

**abrase**  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA  
DE BARES E RESTAURANTES

# PERGUNTAS E RESPOSTAS Trabalho intermitente



## Apresentação

Regulamentado com a aprovação da Reforma Trabalhista, por meio da lei nº 13.467/17, em 2017, o trabalho intermitente é aquele que possibilita a prestação de serviços remunerada por hora, dia ou mês, em escala móvel e não contínua, ocorrendo alternância entre períodos de trabalho e inatividade.

Em vigor há anos na Europa, Oceania, nos Estados Unidos e em vários outros países, o trabalho intermitente foi uma das grandes apostas do Governo Federal e do mercado – em especial, do setor de comércio e serviços – para a criação de novas vagas.

A regulamentação do trabalho intermitente no Brasil veio coroar uma luta defendida pela Abrasel há mais de 10 anos. Os esforços se intensificaram após a criação da União Nacional de Entidades do Comércio e Serviços (Unecs), em agosto de 2014, da qual a Associação faz parte junto a outras sete entidades representativas desses setores. Nos últimos três anos, a Unecs manteve forte atuação junto a Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio (Frente CSE), Serviços e Empreendedorismo em prol deste modelo de contratação. De acordo com o levantamento do Caged, divulgado em julho deste ano, 75% das contratações intermitentes e em regime parcial foram feitas por esse setor.

A legalização dessa modalidade de contratação no País, transpôs barreiras para oportunidades de geração de renda, tanto para empresários, como para os trabalhadores. A expectativa é que nos primeiros cinco anos sejam criados dois milhões de novos postos de trabalho somente no setor de bares e restaurantes.

A missão agora é fortalecer o entendimento dos empresários sobre este modelo de contrato. Pensando nisso, a Abrasel preparou o presente documento, com explicações para as principais questões levantadas pelos empresários.

## Sumário

1) O que é trabalho Intermitente? .....	4
2) Posso transformar os meus funcionários horistas em profissionais de regime intermitente? .....	4
3) O que deve constar em um contrato de trabalho intermitente?.....	4
4) Quais são as verbas que integram a remuneração intermitente? .....	5
5) Quando um funcionário contratado por regime intermitente é demitido, o que ele tem direito? .....	5
6) O que acontece se um trabalhador intermitente, ao final do mês, não receber o equivalente a um salário mínimo?.....	6
7) Como funciona o período de inatividade? .....	6
8) Como ficam as horas extras e horários noturnos do trabalhador intermitente? .....	7
9) Como fica a remuneração extra referente a horários noturnos e trabalho insalubre no trabalho intermitente?.....	7
10) Quais os requisitos para formalizar o contrato de trabalho intermitente?...	7
11) Como se dá a rescisão do contrato de trabalho intermitente?.....	8
12) Como fica a remuneração a ser paga ao trabalhador intermitente? .....	8
13) Como fazer a convocação do trabalhador intermitente para a jornada de trabalho?.....	8
14) Qual a jornada do contrato intermitente em tempo ou horas?.....	8
15) A repetição de convocação do trabalhador intermitente pode configurar vínculo de trabalho normal? .....	9
16) Como fazer o cálculo da hora de trabalho no modelo intermitente? .....	9
17) A hora do trabalho intermitente é proporcional ao salário mínimo ou ela tem um valor diferenciado?.....	10
18) Posso fazer contrato intermitente, exemplo das 11:00 às 14:00 e das 8:30 às 10:30 com o mesmo funcionário?.....	10
19) Como fica a carteira de trabalho do funcionário contratado pelo modelo intermitente? .....	10
20) Posso descontar o VT (vale transporte) do trabalhador intermitente, mesmo a jornada sendo curta?.....	10
21) Tenho que dar alimentação ao trabalhador intermitente, se a jornada for inferior a 6hs? .....	11
22) Um funcionário intermitente pode trabalhar de segunda a sábado no mesmo horário? .....	12
24) Como é feito o pagamento do trabalhador intermitente? Diário/ semanal/ mensal?.....	12

- 25) Qual dos modelos de contrato é melhor em termos financeiros, intermitente ou parcial?..... 12
- 26) Garçom que trabalha como “extra”, deverá ir para o modelo de contratação intermitente?..... 13
- 27) Qual a tributação para o modelo de trabalho intermitente e como ela é calculada e paga? ..... 13
- 28) Como funcionam as férias e o 13º no contrato intermitente? ..... 14
- 29) O piso das categorias interfere no valor a ser pago ao trabalhador intermitente? ..... 14
- 30) Como se calcula a taxa de serviço (10%) nestes contratos intermitentes?14
- 31) Quem está no atual regime de trabalho (prazo indeterminado) pode ser demitido e transferido para uma jornada intermitente? ..... 15
- 32) Qual a quantidade máxima em horas de trabalho permitidos em um dia, para a jornada intermitente? ..... 15
- 33) A contratação de um trabalhador intermitente no mesmo cargo/setor de um trabalhador no regime normal pode gerar pendências jurídicas quanto à diferença salarial?..... 15
- 34) Qual o tempo máximo em horas/dias, que o empregado intermitente pode ficar sem ser chamado a prestar serviços em determinada empresa?..... 16
- 35) Quantos contratos intermitentes o trabalhador pode ter assinado em carteira? ..... 16
- 36) No caso de o trabalhador intermitente ter contrato com outra empresa, como proceder caso haja conflito de horários? ..... 16
- 37) Qual a diferença entre contratação intermitente e contratação de horista?  
16
- 38) Posso contratar um trabalhador intermitente para trabalhar toda sexta e sábado? ..... 17
- 39) Em uma empresa com muitos funcionários intermitentes, como será o controle de horas trabalhadas para que a empresa possa calcular os impostos? (Ex.: buffets, empresa de eventos, etc.)..... 17
- 42) Como proceder quando a trabalhadora tem contrato de trabalho intermitente e ficar grávida? Tem licença maternidade diferenciada? Como fica a estabilidade? ..... 18
- 43) O trabalhador intermitente tem direito ao salário família? ..... 18
- 44) O autônomo que já recolhe seu INSS, pode continuar a recolher normalmente se for contratado na modalidade intermitente? Como fica a duplicidade do recolhimento (pelo autônomo e pela empresa) ..... 18
- 45) Em caso de acidente de trabalho - A lei 8.213/93 não foi alterada nesse aspecto quanto ao acidente de trabalho e nem no tocante a estabilidade com o advento da reforma trabalhista. A estabilidade é de no mínimo 12 meses após a percepção do benefício-doença acidentário. Como será encarado esse retorno à empresa após o benefício? O empregado acidentado terá preferência na ordem

de chamados pelo empregador? Ou deverá se transformar num contrato a prazo indeterminado clássico? .....	18
46) Caso o trabalhador intermitente seja convocado toda semana, pode gerar vínculo de contrato por prazo indeterminado?.....	19
47) A convocação do trabalhador para a jornada poderá ser feita por meio de WhatsApp?.....	19
48) Podendo usar WhatsApp ou outros meios tecnológicos de mensagem, quais os cuidados que devem ser tomados?.....	19
Conclusão:.....	20
Referências.....	20

### **1) O que é trabalho Intermitente?**

O trabalho intermitente é aquele que permite a contratação por hora, em escala móvel, formato que beneficia trabalhadores e empregadores ao adequar oferta e demanda. 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.

O trabalho intermitente possibilita contratar um profissional para os horários em que empresa mais necessita, não havendo, assim, a necessidade de manter mais profissionais que o necessário. Sua regulamentação beneficia tanto os consumidores, que passarão a ter um melhor e mais adequado atendimento quanto a relação contratante contratada.

O profissional em seu período de inatividade poderá aplicar-se em qualquer outra atividade de sua conveniência inclusive em seu desenvolvimento pessoal/profissional

### **2) Posso transformar os meus funcionários horistas em profissionais de regime intermitente?**

Sim, o empregado registrado por meio de contrato por prazo indeterminado e que for demitido, poderá ser contratado sob a forma de contrato intermitente.

### **3) O que deve constar em um contrato de trabalho intermitente?**

- Dados do Contratante e Contratado;
- Explicação do que é, e como funciona o trabalho intermitente (período de trabalho e de inatividade);
- Função que o contratado irá exercer;
- Valor da hora de trabalho;
- Locais de prestação de serviços;
- Dados sobre recolhimento de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e Previdência Social;
- Formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

- Informação sobre multa de não cumprimento de acordo de trabalho (50% do valor combinado);
- Informações sobre direitos a férias remuneradas e Décimo Terceiro;
- Informativo sobre afastamento por motivos de doenças.

#### **4) Quais são as verbas que integram a remuneração intermitente?**

Integram a importância fixa estipulada referente ao valor da hora trabalhada, não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo; as gratificações legais, como FGTS, férias e décimo terceiro salário, e as comissões pagas pelo empregador. Não integram a remuneração ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos.

#### **5) Quando um funcionário contratado por regime intermitente é demitido, o que ele tem direito?**

Segundo Art. 477 da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder a anotação na carteira de trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I – Em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II – Em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 10º A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

Pela natureza do trabalho intermitente não é possível que o aviso prévio seja trabalhado, é recomendado que seja sempre indenizado.

## **6) O que acontece se um trabalhador intermitente, ao final do mês, não receber o equivalente a um salário mínimo?**

O valor pago ao trabalhador deverá ser calculado em horas e o valor pago ao trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo.

O salário mínimo é obrigatório para a carga horária de 44h ou 40 horas semanais ou conforme a categoria e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

"Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte"

"Art. 118 - O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região em que tiver de ser cumprido."

"Art. 120 - Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível da multa de 3 (três) a 120 (cento e vinte) valores de referência regionais, elevada ao dobro na reincidência."

## **7) Como funciona o período de inatividade?**

Considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente tenha sido convocado e tenha prestado serviços, ou seja, é o período em que ele não é convocado para trabalhar.

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que estará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.



### **8) Como ficam as horas extras e horários noturnos do trabalhador intermitente?**

Horas extras – A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal e deverão ser incluídas na remuneração.

Horários noturnos - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos;

### **9) Como fica a remuneração extra referente a horários noturnos e trabalho insalubre no trabalho intermitente?**

A remuneração do trabalho noturno (entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte) não teve alteração e deve observar a “hora ficta” reduzida de 52h e 30min., no seu cômputo, e ainda, o acréscimo de 20 % (vinte por cento) em relação à hora diurna. Além disso, cumpre ressaltar que havendo prorrogação do horário noturno, deve-se prorrogar também estes requisitos até o final da jornada.

Já em relação à atividade insalubre, também sem alterações com a nova Lei, continua assegurado a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

### **10) Quais os requisitos para formalizar o contrato de trabalho intermitente?**

Segundo a portaria nº 349/2018 Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva e conterà:

II – Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

§ 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial paga ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior a paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

#### **11) Como se dá a rescisão do contrato de trabalho intermitente?**

A reforma trabalhista extinguiu a necessidade de homologação de rescisões de contratos de trabalho.

A empresa deve calcular e pagar os valores devidos, dentro do prazo de 10 dias, e comunicar a demissão aos órgãos competentes, bem como entregar as guias para saque do FGTS e inscrição no seguro-desemprego. Tudo de acordo com o art. 477 da CLT com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

#### **12) Como fica a remuneração a ser paga ao trabalhador intermitente?**

O valor pago ao trabalhador deverá ser calculado em horas e o valor pago ao trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo.

De acordo com o art. 2º, §3º, da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho é lícito pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

#### **13) Como fazer a convocação do trabalhador intermitente para a jornada de trabalho?**

O empregado deverá ser convocado com no mínimo, três dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Não respondeu? Ficaré presumida a recusa da oferta. Tal recusa, vale destacar, não caracteriza insubordinação.

Art. 452 A § 1º, o empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz (recomenda-se e-mail ou WhatsApp), para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

#### **14) Qual a jornada do contrato intermitente em tempo ou horas?**

A jornada do contrato intermitente pode ser estipulada em horas, dias ou meses.

De forma geral, rege o limite constitucional de 8hs/dia ou 44hs/semanais.

As horas extras podem ser realizadas até 2hs/ dia e pode ser estipulado banco de horas entre as partes por acordo individual desde que a compensação das horas ocorra em até 6 meses.

Ademais, a lei alterou também o regime de tempo parcial, que poderá praticar hora extra.

O regime de tempo parcial é aquele cuja duração, não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

As horas suplementares a duração do trabalho semanal normalmente será paga com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

#### **15)A repetição de convocação do trabalhador intermitente pode configurar vínculo de trabalho normal?**

A empresa pode convocá-lo sempre que precisar.

O contrato de trabalho intermitente não é a prazo, é por tempo indeterminado. Não havendo a rescisão desse contrato não há limites para convocação.

O empregado intermitente que for convocado para trabalhar de maneira contínua, sem alternância de períodos de inatividade e de prestação de serviços, característica principal do contrato intermitente, pode ser entendido pela Justiça do Trabalho como um empregado com um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Em relação à remuneração e aos encargos não haveria prejuízo, pois, a remuneração do intermitente é proporcional, o prejuízo poderia vir na determinação de que eventuais intervalos fossem remunerados, uma vez que, no contrato por tempo indeterminado, esses intervalos são remunerados.

#### **16)Como fazer o cálculo da hora de trabalho no modelo intermitente?**

O padrão dessa jornada comporta 8 horas diárias, somando 44 horas por semana e 220 horas mensais. Exemplos para cálculo (onde ht é igual a horas trabalhadas):

Salário mensal de R\$ 954,00 com 44 horas trabalhadas semanais em regime normal:

R\$ 954 salário mensal / 220 ht por mês = **R\$ 4,34 valor da hora trabalhada**

Salário mensal de R\$ 1.100,00 com 44 horas trabalhadas semanais em regime normal:

R\$ 1.100,00 salário mensal / 220 ht por mês = **R\$ 5,00 valor da hora trabalhada**

**17) A hora do trabalho intermitente é proporcional ao salário mínimo ou ela tem um valor diferenciado?**

O valor pago ao trabalhador deverá ser calculado em horas e o valor pago ao trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo.

O salário mínimo é obrigatório para a carga horária de 44 horas ou 40 horas semanais ou conforme a categoria e a Convenção Coletiva de Trabalho - CCT.

De acordo com o art. 2º, §3º, da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho é lícito pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

**18) Posso fazer contrato intermitente, exemplo das 11:00 às 14:00 e das 8:30 às 10:30 com o mesmo funcionário?**

O contrato intermitente não define uma carga horária mínima de horas trabalhadas. Na prática, o funcionário poderia até ser contratado para prestar duas horas de serviço por semana ou por mês. Os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição são mantidos, no entanto, 44 horas semanais e 220 horas mensais.

**19) Como fica a carteira de trabalho do funcionário contratado pelo modelo intermitente?**

O contrato deverá ser firmado por escrito e registrado na carteira de trabalho.

**20) Posso descontar o VT (vale transporte) do trabalhador intermitente, mesmo a jornada sendo curta?**

Embora não haja previsão expressa no artigo da lei, é de se entender que o empregado intermitente também terá direito ao vale-transporte para deslocamento, nos termos da Lei 7.418/1985. Logo, por analogia, o desconto de

6% de seu salário básico continua sendo o restante complementado pelo empregador.

Observando que o funcionário somente receberá o vale transporte referente aos dias que irá trabalhar e o desconto por sua vez será baseado na quantidade que recebeu.

## **21) Tenho que dar alimentação ao trabalhador intermitente, se a jornada for inferior a 6hs?**

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Segundo o Art. 71 da reforma trabalhista 13.467 de 13 de julho de 2017:

§ 4º A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A alimentação propriamente dita, não é uma obrigação legal imposta ao empregador, ou seja, não há lei que estabeleça que o empregador deva fornecer refeição ao empregado. Entretanto, pode haver como no caso da CCT - Convenção Coletiva de Trabalho de São Paulo uma cláusula a qual informa que as empresas do ramo de alimentação devem fornecer alimentação para os funcionários, ou o vale refeição:

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho de São Paulo 2017/2019:

**Cláusula 56ª - Fornecimento de refeição.** *As empresas fornecerão refeições nos locais de trabalho, podendo descontar de seus empregados até o limite de 1% do menor piso salarial, como participação.*

Parágrafo único: Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, no valor de R\$ 17,90 a razão de um para cada dia de trabalho, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT (Programa de

alimentação do trabalhador), ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

Não obstante, o art. 458 da CLT dispõe que a alimentação fornecida pelo empregador ao empregado, será compreendida como salário, ou seja, incidirá todos os reflexos, salvo se descontado uma parte co-participativa do empregado.

Outra opção é o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, que não se incorpora ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

**22)Um funcionário intermitente pode trabalhar de segunda a sábado no mesmo horário?**

Segundo o art. 443 da lei 13.467/2017, §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.

**23) Um funcionário intermitente pode trabalhar 3hs ou 6hs se for cobrir o almoço e o jantar ou teria que ser um intermitente para almoço e outro para o jantar?**

Sim, desde que não exceda os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição, que são 10 horas diárias.

**24)Como é feito o pagamento do trabalhador intermitente? Diário/ semanal/ mensal?**

O art. 452-A, §6º, CLT, determina que o pagamento deve ser realizado imediatamente ao final de cada período de prestação de serviço. O pagamento compreenderá as parcelas especificadas nos incisos do parágrafo supramencionado.

O art. 2º, §2º, da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho, determina que caso o período de convocação ultrapasse um mês, o pagamento não poderá ser feito em período superior a um mês, devendo ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente.

**25)Qual dos modelos de contrato é melhor em termos financeiros, intermitente ou parcial?**

No contrato parcial você terá um empregado que trabalhe semanalmente trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Já no contrato intermitente você poderá contratar o empregado para apenas 1 hora no mês por exemplo, eis que a jornada é bem mais flexível.

Cabe a cada empresa analisar sua demanda de empregados para saber qual contrato lhe é mais benéfico.

## **26) Garçom que trabalha como “extra”, deverá ir para o modelo de contratação intermitente?**

A contratação de trabalhador autônomo pode ser feita mediante cláusula de exclusividade na prestação de serviços, sem que se caracterize a qualidade de empregado.

A existência de cláusula de exclusividade no contrato do autônomo não afasta por completo a condição de empregado, apenas retira a presunção, comumente utilizada na Justiça do Trabalho, de que a existência dessa cláusula caracteriza, automaticamente, a subordinação.

Presente os elementos jurídicos caracterizadores da relação de emprego no caso concreto, mesmo que exista cláusula de exclusividade no contrato do autônomo, a Justiça do Trabalho deverá reconhecer o vínculo de emprego.

Apesar de ser uma prática comum no mercado, trabalhadores que prestavam serviço em um único dia chamados de “extra”, nunca foram reconhecidos pelo ministério do trabalho ou pela legislação. Empresas que contratavam desta forma eram fiscalizadas e penalizadas. O trabalho intermitente veio para solucionar essa demanda do mercado. O “extra” foi regulamentado, os empregadores agora podem contratar por hora em jornada móvel e os empregados têm seus direitos trabalhistas resguardados.

## **27) Qual a tributação para o modelo de trabalho intermitente e como ela é calculada e paga?**

Segundo o Art. 452 A § 8º: O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

**28) Como funcionam as férias e o 13º no contrato intermitente?**

O contrato de trabalho intermitente submete-se as normas da CLT, exceto naquilo que expressamente diverge.

Segundo Art. 452 A § 6º ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

II- Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – Décimo terceiro salário proporcional;

Férias – Poderão ser fracionadas em até três períodos, caso o empregador concorde, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos. Os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um. Há vedação do início das férias dois dias antes de feriado ou repouso semanal.

No caso das férias, aplica-se todo o previsto no art. 134 da CLT (Consolidação das leis do trabalho), sendo lícita a divisão do gozo em três períodos.

O pagamento de férias com acréscimo de 1/3 é direito constitucional de todos os trabalhadores e deve ser pago, conforme previsão legal. No caso do intermitente, esse valor será pago proporcionalmente.

**29) O piso das categorias interfere no valor a ser pago ao trabalhador intermitente?**

O valor do salário mínimo/hora ou, caso existente, o valor do piso da categoria por hora deve sempre ser observado.

Não é obrigatório que o empregado intermitente perceba salário mínimo mensal ou piso da categoria mensal, mas os valores da hora, devem sempre ser observados.

**30) Como se calcula a taxa de serviço (10%) nestes contratos intermitentes?**

O trabalhador intermitente é equiparado a um empregado celetista, porém a forma de prestação de serviços e de pagamento que destoam do convencional.

Entendo que assim como os demais adicionais legais devido, ele terá que receber a gorjeta cobrada na nota como os demais empregados, eis que esta parcela não constitui receita própria dos empregadores, mas sim destina-se aos trabalhadores e deve ser distribuída.



Ressalto que a empresa poderá descontar a cota prevista em Lei (20% ou 33% conforme o regime de tributação) para quitar os encargos legais, que neste caso acontecerá de forma proporcional.

Em relação à gorjeta espontânea, se o restaurante adotar tal prática no estabelecimento, deve seguir a CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) da categoria, observando os critérios nela descritos para o recolhimento dos encargos, conforme a tabela previamente estipulada, mas novamente, proporcional ao trabalhado.

**31) Quem está no atual regime de trabalho (prazo indeterminado) pode ser demitido e transferido para uma jornada intermitente?**

O empregado registrado por meio de contrato por prazo indeterminado e que for demitido, poderá ser contratado de imediato sob a forma de contrato intermitente.

Apesar de não subsistir a expressa vedação legal da demissão para recontração como intermitente, a Justiça do Trabalho pode entender que se trata de fraude contratual, uma vez que a mudança para contrato intermitente pode acarretar redução salarial.

**32) Qual a quantidade máxima em horas de trabalho permitidos em um dia, para a jornada intermitente?**

A jornada diária pode ser de 8 horas trabalhada acrescentada de até mais 2 horas que poderá entrar como horas extras ou banco de horas (depende do regime estipulado pela empresa). Somando um total de 44 horas semanais.

**33) A contratação de um trabalhador intermitente no mesmo cargo/setor de um trabalhador no regime normal pode gerar pendências jurídicas quanto à diferença salarial?**

O valor pago ao trabalhador deverá ser calculado em horas e o valor pago ao trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor hora do salário mínimo.

Segundo nos informa a portaria 349/2018 § 3º, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior a paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado

É sempre importante que a empresa se resguarde e mantenha documentos que comprovem a regularidade das suas ações para apresentar em juízo.

**34) Qual o tempo máximo em horas/dias, que o empregado intermitente pode ficar sem ser chamado a prestar serviços em determinada empresa?**

Não há limite. A empresa pode chamá-lo ou não e só pagará pela hora trabalhada. O importante é cumprir o prazo de convocação para o trabalho. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência.

**35) Quantos contratos intermitentes o trabalhador pode ter assinado em carteira?**

Não está estipulado em Lei, mas não seria possível extrapolar a carga horária possível em CLT. (10 horas diárias)

**36) No caso de o trabalhador intermitente ter contrato com outra empresa, como proceder caso haja conflito de horários?**

Como o empregado possui a prerrogativa de aceitar ou não aceitar a convocação, cabe a ele organizar o seu horário e escolher quais propostas aceitar e quais recusar.

Uma vez manifestada a aceitação da convocação o empregado está obrigado a comparecer, caso não o faça aplica-se a sanção prevista no art. 452-A, §4º, CLT.

**37) Qual a diferença entre contratação intermitente e contratação de horista?**

No trabalho intermitente não há quantidade mínima de horas a trabalhar no mês e a escala pode ser móvel. Exemplo: posso contratar um profissional de regime intermitente por 2 horas e pagarei somente pelas duas horas. Além disso, posso convocá-lo para trabalhar no período da manhã em um dia e no período da tarde em outro. Já na outra modalidade segundo a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de São Paulo (Sinthoresp) é estipulado que o horista precisa receber o valor mínimo de 140 horas trabalhadas no mês, ainda que o profissional não tenha trabalhado tal quantidade de horas. (consulte a CCT de sua região)

**38) Posso contratar um trabalhador intermitente para trabalhar toda sexta e sábado?**

Sim, não há restrições de dias e horas para contratações, desde que o profissional seja convocado com três dias de antecedência.

**39) Em uma empresa com muitos funcionários intermitentes, como será o controle de horas trabalhadas para que a empresa possa calcular os impostos? (Ex.: buffets, empresa de eventos, etc.)**

Utilize o registro de ponto, existem equipamentos adequados e homologados para este fim. Em empresas menores é possível utilizar o Livro de registro de ponto que pode ser adquirido em papelarias, mas deve seguir as normas trabalhistas.

A Portaria nº 1.510, instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego, determina que todas as empresas com 10 ou mais funcionários contratados dentro do regime CLT devem utilizar o Registrador de Ponto Eletrônico (REP) para realizar a marcação da jornada de trabalho dos profissionais.

**40) O pagamento ao trabalhador intermitente poderá ser feito mensal? Em que situação o empregador pode realizar esse modelo de pagamento?**

Segundo o §6º do Art. 452 A, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregador receberá o pagamento imediato das parcelas de remuneração, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

A Portaria 349/2018 em seu Art. 2º, §2º informa que na hipótese de o período de convocação exceder a um mês, o pagamento das parcelas citadas no §6º do Art. 452 A, não poderá ser estipulado por período a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Portanto, ao final da prestação de serviço do trabalho intermitente, o profissional deverá receber mensalmente até o quinto dia útil o pagamento pelos serviços prestados

**41) No caso de buffets e empresas de eventos que demandem viagens dos trabalhadores, como será calculado o valor da remuneração? Pela nova lei, o percurso até o trabalho não é considerado hora trabalhada, mas se for preciso viajar, como fica?**

Pode-se pagar as diárias para viagens e alimentação, que não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

**42) Como proceder quando a trabalhadora tem contrato de trabalho intermitente e ficar grávida? Tem licença maternidade diferenciada? Como fica a estabilidade?**

A Lei não trouxe alterações neste ponto, apenas determinando que o salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991. Logo os benefícios serão iguais aos celetistas.

**43) O trabalhador intermitente tem direito ao salário família?**

A Lei não trouxe alterações neste ponto, logo, cumprindo os requisitos do benefício, o trabalhador terá direito ao salário família assim como os demais contratos celetistas.

**44) O autônomo que já recolhe seu INSS, pode continuar a recolher normalmente se for contratado na modalidade intermitente? Como fica a duplicidade do recolhimento (pelo autônomo e pela empresa)**

Caso seja da vontade do obreiro, as duas contribuições podem ser feitas normalmente, desde que não ultrapassem o teto da Previdência Social.

**45) Em caso de acidente de trabalho - A lei 8.213/93 não foi alterada nesse aspecto quanto ao acidente de trabalho e nem no tocante a estabilidade com o advento da reforma trabalhista. A estabilidade é de no mínimo 12 meses após a percepção do benefício-doença acidentário. Como será encarado esse retorno à empresa após o benefício? O empregado acidentado terá preferência na ordem de chamados pelo empregador? Ou deverá se transformar num contrato a prazo indeterminado clássico?**

A interpretação possível é de que essa estabilidade se refere ao vínculo contratual, não havendo obrigatoriedade ou preferência na convocação desse trabalhador estável. Fica vedada a extinção desse contrato pelo período de estabilidade.

Não há qualquer previsão legal expressa que autorize a conversão de uma modalidade contratual em outra. Isso seria possível quando o juiz do trabalho, na análise do caso concreto, verificasse que o vínculo existente é outro que não aquele previsto no instrumento contratual.

**46) Caso o trabalhador intermitente seja convocado toda semana, pode gerar vínculo de contrato por prazo indeterminado?**

O profissional de regime intermitente tem vínculos empregatícios com a empresa na qual tem um contrato de trabalho. Ele deve ter anotação em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e sim o contrato pode ser por tempo indeterminado.

O contrato de trabalho intermitente é por tempo indeterminado. Observar o art. 452, CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), quanto o prazo de contratos por tempo determinado.

Não há problema em convocar o empregado sempre para os mesmos dias e/ou horários, pois haverá a alternância entre períodos de prestação de serviço e de inatividade, característica do contrato intermitente.

Um dos objetivos dessa nova modalidade é justamente legalizar esse tipo de jornada.

**47) A convocação do trabalhador para a jornada poderá ser feita por meio de WhatsApp?**

A Lei nos informa que recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz para a prestação de serviços. A empresa deve comprovar a sua convocação. Não há requisitos de formalidade para tal convocação.

**48) Podendo usar WhatsApp ou outros meios tecnológicos de mensagem, quais os cuidados que devem ser tomados?**

É de crucial importância que a empresa documente todo o processo da convocação, recusa, trabalho e período de inatividade do empregado intermitente.

### **Conclusão:**

No setor de alimentação fora do lar, estima-se a criação de 2 milhões de novos empregos com a regulamentação do trabalho intermitente. A Abrasel (Associação Brasileira de Bares e restaurantes), uma das sete entidades que compõem a UNECS (União das Entidades de Comércio e Serviços), tem historicamente trabalhado para que essa modalidade de contratação fosse realidade no Brasil. O contrato de trabalho intermitente contempla indistintamente todos os direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, cobertura previdenciária.

### **Referências**

- Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017
- Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017
- Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018
  
- *Material elaborado com o apoio da advogada Luiza Barbosa, da Fizola Gonçalves Advogados Associados e da Mapa Assessoria. Revisado pelo assessor do deputado federal, Rogério Marinho (PSDB/RN), relator da Reforma Trabalhista, Dr. Antônio Neto.*