

## Guia Trabalhista: Trabalho intermitente

---

### Resumo:

Analisaremos no presente Roteiro de Procedimentos às disposições previstas na legislação trabalhista para o contrato de trabalho firmado na modalidade de intermitente, o qual foi introduzido nessa legislação pela *Lei nº 13.467/2017*. Para tanto, utilizaremos como fonte de estudo a mencionada lei, bem como a *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943)*.

---

### 1) Introdução:

De modo geral, em um contrato de trabalho em que há uma relação de emprego, o trabalhador fica à disposição do empregador durante certo período pré-determinado. Nesse período, independentemente de o empregado prestar de fato ou não um serviço, será devida a ele a remuneração correspondente.

Como parte da **reforma trabalhista** levada a efeito pela *Lei nº 13.467/2017*, a qual vigorará a partir de 11/11/2017, restou criada uma nova modalidade de contrato de trabalho, qual seja, o **trabalho intermitente**. Nesta nova modalidade de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço. Caso a convocação não ocorra, ele não receberá nada pelo período à disposição. Se, porém, o chamado se concretizar, ele poderá escolher se pretende prestar o serviço ou não.

Em outras palavras, o **trabalho intermitente** é àquele no qual a prestação de serviços, realizada com subordinação (o trabalhador deverá observar as ordens do empregador), não é contínua, pois ocorre alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Essa nova modalidade pode ser aplicada em qualquer tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por lei especial.

Assim, ao contrário da relação de emprego clássica, em que a recusa do empregado em prestar o serviço significa insubordinação e pode até mesmo dar origem à dispensa por justa causa, no trabalho intermitente, o trabalhador tem a liberdade de aceitar ou recusar o chamado para o serviço.

Porém, o empregador deverá convocar o empregado contratado de maneira intermitente com 3 (três) dias corridos de antecedência. Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento pelo serviço, calculado conforme o valor-hora determinado no contrato, mais as verbas trabalhistas como férias, 13º Salário e repouso semanal remunerado (RSR).

Além disso, outras regras deverão ser observadas, as quais serão objeto de análise no presente Roteiro de Procedimentos... Esperamos que esse material ajude você, nosso estimado leitor, a decifrar essa nova modalidade de contrato de trabalho... Boa leitura!!!

**Base Legal:** Arts. 443, *caput*, § 3º e 452-A, §§ 1º, 3º e 6º da CLT/1943 e; Art. 6º da Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

### 2) Conceito:

#### 2.1) Trabalho intermitente:

Primeiramente, convém destacar que 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.

No que se refere ao tema estudado no presente Roteiro de Procedimentos, temos que a legislação estabelece que considera-se 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.

**Base Legal:** Art. 443, *caput*, § 3º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

### 3) Contrato de trabalho:

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.

**Nota [Tax Contabilidade](#):**

(1) Para saber o valor do salário mínimo nacional atualmente em vigor, bem como os vigentes em anos anteriores, acesse nosso Roteiro de Procedimentos intitulado "[Salário Mínimo Nacional](#)".

**Base Legal:** Art. 452, *caput* da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

### 3.1) Convocação para comparecimento ao trabalho:

O empregador deverá convocar seu empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, 3 (três) dias corridos de antecedência (2).

Uma vez recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Vale mencionar que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

**Nota [Tax Contabilidade](#):**

(2) Registra-se que a Portaria MTPS nº 117/1964 (DOU de 12/03/1964) aprovou o quadro de horário para trabalho intermitente.

**Base Legal:** Art. 452, §§ 1º a 3º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 e; Portaria MTPS nº 117/1964 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

### 3.2) Multa pelo descumprimento da oferta:

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

**Base Legal:** Art. 452, § 4º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

### 3.3) Período de inatividade - Prestação de serviços à terceiros:

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

**Base Legal:** Art. 452, § 5º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 4) Verbas salariais:

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- a. remuneração;
- b. férias proporcionais com acréscimo de 1/3 (um terço);
- c. 13º Salário proporcional;
- d. repouso semanal remunerado (RSR); e
- e. adicionais legais.

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas anteriormente.

**Base Legal:** Art. 452, §§ 6º e 7º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 5) Encargos previdenciários e fundiários:

O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

**Base Legal:** Art. 452, § 8º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 5.1) Contribuição previdenciária:

O recolhimento das contribuições previdenciárias ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social à cargo da empresa deverá ser efetuado através da Guia da Previdência Social (GPS), a ser recolhida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência ou dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário no dia 20 (vinte).

**Base Legal:** Art. 30, I, "a" e "b", § 2º, II da Lei nº 8.212/1991 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 5.2) FGTS:

De acordo com a legislação atualmente em vigor, os empregadores deverão depositar o FGTS, em conta bancária vinculada, até o dia 7 (sete) de cada mês, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, inclusive no caso de trabalho intermitente. O recolhimento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior caso não haja expediente bancário no dia 7 (sete).

### Nota Tax Contabilidade:

(3) Nunca é demais lembrar que as instruções pertinentes aos recolhimentos mensais e rescisórios ao FGTS e das contribuições sociais estão previstas no "Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais", conforme previsto na *Circular Caixa nº 758/2017*. Já o *Manual da GFIP/Sefip* para usuários do Sefip 8, versão 8.4, está previsto na *Instrução Normativa SRP nº 11/2006*.

**Base Legal:** Art. 15, *caput* da Lei nº 8.036/1990; IN SRP nº 11/2006 e; Circular Caixa nº 758/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 6) Direito à férias:

A cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

**Base Legal:** Art. 452, § 9º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

### 6.1) Exemplo prático:

A título de exemplo, suponhamos que a empresa fictícia Vivax Indústria e Comércio de Eletrônicos Ltda. tenha contratado o empregado Carlos Neves Junqueira na modalidade de trabalho intermitente para trabalhar apenas às 2ª (segunda), 4ª (quarta) e 6ª (sexta) feiras de cada semana. Suponhamos, também, que o empregado já tenha mais de 12 (doze) meses trabalhados o que lhe dá direito às férias mencionadas no [capítulo 6](#) acima, bem como que esteja estabelecido o período de gozo para 01/10/20X1 à 30/10/20X1.

Temos também que Carlos receberá remuneração referente a férias de 13 (treze) dias (correspondente aos seguintes dias: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 18, 21, 23, 25, 28 e 30), haja vista ser este o número de dias que efetivamente trabalharia no mês de outubro de 20X1 caso não estivesse em gozo de férias, acrescida dos 4 (quatro) descansos semanais remunerados (DSR) correspondentes ao citado mês. O valor do DSR semanal equivale a 1/6 (um sexto) da remuneração da semana, como se constata na tabela a seguir:

Mês: Outubro/20X1						
Dom.	Seg.	Ter.	Qua.	Qui.	Sex.	Sáb.
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Com base nessas informações, temos que a Vivax deverá pagar ao seu empregado o valor líquido de R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais), conforme apuração abaixo:

Descrição	Valores
Salário	R\$ 50,00
Período de férias (descanso)	30 dias
Remuneração das férias - R\$ 50,00 X 13 dias que trabalharia no mês	R\$ 650,00
RSR no mês - R\$ 50,00 X 3 / 6 X 4 dias	R\$ 100,00
Total das férias - R\$ 650,00 + R\$ 100,00	R\$ 750,00
Terço constitucional - R\$ 750,00 / 3	R\$ 250,00
Férias + terço constitucional - R\$ 750,00 + R\$ 250,00	R\$ 1.000,00
INSS funcionário - R\$ 1.000,00 x 8%	R\$ 80,00

Descrição	Valores
Salário Líquido - R\$ 1.000,00 - R\$ 80,00	R\$ 920,00

**Base Legal:** Art. 452, § 9º da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 7) Convenção e acordo coletivos de trabalho:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros casos previstos no *artigo 611-A da CLT/1943*, dispuserem sobre o trabalho intermitente.

**Base Legal:** Art. 611-A, *caput*, VIII da CLT/1943, acrescentado pela Lei nº 13/467/2017 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 8) Mãe social:

Primeiramente, cabe nos esclarecer que **mãe social** é aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares. Atualmente, é a *Lei nº 7.644/1987* que dispõe sobre a regulamentação da atividade de mãe social.

À mãe social ficam assegurados os seguintes direitos:

- anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;
- repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;
- 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o *capítulo IV da CLT/1943*;
- benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;
- gratificação de Natal (13º Salário);
- FGTS ou indenização, nos termos da legislação pertinente.

O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter **intermitente**, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.

**Base Legal:** Preâmbulo e arts. 2º, 5º e 6º Lei nº 7.644/1987 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 9) Ferroviários:

No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes dos *artigos 236 a 247 da CLT/1943*.

Esse pessoal fica dividido, entre outras, na categoria cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas.

Para os empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho, sendo-lhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de 10 (dez) horas, no mínimo, entre dois períodos de trabalho e descanso semanal.

**Base Legal:** Arts. 236, 237, *caput*, "d" e 243 da CLT/1943 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 10) Tripulantes de embarcações:

Entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo **intermitente**.

A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora.

**Base Legal:** Art. 248, *caput*, § 1º da CLT/1943 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

## 11) Trabalho temporário:

O **trabalho temporário** é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à:

- a. necessidade de substituição transitória de pessoal permanente. Podemos citar como exemplo, as substituições decorrentes de afastamento ou impedimento de empregado efetivo por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade, etc.; ou
- b. demanda complementar de serviços, assim considerada aquela que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Registra-se que é proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

**Base Legal:** Art. 2º da Lei nº 6.019/1974 (Checado pela Tax Contabilidade em 01/11/17).

---

## **Informações Adicionais:**

Este material foi escrito em 01/11/2017 pela Equipe Técnica da Tax Contabilidade, sendo que o mesmo foi atualizado em 06/11/2017, conforme legislação vigente nesta mesma data. Todos os direitos reservados.