

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.