
001/19

Julho, 03, 2019.

À

FENAVIST – Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores
At. Diretoria
Sr. Denílson Pinheiro
Em mãos

Senhores,

ref.: trabalho intermitente – hipóteses e limitações às empresas de vigilância

À face da solicitação contida em seu expediente 302/19, que trata do tema encimado, concedo a opinião legal seguinte:

1. A regulação do trabalho intermitente

A “nova CLT, fruto das alterações substanciais vindas com a Lei nº 13.467/17, com vigor a partir de 11.11.2017, deu às empresas uma inédita forma de contratação de empregados, via “... *contrato de trabalho ... para prestação de trabalho intermitente...*” (CLT- 443).

Fique, de logo, claro: o **trabalhador intermitente** é regido pela CLT, merecendo algumas cláusulas e condições específicas, exatamente porque ele executa o contrato de trabalho de modo singular. Mas, sem dúvida, é rigorosamente um **empregado**, não sendo adequado supor que diversamente possa ser considerado.

2. Como se deve entender 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.**” (CLT-443-3º).*

3. Como se celebra o contrato de trabalho intermitente?

*“O contrato de trabalho intermitente **deve ser** celebrado por **escrito** e deve **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.**” (CLT-452-A)*

4. Como se dá o dia-a-dia do trabalho intermitente?

*“O **empregador convocará**, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.”*

*“Recebida a convocação, o **empregado terá o prazo** de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.”*

*“A **recusa** da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.”*

*“Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, **pagará** à outra parte, no prazo de trinta dias, **multa** de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.”*

“O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.” (CLT-452-1º a 5º).

5. Quais e quando devem ser quitados os direitos do empregado intermitente?

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

I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.”

*“O recibo de pagamento deverá conter a **discriminação dos valores pagos** relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.”*

*“O empregador efetuará o recolhimento da **contribuição previdenciária**¹ e o depósito do **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**², na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.”*

¹ INSS: a “reforma da previdência” prevê que o trabalhador intermitente que não alcança a contribuição mínima mensal poderá utilizar o valor de uma contribuição que exceder o limite em determinado mês para cobrir essa diferença nos meses seguintes. Além disso, poderá agrupar recolhimentos inferiores ao limite mínimo em cada mês para atingir o valor necessário.

² FGTS: a Instrução Normativa SIT nº 144, 18.05.18, que dispõe sobre a fiscalização do FGTS já trata do intermitente.

*“A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, **um mês de férias**, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.” (CLT-452-6º a 9)*

6. Cabe o negociado sobre o legislado no trabalho intermitente?

*“A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm **prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre: **...trabalho intermitente**” (CLT-611-A, VIII)*

Ou seja, a convenção coletiva de trabalho poderá dispor sobre o trabalho **intermitente**, pelo viés do negociado sobre o legislado.

Nas negociações coletivas têm sido bastante comuns os pedidos dos Sindicatos laborais a “regulação” do trabalho intermitente, via de regra, para limitá-lo, ante a percepção dos sindicalistas obreiros de que tal modo de trabalhar consagre a precarização absoluta.

7. O Ministério da Economia (ou o então Ministério do Trabalho) editaram norma sobre o assunto?

Sim. Ao tempo do então Ministério do Trabalho, houve a expedição da **Portaria MTB nº 349**, em 23.05.2018, que trata do **trabalho intermitente**, cuidando de indicar sobre anotações da CTPS; sugerindo local e prazo para pagamento das horas; previsão de gozo das férias em três períodos; e afins.

Sobre **INSS** e **FGTS** remeto às notas de rodapé da folha anterior.

8. O trabalho intermitente é objeto de questionamento no Supremo Tribunal Federal?

Há no Supremo Tribunal Federal, entre outras, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº ADI-5826, relatoria do Ministro Edson Fachin, que questiona a regulação do trabalho intermitente, como aqui exposta, ao fundamento de que a Lei nº 13.467 viola a Constituição Federal, ao fragilizar a relação de emprego e subtrair direitos constitucionalmente reconhecidos. A referida ADI deve ser julgada no segundo semestre.

No nosso sentir, a ADI não deve ser acolhida.

9. Há conveniência de regular o trabalho intermitente em CCT?

Não e nunca para restringir a liberdade da sua instituição diretamente pela empresa.

Se e tanto, aproveitando que o tema está expressamente catalogado entre as hipóteses do “**negociado sobre o legislado**”, para disciplinar questões que possam facilitar o dia-a-dia das empresas, servindo como balizas algumas regras que vão indicadas na predita Portaria do então MT.

É a opinião.

Sigo ao dispor.

Hélio Gomes Coelho Júnior
advogado