

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Trabalho intermitente (Reforma Trabalhista)

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa alteração causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista:

Art. 443, § 3º, da CLT: 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.

A questão acerca do trabalho intermitente já era discutida pela jurisprudência trabalhista ao abordar a **jornada de trabalho variável ou móvel**, que consiste no estabelecimento de uma jornada organizada por hora de trabalho e com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de jornada de trabalho foi idealizada para o segmento de restaurantes e buffets, cuja demanda aumenta durante alguns períodos e diminui em outros. Assim, a depender da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia ou semana.

Em 2005, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública questionando a adoção da jornada móvel ou variável pelo McDonald's, pois considerou a prática ilegal e lesiva ao trabalhador ao sujeitar ao arbítrio do empregador o estabelecimento da jornada de trabalho. O empregado não teria conhecimento de sua jornada de trabalho ou de sua remuneração mensal.

Em 2015, a SDI-I do TST¹, ao julgar o processo, decidiu que é válido o estabelecimento de jornada móvel pelo McDonald's, não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de

1. Processo nº TST-E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva, data de julgamento: 26/11/2015.

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. O Tribunal entendeu que não havia vedação expressa à jornada móvel. Além disso, tendo em vista a garantia de pagamento do salário mínimo proporcional à duração do trabalho, pois o valor do salário-hora é fixo, o tribunal sustentou o cumprimento do disposto no item I da OJ nº 358 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 358, I, da SDI-I do TST: 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.

De nossa parte, tínhamos o posicionamento de que somente seria possível o estabelecimento da jornada móvel caso fosse respeitado o limite diário de 8 horas e 44 horas semanais. Além disso, o empregado não poderia ficar sujeito ao arbítrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas que trabalharia e a remuneração que receberia no mês. Portanto, somente seria possível o estabelecimento da jornada variável se dado ao trabalhador o conhecimento prévio, no início do mês, sobre as horas que seriam trabalhadas.

De acordo com o art. 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador.

Diante das peculiaridades do trabalho intermitente, surgirão questionamentos quanto à sua classificação, se pode ser considerado contrato de trabalho por prazo determinado ou por prazo indeterminado. O contrato de trabalho intermitente é realizado sem a fixação de um termo final. Contudo, a prestação dos serviços é marcada por períodos de prestação de serviços e de inatividade. O empregado é convocado pelo empregador para a prestação de serviços em período determinado, que pode ser por horas, dias ou até mesmo meses, o que se assemelha ao contrato por prazo determinado.

Entendemos que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

indeterminado, pois guarda características inerentes a cada uma dessas duas figuras. Os períodos de inatividade corresponderiam a hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, pois o trabalhador, além de não prestar os serviços, não será remunerado e não terá o tempo de serviço computado.

Para configurar o vínculo empregatício, há necessidade de se observar o requisito da não eventualidade, que exige que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho. A não eventualidade na prestação de serviços não se confunde com trabalho realizado diariamente. Exemplo: professor universitário que, há 2 anos, presta serviços todas as segundas e quartas-feiras na universidade, será empregado, pois há habitualidade na prestação de serviços.

Cabe ressaltar que a doutrina majoritária² sustenta que o termo “não eventualidade” não pode ser confundido com continuidade da relação de emprego. Para os autores, a utilização do termo “não eventual” reforça que a CLT permite que o reconhecimento do vínculo ocorra mesmo que haja fracionamento da prestação dos serviços, como, por exemplo, o trabalho apenas aos finais de semana. Por sua vez, o trabalho contínuo é aquele que não admite referido fracionamento, exigindo certa regularidade na prestação dos serviços. O trabalho contínuo está previsto na legislação do trabalho doméstico.

O legislador da Reforma Trabalhista valeu-se do termo ausência de continuidade da prestação dos serviços para justificar o contrato intermitente. Entretanto, mesmo para os trabalhadores que não tenham essa modalidade de contrato de trabalho, não se exige a continuidade na prestação dos serviços. O que diferencia o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito da continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, somente presente nestes últimos.

Por pressão do Sindicato Nacional dos Aeronautas, que ameaçaram entrar em greve, a redação do § 3º do presente artigo foi alterada para prever que os aeronautas estão excluídos do

2. . DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 304.

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

trabalho intermitente, que serão regidos por legislação própria. Estes trabalhadores argumentaram que a possibilidade de contratação por meio de trabalho intermitente afetaria a segurança de voo, pois os profissionais necessitam do exercício periódico da profissão para manter sua proficiência.

Entendemos que a exclusão dos aeronautas do trabalho intermitente da CLT permite que outras categorias profissionais diferenciadas busquem a exclusão dessa modalidade contratual caso comprovado que as peculiaridades inerentes ao trabalho desenvolvido não permitem a contratação intermitente por horas, dias ou meses. Essa exclusão poderá ser feita via instrumento coletivo – art. 611-A, CLT.

Com a previsão do trabalho intermitente, houve a legalização da **jornada de trabalho variável ou móvel**. Assim, a depender da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia. O trabalho intermitente consistiu na legalização dos “bicos”, onde o trabalhador era contratado para a prestação e determinado serviço por um período determinado de tempo, não formando o vínculo de emprego.

O trabalho intermitente tem como principal característica a **imprevisibilidade** ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total – horas, dias ou meses – quando for convocado para prestar os serviços. Como salientado, essa modalidade de contratação foi originalmente pensada para restaurantes, bares e buffets, pois a demanda de serviços é variável ao longo dos dias e das semanas. No entanto, a Lei nº 13.467/2017 não fez essa distinção, o que permite a aplicação do trabalho intermitente em todos os ramos de atividade.

Por sua vez, o trabalho intermitente não pode ser aplicado aos domésticos. Para a configuração dessa relação de emprego, o art. 1º da LC nº 150/2015 estabelece a necessidade de prestação de serviços em período superior a 2 vezes por semana. Assim, a existência de períodos de inatividade é incompatível com a disciplina jurídica do trabalho doméstico:

Art. 1º, LC nº 150/2015: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

(dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar³, a jornada de trabalho variável traz imprevisibilidade à prestação dos serviços e repassa os riscos do empreendimento ao empregado.

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família.

A instituição do trabalho intermitente foi realizada com o argumento de que traria um aumento no emprego formal, com maior número de trabalhadores registrados e diminuição da economia informal. Apesar da possibilidade de aumento do número de contratações, o trabalho intermitente mantém uma das maiores fragilidades da economia informal, a imprevisibilidade quanto à remuneração recebida ao final do mês, que pode ser agravada em momentos de crises econômicas.

As regras e especificidades do trabalho intermitente serão apresentadas no art. 452-A da CLT, comentado logo a seguir, que é indispensável à compreensão dessa nova modalidade contratual.

Entendemos que o estabelecimento de trabalho intermitente deve respeitar o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Além disso, para reduzir a imprevisibilidade e os prejuízos ao empregado, ele não poderia ficar sujeito ao arbítrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas ou dias que trabalhará e a remuneração que receberá no mês. Portanto, o ideal seria o estabelecimento do trabalho intermitente caso assegurado ao trabalhador o

3. CASSAR, Vólia Bomfim. *Reforma Trabalhista – Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0BxLfUqyUbMSXM2NXUThxNHhVY11RdlBycmhxMTdTMG12RFNn/view>.

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

conhecimento prévio, no início de cada mês, sobre a médias das horas ou dias que seriam trabalhados.

5.8. Regulamentação do trabalho intermitente

O art. 452-A foi inserido pela Reforma Trabalhista e regulamenta o trabalho intermitente, apresentando suas especificidades e seus efeitos na relação de emprego:

Art. 452-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

§ 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.

§ 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

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

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.

O “caput” do dispositivo estabelece algumas formalidades que devem ser observados na celebração do contrato de trabalho. O trabalho intermitente é um contrato de trabalho solene, pois deve ser necessariamente firmado por escrito e deve conter 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.

O **salário mínimo** é o patamar mais baixo que um empregado pode ganhar. Lembre-se de que esse patamar é estendido também ao menor de 18 anos, inclusive aprendizes. E ainda, de acordo com o art. 39, § 3º, da CF, os servidores públicos terão direito ao salário mínimo. Se o trabalhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o **salário mínimo proporcional** ou o piso salarial proporcional às horas trabalhadas. Nesse sentido, prevê o item I da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

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.

II – Na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal (grifos acrescidos).

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

O posicionamento firmado pela jurisprudência consolidada do TST permanece aplicável ao empregado em contrato de trabalho intermitente, não podendo receber o valor da hora de trabalho inferior ao salário mínimo ou piso da categoria.

Felizmente, a legislação foi além para prever que o empregado deve necessariamente receber o salário pago aos demais empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento, sejam eles intermitentes ou não. Essa medida assegura a isonomia salarial, pois não é permitido ao empregador o pagamento diferenciado para o trabalhador em contrato por prazo indeterminado e aquele contratado em trabalho intermitente.

Contudo, é importante destacar que, no trabalho intermitente, o empregador não é obrigado a convocar o trabalhador para prestar os serviços, o que pode reduzir significativamente a remuneração desse empregado, ainda que seja proporcionalmente igual ao valor recebido pelos demais empregados. Novamente, ressalta-se a insegurança financeira que essa modalidade de contratação gerou no Direito do Trabalho.

O período de inatividade, enquanto o empregado não é convocado para prestar os serviços à empresa, não é considerado tempo à disposição do empregador. Durante o período de inatividade, o empregado não receberá seu salário e também não haverá prestação de serviços. Não haverá, ainda, a contagem de tempo de serviço para fins previdenciários. Entretanto, todo o período do contrato, inclusive o período de inatividade, será computado para o cálculo do período de férias.

Tendo em vista que o empregado não está à disposição do empregador, a legislação permite que o trabalhador preste serviços a outros contratantes. Dessa forma, é possível a celebração de inúmeros contratos de trabalho intermitente, pois o empregado somente estará à disposição do empregador no período que prestar seus serviços, podendo trabalhar para vários empregadores.

Por fim, destaca-se que o trabalho intermitente não tem compatibilidade com o serviço público, seja em razão da ausência de lei permitindo essa modalidade de contratação seja pela própria estrutura do serviço público, que não admite períodos de inatividade e de prestação e serviços.

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

5.8.1. Normas ligadas à convocação do trabalhador

Como visto, o trabalho intermitente compreende a modalidade de contratação do trabalho por horas, dias ou meses, havendo períodos alternados de prestação de serviços e de inatividade. Diante disso, os trabalhadores não têm certeza do momento que devem prestar os serviços ao empregador. Por essa razão, a Reforma Trabalhista estabeleceu um procedimento que deve ser observado para a convocação do empregado para a prestação dos serviços.

De acordo com o § 1º do art. 452-A da CLT, o empregador deve convocar o empregado para a prestação dos serviços com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência. A comunicação pode ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz. Entendemos que, para evitar a discussão quanto ao não recebimento de comunicação, é interessante que essa comunicação seja realizada por escrito, podendo ser utilizados meios eletrônicos, como e-mail, *Whatsapp*, *facebook*, etc.

Além disso, na própria convocação do empregado deve ser informada a jornada de trabalho que será realizada pelo trabalhador na ocasião de sua prestação de serviços. É importante ressaltar que a jornada não pode ultrapassar o limite constitucional de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, ainda que o empregado venha a trabalhar apenas por alguns dias.

Preenchidos os requisitos necessários para a convocação e recebida pelo empregado, o § 2º do art. 452-A da CLT assegura o prazo de 1 dia útil para que o empregado responda ao chamado. Caso permaneça em silêncio e não se manifeste quanto à convocação, há presunção da recusa na prestação dos serviços.

Por sua vez, o § 3º do artigo determina que a recusa da oferta pelo empregado não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Portanto, ainda que o empregado recuse a prestação de serviços, a subordinação permanece, assim como o vínculo de empregado entre as partes. Outro efeito decorrente é a impossibilidade de dispensa por justa causa do empregado por ato de insubordinação diante da recusa na prestação dos serviços, pois é direito do trabalhador recusar sem que haja violação à subordinação. A Lei não menciona as recusas reiteradas, portanto seriam admitidas sucessivas recusas do trabalhador sem a configuração de justa causa.

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

5.8.2. *Multa por descumprimento do acordado*

Se a oferta de trabalho intermitente for aceita pelo empregado, é necessário o cumprimento do acordado por ambas as partes, empregado e empregador. Portanto, o trabalhador deve comparecer ao serviço nos dias acertados e o empregador deve permitir o trabalho durante esse período. A oferta de trabalho vincula o empregador e também o empregado, se a aceitar. Na hipótese de descumprimento do acordado, o art. 452-A, § 4º, da CLT estabelece que a parte que der causa ao inadimplemento contratual deve pagar à outra parte multa no valor de 50% da remuneração que seria devida.

Dessa forma, a legislação criou hipótese de **multa inédita** que pode ser aplicada tanto ao empregado como ao empregador caso não haja a prestação de serviços, que corresponde ao valor de 50% da remuneração devida no período. Exemplo: caso haja oferta para trabalho intermitente de 2 dias com remuneração de R\$ 300,00 e houver aceitação do trabalhador, será necessário o pagamento à outra parte da relação empregatícia de multa no valor de R\$ 150,00 (50% da remuneração devida) caso alguma das partes não cumpra o acordo. Assim, se o empregador desistir dos serviços ou o empregado não comparecer ao trabalho, estarão sujeitos ao pagamento da multa.

Esse dispositivo altera as balizas do poder disciplinar do empregador, pois, até então, não havia penalidade de multa para o empregado. O empregado está subordinado às ordens dadas pelo empregador, como forma de dinamizar e organizar os trabalhos desenvolvidos na empresa. Se verificada a desobediência às regras impostas, eram cabíveis as seguintes penalidades:

- a) **Advertência verbal ou escrita.** Embora a advertência não esteja prevista na CLT, é admitida pela doutrina e jurisprudência, pois é, entre as penalidades, a mais benéfica ao empregado. Ressalta-se que a advertência não pode constar da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, porque configurará anotação desabonadora.
- b) **Suspensão disciplinar de, no máximo, 30 dias consecutivos (art. 474 da CLT).**

4. Ressalta-se que a advertência tem previsão expressa na lei que regulamenta o exercício da atividade de Mãe Social (Lei nº 7.644/1987): "Art. 14. As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora: I – **advertência**; II – suspensão; III – demissão" (grifos acrescidos).

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Nesse caso, o empregado ficará afastado das suas atividades, não receberá remuneração nem terá contado seu tempo de serviço, para adquirir férias, por exemplo. Ademais, não há depósitos do FGTS durante esse período. Se a suspensão ultrapassar os 30 dias, é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho.

- c) **Dispensa por justa causa (art. 482 da CLT).** Essa é a penalidade mais grave, colocando fim ao contrato de trabalho. Se o empregado cometer alguma das condutas previstas no art. 482 da CLT (violar sigilo da empresa, agressão física, desídia etc.), será dispensado por justa causa.

A aplicação de multa ao empregado era vedada. A única exceção era prevista na Lei nº 6.354/1976⁵, que estabelecia a possibilidade de aplicação de multa de até 40% do salário ao atleta profissional. Contudo, a Lei nº 6.354/1976 foi revogada com a promulgação da Lei nº 12.395/2011, e, portanto, não é mais permitida a aplicação de multa a nenhum empregado no ordenamento jurídico brasileiro.

Além disso, de acordo com Maurício Godinho Delgado⁶, a antiga redação do art. 28, “caput”, da Lei Pelé⁷ determinava a aplicação de cláusula penal nos contratos do atleta profissional para a hipótese de descumprimento contratual. Contudo, o autor sustenta que com a promulgação da Lei nº 12.395/2011, a multa punitiva foi removida do ordenamento jurídico brasileiro, pois a nova redação do art. 28 da Lei Pelé não mais se referiu à cláusula penal decorrente de simples descumprimento do contrato:

Art. 28, Lei nº 9.615/1998 (REDAÇÃO ATUAL). A atividade do atleta

-
5. **Art. 15, Lei nº 6.354/1976 (REVOGADO):** “A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina desportivas. § 1º As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao ‘Fundo de Assistência ao Atleta Profissional – Faap’, a que se refere o Artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso.”
6. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 765.
7. **Art. 28, “caput”, Lei 9.615/1998 (REDAÇÃO ANTIGA – REVOGADA).** A atividade do atleta profissional, de todas as modalidades desportivas, é caracterizada por remuneração pactuada em contrato formal de trabalho firmado com entidade de prática desportiva, pessoa jurídica de direito privado, que deverá conter, obrigatoriamente, cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral.

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

profissional é caracterizada por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho desportivo, firmado com entidade de prática desportiva, no qual deverá constar, obrigatoriamente:

I – cláusula indenizatória desportiva, devida exclusivamente à entidade de prática desportiva à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

- a) transferência do atleta para outra entidade, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho desportivo; ou
- b) por ocasião do retorno do atleta às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; e

II – cláusula compensatória desportiva, devida pela entidade de prática desportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III a V do § 5º.

(...)

A Reforma Trabalhista estabelece, portanto, hipótese de multa ao empregado e ao empregador pelo descumprimento da prestação de serviços em trabalho intermitente após a aceitação da oferta pelo trabalhador. A legislação salienta, entretanto, que a multa somente será devida caso o descumprimento ocorra sem justo motivo. A contrario *sensu*, se houver justo motivo, não será necessário o pagamento da multa de 50%.

Ocorre que a lei não trouxe o conceito do justo motivo que exime as partes do pagamento da multa de 50% da remuneração devida. A determinação do motivo dependerá da análise casuística pela jurisprudência trabalhista. Entendemos que todas as hipóteses de faltas justificadas e também a ocorrência de força maior exime as partes do pagamento da multa de 50%. Por exemplo, o empregado que adoece após a aceitação da proposta, tem justo motivo caracterizado que justifica a inaplicabilidade da multa. Ademais, um evento da natureza que ocorreu independentemente da ação do empregador e que impede a prestação dos serviços também justificaria o não pagamento da multa pelo empregador.

A legislação não estabelece os meios para a cobrança dessa multa pelas partes, o que viabiliza o desconto na remuneração do trabalhador nos próximos trabalhos prestados. Apesar de estabelecer a multa para ambas as partes da relação empregatícia, verifica-se que o dispositivo tem o potencial de trazer mais prejuízos aos trabalhadores do que ao empregador,

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

pois a cobrança da multa pelo empregador pode ser realizada pelo desconto no valor da remuneração devida nos próximos trabalhos realizados, cabendo ao trabalhador ingressar com reclamação para reaver o valor que entenda descontado de forma ilegal.

Por sua vez, o trabalhador somente poderia cobrar a multa do empregador pelo ingresso com reclamação trabalhista, não tendo meios para exigir o valor caso o empregador se recuse a efetuar o pagamento. Esse dispositivo é muito prejudicial aos empregados, pois viabiliza o cometimento de fraudes trabalhistas com o desconto ilegal da multa, além de permitir o endividamento do trabalhador perante seu empregador, que poderá exigir novos trabalhos para pagamento das multas por ocasiões anteriores. Assim, o trabalhador poderia trabalhar por longos períodos sem recebimento de sua remuneração para quitar a dívida resultante da multa por descumprimento do acordo em trabalho intermitente.

Tendo em vista que o art. 7º, “caput”, da CF/88 estabelece a possibilidade de criação de outros direitos além dos previstos na Constituição Federal, entendemos que a multa do trabalho intermitente é inconstitucional por trazer prejuízos à parte mais fraca da relação de emprego, pois sua cobrança é desproporcional entre empregado e empregador.

5.8.3. *Direitos do empregado em trabalho intermitente*

Tendo em vista a existência de vínculo empregatício, o empregado tem direito ao recebimento dos direitos trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal. O § 6º do art. 452-A da CLT dispõe o rol de direitos que devem ser pagos ao trabalhador logo ao final de cada período de prestação de serviço:

- Remuneração;
- Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- 13º salário proporcional;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicionais legais

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas devidas ao final de cada prestação dos serviços. Note-se que o trabalhador receberá os valores referentes ao período de férias e ao 13º salário quando terminar a prestação

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistatrt2013](https://www.facebook.com/concursoanalistatrt2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

dos serviços. Ao contrário, os demais empregados recebem os valores referentes às férias no momento de seu gozo durante o período concessivo. Dessa forma, o trabalhador presta os serviços durante 12 meses e passa a ter o direito ao gozo de férias, cuja remuneração deve ser acrescida do 1/3 constitucional.

De modo diverso, o empregado em trabalho intermitente recebe o valor das férias proporcionais ao período trabalhado ao final de cada período de trabalho, acrescido de 1/3. Por sua vez, de acordo com o § 9º do artigo em análise, a cada 12 meses, o empregado tem o direito de gozar de 1 mês de férias nos 12 meses subsequentes, período em que não poderá ser convocado pelo mesmo empregador para prestar os serviços. O pagamento é realizado de forma prévia, mas o gozo das férias ocorre durante o período concessivo, não podendo trabalhar durante o período de 1 mês.

Ressalta-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias.

Exemplo: empregado é contratado para trabalhar 1 mês com remuneração de R\$ 1.200,00. Ao final da prestação de serviço, esse trabalhador tem direito a 1/12 de férias proporcionais no valor de R\$ 100,00, acrescido de 1/3, totalizando R\$ 133,33 que devem ser pagos junto com sua remuneração. Em resumo, no momento do gozo das férias o empregado não receberá remuneração, pois o valor deve ser pago ao final de cada período de prestação de serviços.

Igualmente o pagamento do 13º salário ocorre de modo diverso dos demais empregados, cujo pagamento deve ocorrer até o dia 20 de dezembro, e corresponde a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias. Para o empregado em trabalho intermitente, o valor será pago ao final da prestação de serviços e de forma proporcional. No exemplo mencionado anteriormente, o trabalhador com remuneração de R\$ 1.200,00, deverá receber R\$ 100,00 referente ao seu 13º salário proporcional.

No tocante ao recolhimento do FGTS e da contribuição previdenciária, o § 8º do dispositivo prevê a obrigação de o empregador realizar o pagamento de acordo com os valores da remuneração paga no período mensal, devendo fornecer ao empregado comprovante de

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: [concursoanalistaTRT2013](https://www.facebook.com/concursoanalistaTRT2013)

Carreiras Trabalhistas: [carreirastrabalhistascomElissoneHenrique](https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissoneHenrique)

TRABALHO INTERMITENTE

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho do CERS on line (www.renatosaraiva.com.br)

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

cumprimento dessas obrigações.

Excerto retirado do livro: Direito do Trabalho para Concursos. 4ª edição.



<https://www.editorajuspodivm.com.br/colecao-concursos-publicos-direito-do-trabalho-20182>

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia / Instagram: Prof_correia / Periscope: @henrique_correia

Facebook: Grupo TRT: concursoanalistatrt2013

Carreiras Trabalhistas: carreirastrabalhistascomElissoneHenrique