



Nelson Alves

Contrato de trabalho intermitente

De acordo com o artigo da Reforma Trabalhista, “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”.

O objetivo é dar mais flexibilidade ao empregador que tenha sazonalidade em sua atividade e possibilitar a formalização do trabalhador que **ainda pode trabalhar para mais de um empregador para completar sua renda**. O formato de pagamento diverge da atividade normal devendo o **trabalhador ser pago por dia de trabalho**.

Resumidamente, os empregadores poderão contratar funcionários e convocá-los apenas nos períodos em que seus negócios apresentam maior demanda em suas atividades. Por outro lado, o trabalhador pode manter mais de um registro em sua carteira de trabalho e atender assim a mais de um empregador dentro de sua disponibilidade de escala de trabalho.

Essa é uma possibilidade de formalizar a atividade de diversos profissionais que atuavam de maneira informal, se valendo do popular “bico” para poder trabalhar. Apesar de novidade no Brasil, essa modalidade de emprego já existe em vários países europeus como Espanha, Itália, Alemanha, Portugal e Inglaterra.

Interessante é destacar que o trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

O valor da hora ou do dia de trabalho, não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do **salário mínimo**, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Até o 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 trabalho intermitente deve ser firmado por escrito, com especificação do valor da hora de trabalho. A convocação do empregado para a atividade requer no mínimo três dias de antecedência e o mesmo tem o prazo de um dia útil para responder ao chamado. A falta de resposta é considerada recusa e não caracteriza insubordinação. Uma vez o serviço aceito, a parte que descumprir, sem justo motivo, arca com multa de 50% da remuneração que seria devida. “O chamado pode ser feito por qualquer meio de comunicação eficaz. Existem várias obrigatoriedades idênticas ao Regime CLT, como pagamento de FGTS, INSS, férias etc. Porém, o que diferencia é o vínculo empregatício, ao final de cada contratação”.

Por parte de quem presta o serviço, a vantagem é que a gestão pessoal da mão-de-obra é do próprio profissional, que pode ter mais de um empregador. “É o funcionário quem passa a organizar a própria agenda de tarefas para o bom atendimento das partes que vir a contratá-lo”. Enfim, a medida pode ser benéfica para ambas as partes. Basta ter o bom entendimento das tarefas desempenhadas e as responsabilidades de cada um. O funcionário pode ter uma remuneração maior, uma vez que não tem vínculo com uma única empresa. 🌈

.....
 Nelson Alves dos Santos é administrador de empresas e docente
 nelson.alves@consultoriafulltime.com.br
 www.consultoriafulltime.com.br