



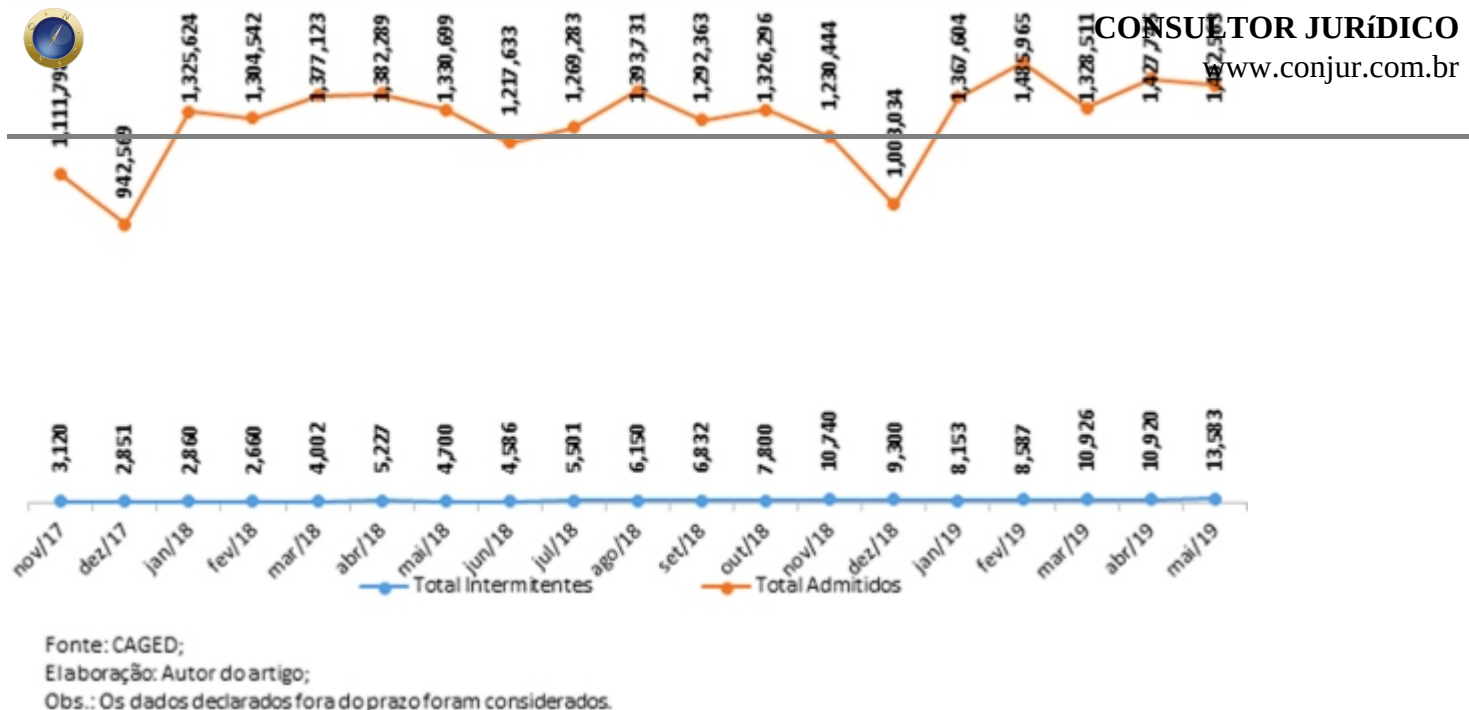
Opinião: comércio lidera vagas de trabalho intermitente

Criado pela chamada reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), o contrato de trabalho intermitente (previsto no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho) foi uma das novidades mais discutidas no período pós-reforma. O diferencial dessa nova forma de contratação é o trabalho em períodos alternados e sem previsibilidade, de modo que só há trabalho se o empregador convocar o empregado intermitente e este aceitar trabalhar no período convocado. A recusa ao trabalho não caracteriza ato de insubordinação ou causa para o término do contrato.

O empregado intermitente tem direito ao registro do contrato na carteira de trabalho, e o valor da sua hora de trabalho não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou daquele pago aos seus pares. Além disso, tem direito a 30 dias de férias por ano e, ao final de cada período de prestação de serviços, recebe o pagamento das férias proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. O empregador também deve fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias e os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sobre a remuneração paga.

Assim, ao menos em tese, o legislador teria criado um contrato de trabalho mais flexível, em que os trabalhadores não ficam desamparados, pois recebem os direitos trabalhistas previstos na legislação, e os empregadores não ficam sujeitos ao custo fixo de diversos empregados quando não há trabalho a ser executado.

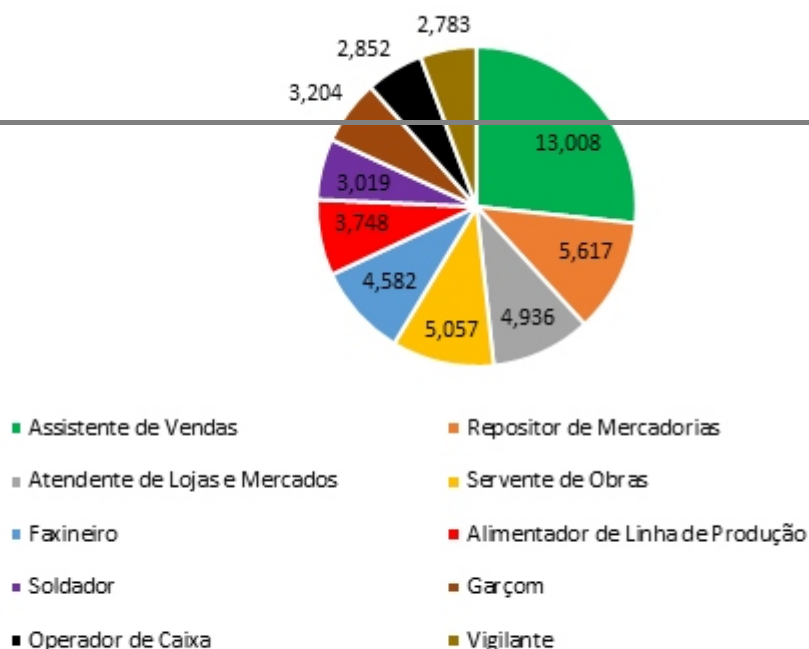
Contudo, levando-se em conta os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), uma primeira análise pode levar à conclusão de que a novidade tem sido pouco utilizada. Isso porque, de acordo com as estatísticas oficiais, desde a vigência da reforma trabalhista, ocorreram 128.498 contratações de intermitentes em um universo total de 24.519.816 admissões no período, ou seja, as contratações de empregados intermitentes corresponderam a 0,5% do total:



No entanto, experiências bem-sucedidas em termos da relação “custo-benefício” refletem a crescente alta no surgimento de oportunidades de trabalho intermitente. Para se ter um exemplo, de acordo com o Caged, entre janeiro e dezembro de 2018, quase 70 mil postos de trabalho intermitente foram criados. Mesmo que o número represente pouco mais de 10% do total de vagas abertas no período, é bastante expressivo, considerando-se que a reforma trabalhista tem pouco mais de um ano e meio de vigência.

Para o setor de vendas, em especial, a modalidade se apresenta como tendência para situações em que, por exemplo, os negócios do empregador estão espalhados no território nacional. A título ilustrativo, a nova legislação permite que uma empresa que opera em diversas localidades, em vez de custear as despesas no deslocamento do empregado contínuo para atender determinada região, contrate um empregado intermitente no local em que tiver demanda como alternativa para prestar serviços de forma eficiente e alinhada à sazonalidade do mercado.

Sob esse prisma, verifica-se dos dados do Caged que, das dez ocupações com mais contratações de intermitentes, o comércio liderou em absoluto, considerando-se as funções de assistente de vendas, repositor de mercadoria e atendente de lojas e mercados:



Fonte: CAGED;
Elaboração: Autor do artigo;
Obs.: Os dados declarados fora do prazo foram considerados.

Assim, o que se vê, por ora, é que, apesar de o contrato de trabalho intermitente ainda não representar parcela significativa das contratações, possivelmente pela falta de posicionamentos judiciais a respeito, a novidade tem se revelado uma ótima alternativa para vários segmentos de negócios com adesão progressiva do mercado.

Date Created
31/07/2019