



5º Ciclo de Formação Continuada de Magistrados do TRT da 2ª Região

Contrato de trabalho intermitente.

Eliana dos Santos Alves Nogueira

- **Reforma trabalhista brasileira:**
- **Enfoque: modernização da legislação.**
 - **Panorama europeu da flexicurity e da 4ª Revolução Industrial (pautada pela indústria 4.0).**
 - Globalização da economia
 - Efeitos: migração das empresas para países periféricos (BRICs)
 - Redução postos de trabalho (manufatura)
 - Agravamento da desocupação
 - **Soluções:**
 - **Fora do mercado de trabalho:** mão de obra excedente: **sharing economy** (plataformas digitais – partilhamento de bens e serviços)
 - **Dentro do mercado de trabalho:** “modernização”
 - **Plano B** contra a pobreza: UBI (renda básica universal).

Contrato de Trabalho Intermitente

- PL 6363/2005
- Inspiração: Portugal e Itália
- Motivação:
 - Empregados que podem não ter interesse em trabalhar a semana toda (desenvolvimento pessoal ou profissional);
 - Atividades que não necessitam de empregados fixos por períodos integrais.

Normas de referência do *CTI* na CLT

- **Lei 13.467/ 2017**
 - Artigo 443 caput e parágrafo 3º
 - Artigo 452-A e parágrafos
 - Artigo 611-A, VIII
- **MP 808/2017 (vigência entre 14/11/2017 e 23/04/2018 – contratos celebrados no período)**
 - Altera art. 452-A e parágrafos
 - Inclui artigos 452-B a H

- ***1. Da formação do contrato.***



Fonte da imagem: <http://meusdireitostrabalhistas.com/interruptao-contrato-de-trabalho/>

• **Características:**

- **Tipologia: contrato de trabalho subordinado**
 - Nova configuração da subordinação
- **Contrato a tempo indeterminado**
- **Jornada:**
 - Periodos alternados (horas, dias ou meses)
 - A chamada
 - Tempo à disposição
- **Limites subjetivos**
- **Limites objetivos**
 - Administração Pública?

- **Formalidade:** contrato escrito como condição de validade (ad substantiam).
- **Salário:**
 - **Observar:**
 - salário mínimo-hora hora **ou**
 - equiparado aos empregados do mesmo estabelecimento, intermitentes ou não.
 - Portaria MTE 349 de 23 maio 2018: possível salário maior do que os contratados por CPI.
- **Negociação coletiva:** pode criar novas e diversas regras: art. 611-A, caput e VIII.

- **Questão: Nulidade do contrato de trabalho intermitente quando o contrato não define turnos de trabalho (atividade / inatividade) e tal fica à merce unica e exclusivamente do empregador?**
- **Codigo Civil Brasileiro: condição puramente potestativa**
 - **Art. 121.** Considera-se condição a cláusula que, derivando exclusivamente da vontade das partes, subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto.
 - **Art. 122.** São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; **entre as condições defesas** se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou **o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.**

- **Da execução do contrato**



Fonte da imagem: <https://zmequipamentos.wordpress.com/author/zmequipamentos/page/4/>

- Chamada para o trabalho:
 - Por qualquer meio eficaz, comunicando jornada com pelos menos 3 dias de antecedencia
 - O trabalhador possui um dia para dizer se aceita ou nao a chamada
 - A recusa não se caracteriza como insubordinação
- Aceita a oferta, se ocorre o inadimplemento:
 - Pagamento, em 30 dias, de uma multa de 50% do salário devido, permitida a compensação
 - Período de inatividade: não pode ser considerado tempo à disposição. Lei veta pagamento.
 - Pode o empregado prestar serviço a qualquer outro empregador, ainda que na mesma atividade.

- **Direitos garantidos:**

- Ao fim de cada período de prestação deve receber:
 - Salário, férias proporcionais mais 1/3, décimo terceiro salário e repouso semanal.
- Cada doze meses: gozo de férias.
- Pagamento de FGTS e recolhimento de INSS – à base do recebimento do trabalhador.
 - **Problemas:**
 - **minimo contributivo;**
 - **Primeiros 15 dias em caso de ADP/ADA**
 - **ADA – recolhimento de FGTS?**

- 3. *Da extinção do contrato*



Fonte da imagem: <https://rmonjardim.jusbrasil.com.br/artigos/183315550/motivos-para-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho>

- Contrato por prazo indeterminado:
 - **Aviso prévio de 30 dias.**
 - **Em caso de dispensa sem justa causa:**
 - FGTS + 40%.
 - Remanescentes de férias mais 1/3 e décimo terceiro salário.
 - Seguro Desemprego.
 - **E se o empregado nunca trabalhou?**

- **Outros pontos criticos:**
- Trabalho precario x profissionalização do trabalhador.
- Percentual para cálculo de cotas: PCD e Aprendizizes;
- Saude e segurança do trabalho: treinamento continuo resta prejudicado;
- Substituição do contrato *standard* pelo contrato de trabalho intermitente: efeitos.

Dados preliminares do MTE:

- Entre novembro de 2017 e junho de 2018: cerca de 20 mil contratos.
 - Cerca de 10% dos contratos firmados.
- Problema estatístico:
 - Falta indicação de período de trabalho.
 - Falta indicação de salário médio.
 - Conta cargos e não trabalhadores.
 - Reflexos: políticas públicas para incentivar ocupação.

Quando a gente acha que tem todas as respostas, vem a vida e muda todas as perguntas.





Muito obrigada!!!

esanogueira@gmail.com