

Contrato Intermitente

Dr. Fábio Augusto Branda

Juiz do Trabalho

fabiobranda@uol.com.br

Contrato Intermitente

Origem: Contrato de *Zero Hora* da Inglaterra (1996);
Contrato *Fijo-discontinuo* (fixo descontinuo – 2015);
Direito Italiano – Dec. Legislativo n. 276/2003 – Reforma
Biagi – Atualmente regido pelo Dec. Legislativo n.
81/2105 - Trabalho *a chiamata!*

Contrato Intermitente

Definição: o art. 13 do Decreto Legislativo 81/2015, entende-se por trabalho intermitente o contrato: (...) através do qual o trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar a prestação de trabalho deste de forma descontínua ou intermitente segundo as exigências indicadas pela contratação coletiva, com referência também à possibilidade de desempenhar as prestações em períodos pré-estabelecidos ao longo da semana, do mês ou do ano.

Contrato Intermitente

- Depende das possibilidades e situações indicadas pela contratação coletiva ou, na falta desta, pelo Ministério do Trabalho
- Para os menores de 24 e maiores de 55 anos não depende da observância dos requisitos da norma coletiva
- Em relação às partes, não poderá superar 400 dias de trabalho em um período de 3 anos

Contrato Intermitente

- Vedada a admissão por contrato intermitente:

1. Setor Público; 2. Substituir trabalhadores em greve; 3. nos seis meses subsequentes à dispensa coletiva, suspensão da produção ou redução salarial; 4. empresas que não produziram a certificação de saúde e segurança

Contrato Intermitente

- Principais críticas: 1. a versão extrema de um ajuste contratual no qual o tempo de trabalho representa um elemento indeterminável, ou determinável eventualmente, em função das contingentes e variáveis exigências produtivas da empresa

Contrato Intermitente

- Principais críticas: 2. Talvez seja o afastamento mais extremo do protótipo clássico laboral. Funda-se em um vínculo contratual extremamente aleatório (e gratuito, na hipótese sem garantia de disponibilidade) onde as partes se ajustam para o “não trabalho” e apenas eventualmente para a prestação de trabalho. (Prof. Francesca Columbu – RT - vol. 984/2017 | p. 277 - 301 | Out / 2017)

Contrato Intermitente

- Principais críticas: 3. Condição Potestativa Pura?

CC - 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.

Contrato Intermitente

CLT (Lei n. 13.467/2017) - Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
(...)

§ 3º 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.

Contrato Intermitente

(NR) Art. 452-A. 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.

§ 1º 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.

Contrato Intermitente

CLT, 452-A (...) § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Contrato Intermitente

CLT, 452-A (...) § 4º 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Contrato Intermitente

CLT, art. 452-A (...) § 6º 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.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

Contrato Intermitente

art. 452-A (...) §8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária 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.

§ 9º 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.

Contrato Intermitente

Entre 14/11/2017 e 23/04/2018 – MP n. 808:

1. Contrato deveria indicar local e o prazo para pagamento da remuneração (o mês a contar da primeira prestação);
2. pagamento da remuneração acrescida de $\frac{1}{6}$ (DSR), $\frac{1}{12}$ (13º salário) e $\frac{1}{12}$ (férias + $\frac{1}{3}$), além dos recolhimentos previdenciários (art. 911-A, da CLT);

Contrato Intermitente

Críticas: 1. Divisão do Risco da Atividade Econômica (art. 2º da CLT), sem a possibilidade de aferir lucro;

2. Exclusão do requisito da habitualidade (art. 3º da CLT);

2. Exclusão do tempo à disposição como período de serviço (art. 4º da CLT);

3. Não há garantia do salário-mínimo mensal (art. 7º, IV, da CF – apesar da OJ-SDI-I n. 358, I, do TST)

4. Férias dissociadas de adicional + descanso

Contrato Intermitente

Posição do TST sobre condição menos benéfica:

“RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida (...)

Contrato Intermitente

Posição do TST sobre condição menos benéfica:

(...) , percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. (...)

Contrato Intermitente

Posição do TST sobre condição menos benéfica:

(...) Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas.

Contrato Intermitente

Posição do TST sobre condição menos benéfica:

(...) Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 9891900-16.2005.5.09.0004 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/02/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011)

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(…) 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente “deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas” e que “não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa (…)”.

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(...) 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. (...)”

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(…) 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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) (…)”

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(...) 6. Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A) (...)”

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(...) 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. (...)”

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(...)8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. (...)”

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(...)8. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. (...)”

Contrato Intermitente

Posição do TST atual:

“(...)9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (...)”

(PROCESSO Nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097; Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho; Publ: 07 de agosto de 2019)

Contrato Intermitente

Recolhimento previdenciário: ato declaratório interpretativo RFB n. 6 de 24/12/2017

Art. 1º A contribuição previdenciária complementar prevista no § 1º do art. 911-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal. (...)

Contrato Intermitente

Recolhimento previdenciário: ato declaratório interpretativo
RFB n. 6 de 24/12/2017

Art. 1º (...) § 1º O recolhimento da contribuição previdenciária prevista no caput deverá ser efetuado pelo próprio segurado até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço.

Contrato Intermitente

Recolhimento previdenciário: ato declaratório interpretativo RFB n. 6 de 24/12/2017

Art. 1º (...) § 2º Não será computado como tempo de contribuição para fins previdenciários, inclusive para manutenção da condição de segurado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e cumprimento de prazo de carência para concessão de benefícios previdenciários, o mês em que a remuneração recebida pelo segurado tenha sido inferior ao salário mínimo mensal e não tenha sido efetuado o recolhimento da contribuição previdenciária complementar prevista no caput.

Contrato Intermitente

STF – ADIs n. 6154; 5806; 5826; 5829 e 5850: Rel. Min. Edson Fachin, pendentes de julgamento, mas a ADI n. 5766 do Min. Roberto Barroso, já antecipou voto:

“Após o voto do Ministro Roberto Barroso (Relator), julgando parcialmente procedente a ação direta de inconstitucionalidade, para assentar interpretação conforme a Constituição, consubstanciada nas seguintes teses: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. (...)”

Contrato Intermitente

STF – ADI n. 5766 do Min. Roberto Barroso, já antecipou voto:

“ 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento.(...)”

Contrato Intermitente

STF – ADI n. 5766 do Min. Roberto Barroso, já antecipou voto:

“ (...) , e após o voto do Ministro Edson Fachin, julgando integralmente procedente a ação, pediu vista antecipada dos autos o Ministro Luiz Fux. Ausentes o Ministro Dias Toffoli, neste julgamento, e o Ministro Celso de Mello, justificadamente. Presidência da Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 10.5.2018”

Contrato a tempo parcial

MP n. 2.164-41 de 24/08/2001 - art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Lei n. 13.467/2017 - Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Contrato a tempo parcial

Lei n. 13.467/2017 - Art. 58-A. (...) § 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Proporcional à jornada trabalhada: OJ-SDI1-358 SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Contrato a tempo parcial

Lei n. 13.467/2017 - Art. 58-A. (...) § 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (NR).

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Contrato a tempo parcial

Lei n. 13.467/2017 - Art. 58-A. (...) § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no §3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

Contrato a tempo parcial

Lei n. 13.467/2017 - Art. 58-A. (...) § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.