

O Contrato de Trabalho Intermitente é uma novidade trazida pela Reforma Trabalhista. Restará configurada a modalidade intermitente do Contrato de Trabalho quando a prestação de serviços, com subordinação, **não for contínua**, dando-se de forma intercalada **entre períodos de prestação de serviços e de inércia**, podendo ser esses períodos determinados em horas, dias ou até mesmo meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Nesses termos, vejamos a literalidade da lei:

**Art. 443, CLT.** 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.

**Art. 452-A (...)**

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

Destarte, essa nova modalidade de prestação de serviços visa a permitir que o empregador contrate funcionários para trabalhar de **forma esporádica**, e não mais habitual, somente nas hipóteses em que houver **demanda justificável** para fazer uma convocação.

A imprevisibilidade é a principal característica desse tipo de contrato, todavia, há algumas formalidades que ele deve cumprir. Essas formalidades estão expressas no seguinte art. da Consolidação das Leis do Trabalho:

**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.

Assim, o referido empregado não precisa cumprir qualquer jornada profissional diariamente e, enquanto o chamamento pelo empregador não ocorre, ele não é remunerado em nada por esse período.

Diz-se ele fica à disposição do empregador; à espera de ser chamado e remunerado por este período de chamamento: no momento em que o empregador perceber a necessidade de aumentar sua produção ou estiver interessado em receber a prestação de serviços desse referido trabalhador, poderá entrar em contato com ele para oferecer a oportunidade.

## Direitos

No tocante aos direitos do trabalhador na modalidade de regime intermitente, as principais proteções estão expressas no art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Importante entender que esse instituto é novo e a jurisprudência ainda não se pronunciou de forma consolidada para definir uma abrangência maior ou igual às do texto de lei.

### Art. 452-A. [...]

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

§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.

§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.

## Adicionais Legais

Os adicionais legais referem-se aos adicionais garantidos por lei para as modalidades de contrato de trabalho, como adicional noturno, insalubridade, etc. Interessante notar que no referente às férias, o empregado receberá o pagamento no final da prestação de serviços, porém o gozo delas ocorrerá após doze meses.

Tal definição gerou fortes críticas por parte da doutrina, pois, na prática, forçará o empregado a procurar outras formas de remuneração no seu período de férias para suprir a lacuna financeira gerada pelo mês sem receber, sendo que o objetivo do período de férias é justamente o descanso.

## Convocação

A convocação do trabalhador não segue formalidade, podendo ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por telefone ou WhatsApp, por exemplo, desde que o empregado tenha acesso a esses meios.

O valor a ser pago ao trabalhador intermitente estará definido em contrato firmado anteriormente pelas partes, já que a remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações, **sendo vedado alterar o valor a cada convocação**. Além disso, se existir algum funcionário que exercer trabalho semelhante naquele local de trabalho, o valor a ser pago ao empregado intermitente **deverá ser equivalente**.

**Art. 452-A, CLT.** 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.

§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.

Assim, a convocação deve acontecer com pelo menos 3 dias corridos antes do dia de comparecimento no local de trabalho. O empregado terá 1 dia útil para fornecer resposta.

**ATENÇÃO:** essencial observar que a recusa de uma oferta específica não prejudica a normal vigência do contrato de trabalho intermitente.

Não obstante essas disposições, caso o empregado aceite a oferta mas não compareça ao local de trabalho, arcará com multa no valor de 50% da remuneração devida. No mesmo sentido, ocorre com o empregador que o fizer sem justo motivo:

**Art. 452-A, CLT [...]**

§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.