



AUTOR(ES): ROGÉRIO SANTOS VERSIANI, SAULO SANTOS FERREIRA SILVA, LEANDRO LUCIANO DA SILVA e WANDERSON GOMES DOS SANTOS.

A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO COM O TRABALHO INTERMITENTE

RESUMO: A reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, evidenciou relevante mudança na relação tradicional de emprego, previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, ao possibilitar a contratação de prestação de serviços de maneira não habitual. Em razão disso, determina-se, por meio da redação do artigo 443 da CLT, anuência para que o contrato individual de trabalho seja realizado na modalidade intermitente, identificado pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, estabelecidos em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Deste modo, o presente estudo objetiva identificar as características do contrato de trabalho intermitente na tradicional relação de emprego. Para atender ao objetivo proposto optou-se pelo método dedutivo, mediante procedimento exploratório bibliográfico e documental. Resultados: Constatou-se que, na modalidade intermitente, a contratação se faz por intermédio de convocação prévia mínima de três dias, cabendo ao empregado, após ser solicitado, responder ao chamado no prazo de um dia útil, sendo que a recusa não caracteriza insubordinação. Além disso, deve ser feito por escrito, incluindo em detalhes o valor da hora de trabalho, a qual não pode ser menor ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que desempenham igual função em contrato intermitente ou não. Ademais, permite-se a convocação para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de cinquenta por cento da remuneração que seria devida, concedida a compensação em igual prazo. Enfatiza-se ainda, que o período em que o empregado não presta serviços ao empregador, não será considerado tempo à disposição, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes e, ao final de cada serviço, o empregado deverá receber remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo-terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Portanto, observa-se serem significativas as mudanças provindas desse novo modelo, ao flexibilizar os pressupostos essenciais à relação de emprego, adequando-se assim, o obsoleto texto trabalhista, de 1943, para a efetiva realidade do Direito do Trabalho no século XXI.