

São Paulo, fevereiro de 2018.

Senhores empresários:

Reiterando o que dissemos recentemente sobre o bom relacionamento que se experimenta na relação capital e trabalho em nosso segmento, aproveito para considerar sobre o fato de que algumas empresas levantaram dúvida quanto à observância ou não da obrigatoriedade do pagamento mínimo de 140 horas de trabalho aos empregados da categoria, imposto pela cláusula 24ª, § 2º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, por pretenderem utilizar a nova figura do contrato de trabalho intermitente, trazida pela recente Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808/2017).

Embora vetado em muitos países desenvolvidos, o contrato intermitente passou a existir no Brasil a partir de 10 de novembro de 2017, quando entraram em vigência as mudanças trazidas pela aludida Reforma. Conforme os artigos 443, caput e § 3º, e 452-A, ambos da CLT, o contrato intermitente não define uma carga horária mínima de horas trabalhadas, permitindo assim que empregados passem a receber proporcionalmente ao número de horas trabalhadas para o seu empregador.

O **primeiro ponto** que se deve ter em mente é que vários aspectos da chamada Reforma Trabalhista **estão sendo questionados em Ação Direta de Inconstitucionalidade** (ADI 5806), **estando dentre estes o nocivo contrato de trabalho intermitente** – até porque, em seu artigo 7º, a Constituição Federal impõe que mudanças posteriores tragam melhorias sociais.

Tomando posição, o SINTHORESP ingressou nessa ADI na qualidade de *amicus curiae* manifestando que não admite a figura do trabalho intermitente, e está certo de que este **será declarado inconstitucional** pelo Supremo Tribunal Federal. O pedido de ingresso como *amicus curiae* foi **deferido pelo Ministro Edson Fachin**, ressaltando o Ministro a “repercussão geral da controvérsia” e que o SINTHORESP “demonstrou possuir temática material e espacial”, mostrando-se, “portanto, ser **entidade legítima** à condição de *amicus curiae* em virtude da **possibilidade de contribuir de forma relevante, direta e imediata para o tema em pauta**”, “facultando-lhe, desde já, a **apresentação de informações, memoriais escritos nos autos e de sustentação oral por ocasião do julgamento definitivo do mérito** da presente ação direta de inconstitucionalidade”.

Ainda que assim não fosse, merece destaque um **segundo ponto**, o de que a nossa convenção coletiva de trabalho, quando prevê o pagamento salarial proporcional, prevê claramente que ao empregado “deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 140 pelo valor do respectivo salário-hora”, e que “não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 140 horas mensais”, como prevê a cláusula 24ª, § 2º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019. Essa cláusula vem sendo repetida com o mesmo teor desde 1º de julho de 2013, quando criou-se a regra desse patamar mínimo – eis aí o ato jurídico perfeito a que se refere o art. 5º, inciso XXXVI, da Carta Republicana.

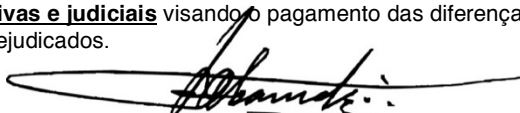
Vê-se assim que **o empregado intermitente é incompatível com a nossa CCT**, uma vez que esta garante o pagamento salarial mínimo de 140 horas mensais, e não somente quando e se o empregado vier a ser ‘convocado’ pelo empregador, como ocorre com essa nociva modalidade de contrato de trabalho trazida pela Reforma Trabalhista.

O **terceiro ponto** que deve ser considerado é o de que a mesma Reforma Trabalhista que trouxe a figura do empregado intermitente para o cenário nacional também consagrou o chamado **princípio da prevalência do negociado sobre o legislado**, como se vê do novo art. 611-A da CLT. Em suma, tudo aquilo que for fruto de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalece sobre o que está na lei, exceção feita apenas quanto aos temas previstos no artigo 611-B da mesma Consolidação.

Considerando que o “negociado prevalece sobre o legislado”, é correto dizer que o pagamento proporcional de salários por tempo trabalhado é possível, **mas desde que respeitado o mínimo de 140 horas de trabalho por mês**. Diante disso, descabe a hipótese pretendida por algumas empresas, para pagamento de salários se e quando convocar empregados para a realização de tarefas, sem limitação mínima de tempo.

É bem verdade que a nossa convenção coletiva vigente abre margem para a aplicação das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista mediante a assinatura de acordos coletivos de trabalho com os sindicatos profissional e patronal, desde que atendidos os requisitos previstos na cláusula 72ª. Porém, não se pode perder de vista que a assinatura de tais acordos coletivos é ato voluntário, depende de concordância das partes acordantes – como ocorre com qualquer acordo. Neste respeito, **o SINTHORESP descarta firmar instrumentos prevendo a figura do contrato de trabalho intermitente**, por entender que este é inconstitucional e prejudicial à categoria profissional como um todo, não contribuindo para os fundamentos a que se refere o art. 1º da Carta Magna.

Assim sendo, serve a presente para alertar os empresários que **nenhum empregado poderá receber salários inferiores a 140 horas mensais e seus consequentes reflexos no DSR**. Caso assim estejam procedendo, tais empresas estarão **a margem da lei**, acumulando para si um **gigantesco passivo trabalhista**, e o SINTHORESP, não por prazer, mas, por dever, **tomará todas as medidas administrativas e judiciais** visando o pagamento das diferenças salariais devidas em favor de todos os empregados que estiverem sendo prejudicados.


Francisco Calasans Lacerda
Presidente do SINTHORESP