos trabalhistas, como por ex.: a multa fundiária no importe de 40 % (quarenta por cento) daqueles que possuem o contrato de trabalho por prazo indeterminado; a ideia precípua do legislador fora minimizar os custos operacionais de ambas as partes com este tipo de contratação.

Patrícia Borges Zampol – Sócia do Edgard Leite Advogados Associados. Especialista em relações sindicais/trabalhistas e contencioso empresarial.