

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

POR WALTER P. DENSER ANDREA R. DENSER

Com o advento da Reforma Trabalhista, objeto da Lei nº. 13.467, de 2017, foi introduzida uma nova modalidade de Contrato, qual seja, o **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE**, regulado pelos Artigos 452-A a 452-H, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Diz o §3º, do Art. 443 que: “*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 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.*”

O trabalho intermitente apresenta as seguintes características:

- a) Deve ser celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva e deverá conter: identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; valor da hora ou do dia de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do horário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; o local e o prazo para pagamento da remuneração;
- b) Quando necessário, o empregador convocará o trabalhador intermitente para a prestação de serviço, por qualquer meio de comunicação eficaz (e-mail, whatsapp, carta ou ofício via correios, dentre outras), informando a jornada correspondente (até 8 horas por dia ou 44 horas semanais), com pelo menos três dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado, sendo o silêncio ou ausência de resposta considerada como recusa;
- c) Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exer-

çam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho;

- d) O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade;
- e) Se, após um ano, contado da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviço, o empregado não receber nenhuma convocação do empregador, o contrato de trabalho intermitente será considerado rescindido;
- f) Na data acordada para pagamento do trabalho, o empregado intermitente faz jus ao recebimento das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado e adicionais legais. Ademais disso, o trabalhador também tem direito ao recolhimento do INSS e FGTS proporcional; auxílio doença e salário maternidade, sendo que, nessas últimas duas situações, serão devidos/pagos diretamente pela Previdência Social a partir da data do início da incapacidade;
- g) 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.

Portanto, há de se concluir que o trabalho intermitente poderá ser objeto de contratação para regular a prestação de determinados tipos de serviços, em que a presença e o trabalho do empregado não seja continuamente necessárias, como, por exemplo, árbitros de futebol e garçons.

Maiores esclarecimentos a respeito do assunto poderão ser obtidas em consulta formal ao Jurídico da FENABB ([juridico@fenabb.org.br](mailto:juridico@fenabb.org.br)).