COLEÇÃO **ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO**

Contratação de trabalhador intermitente





FECOMERCIOSP

Olá, empreendedor!

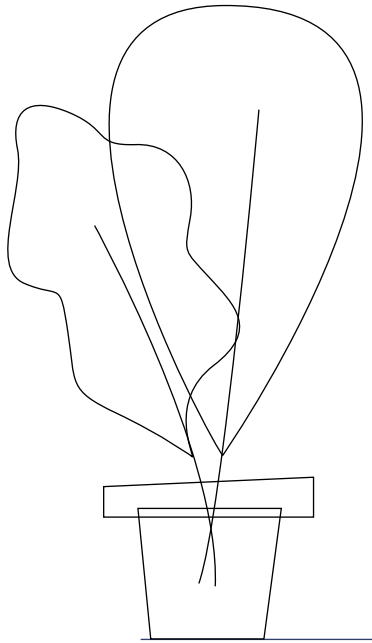
A Reforma Trabalhista de 2017 regulamentou o trabalho intermitente e assegurou mais segurança jurídica a empresas e trabalhadores. Essa forma de contratação permite que as organizações convoquem os profissionais somente quando houver a necessidade ou demanda de serviço, com contratos que, geralmente, não excedam determinada quantidade de horas semanais. O funcionário receberá pelas horas trabalhadas. Esta mudança deu força a este regime de recrutamento e garantiu grandes benefícios às organizações, como melhora do fluxo de caixa e ganho de produtividade.

Confira as principais orientações da FecomercioSP para adoção do trabalho intermitente em sua empresa, bem como as regras e precauções que precisam ser observadas para convocação do funcionário, entre outros pontos. Boa leitura!



TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é aquele no qual a prestação de serviço não é contínua. Em outras palavras, apesar de existir vínculo empregatício, o funcionário não se apresenta na empresa todos os dias.



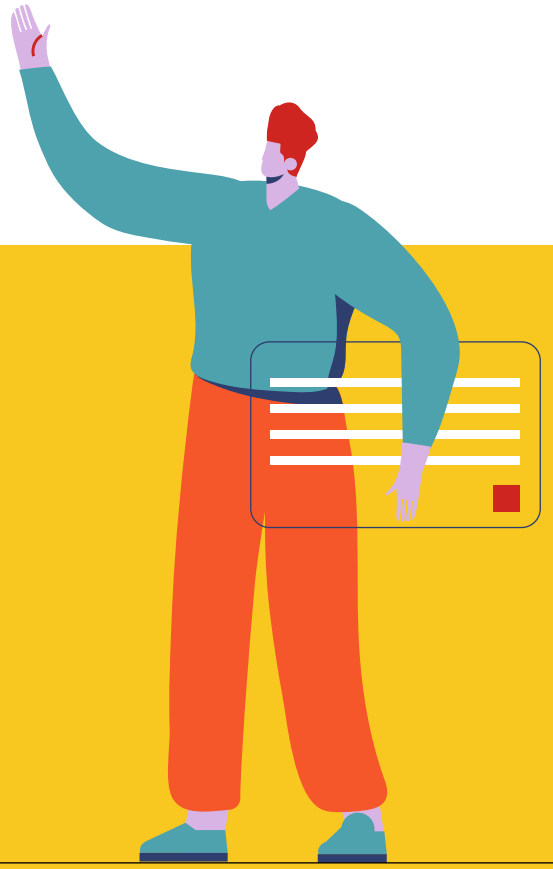


Isto é, o intermitente não cumpre expediente de segunda a sexta como um funcionário em jornada convencional.

Ele comparece ao trabalho apenas quando convocado, e, por isso, sua relação com a empresa se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade.

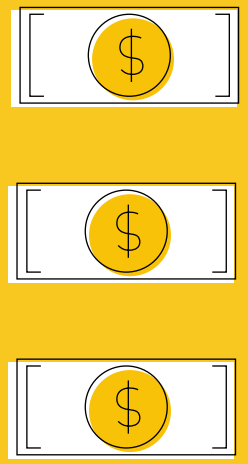


CONTRATO, SALÁRIO E JORNADA



O trabalho intermitente é uma novidade proporcionada pela Reforma Trabalhista.

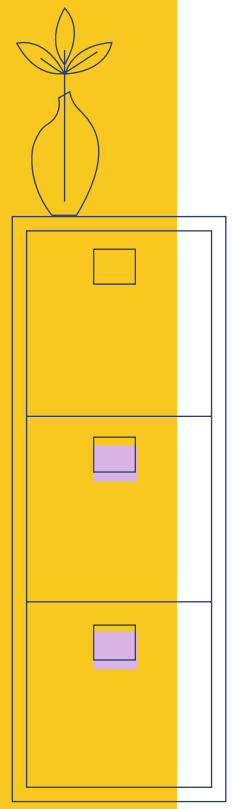
A legislação determina que o contrato nessa modalidade deva ser firmado por escrito e registrado na carteira de trabalho.





O valor da hora ou do dia de trabalho deve constar no contrato. Neste caso, é importante estar ciente de que o valor da hora do intermitente não pode ser inferior ao pago para empregados que exerçam a mesma função na empresa em jornadas integrais.

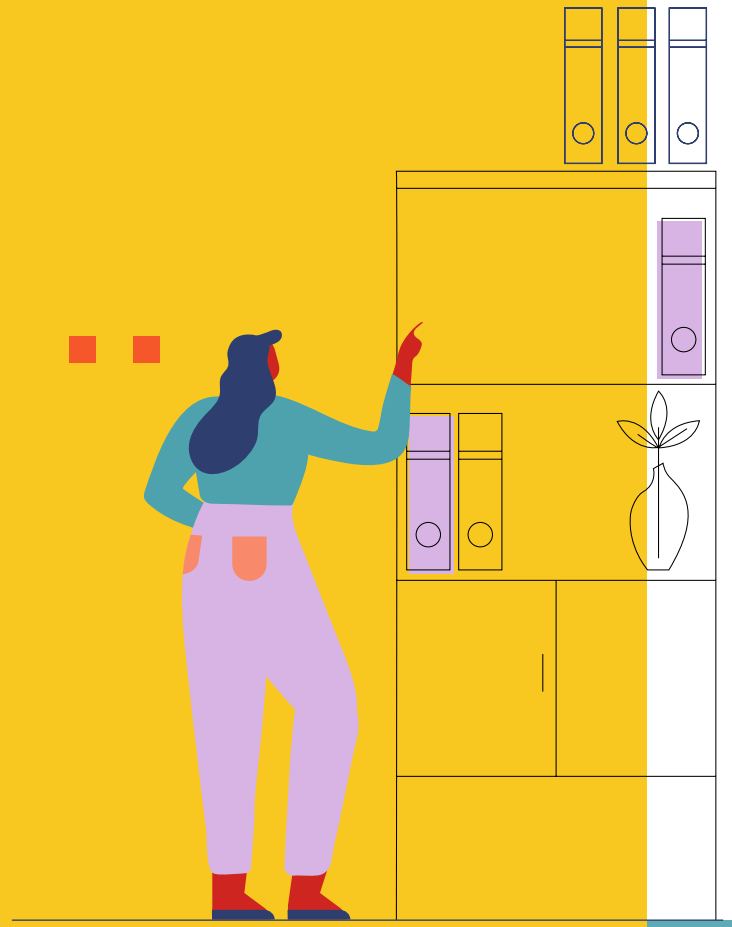
Caso não exista esta referência, não pode ser inferior ao valor-hora do piso da categoria profissional estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou ao valor-hora do salário mínimo vigente.



Pela lei, o pagamento deve ser efetuado após cada período trabalhado, mas as categorias que contam com a jornada intermitente na CCT podem ter o prazo de pagamento alterado (por exemplo, para quinzenal ou mensal). Por isso, recomenda-se que o empregador consulte a convenção coletiva para ter certeza de como proceder.

A jornada de trabalho é de até oito horas por dia, com possibilidade de acréscimo de mais duas horas como extras.

A empresa também deve pagar o vale-transporte correspondente ao deslocamento do funcionário.



CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO



Como não há expediente diário para o funcionário em jornada intermitente, ele precisa ser convocado para a prestação de serviço.

A CLT determina que a convocação deve ser feita com antecedência mínima de três dias corridos, por qualquer meio de comunicação. O empregado, por sua vez, tem prazo de um dia útil para responder ao chamado. Caso não se manifeste, fica caracterizada a recusa.

Empreendedor(a), é importante se atentar à convenção coletiva da categoria profissional. É possível que o documento estabeleça um prazo alternativo para a convocação ao trabalho.

Veja, a seguir, algumas simulações de contratação do trabalho intermitente.



TRABALHO INTERMITENTE

São contratos para prestação de serviços em dias específicos, sem obrigação de continuidade por parte da empresa ou do trabalhador, de maneira consensual.



FUNCIONÁRIO TRABALHA

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
		Empresa chama o funcionário (3 dias antes)	Prazo para o funcionário responder (2 dias antes)			

CENÁRIO 1 INSTITUTO DE BELEZA

Maior demanda às sextas e aos sábados.

CENÁRIO 2 LOJA

Reforço para vésperas de datas comemorativas.

EXEMPLO: se o Dia das Crianças cai num sábado, então, espera-se movimento maior de quarta a sexta, com aumento gradual de funcionários. A loja precisará de cinco funcionários extras na quarta, sete na quinta e dez na sexta.



SEX	Empresa convoca **5 funcionários** de quarta para trabalhar os 3 dias			
SÁB				
DOM				
SEG	Prazo para funcionários responderem	Empresa convoca **2 funcionários** extras de quinta para trabalhar 2 dias		
TER		Prazo para funcionários responderem	Empresa convoca **3 funcionários** extras de sexta para trabalhar 1 dia	
QUA	5		Prazo para funcionários responderem	5 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM
QUI	5 + 2			7 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM
SEX	5 + 2 + 3			10 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM

DIREITOS TRABALHISTAS

Todos os direitos do empregado em jornada regular são assegurados ao intermitente. Mas há uma diferença importante: os valores são sempre correspondentes ao período em que efetivamente houve prestação de serviço.



Portanto, a empresa que contratar trabalhador na modalidade intermitente deverá assumir os seguintes encargos ao fim de cada período trabalhado ou – se houver previsão na CCT – ao fim de cada mês: remuneração, férias proporcionais mais um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.





O empregador tem a obrigação de realizar os recolhimentos previdenciários e legais mensalmente e disponibilizar os comprovantes ao funcionário.

Haverá a incidência de adicional noturno (quando a prestação de serviço ocorrer no período entre 22h e 5h).





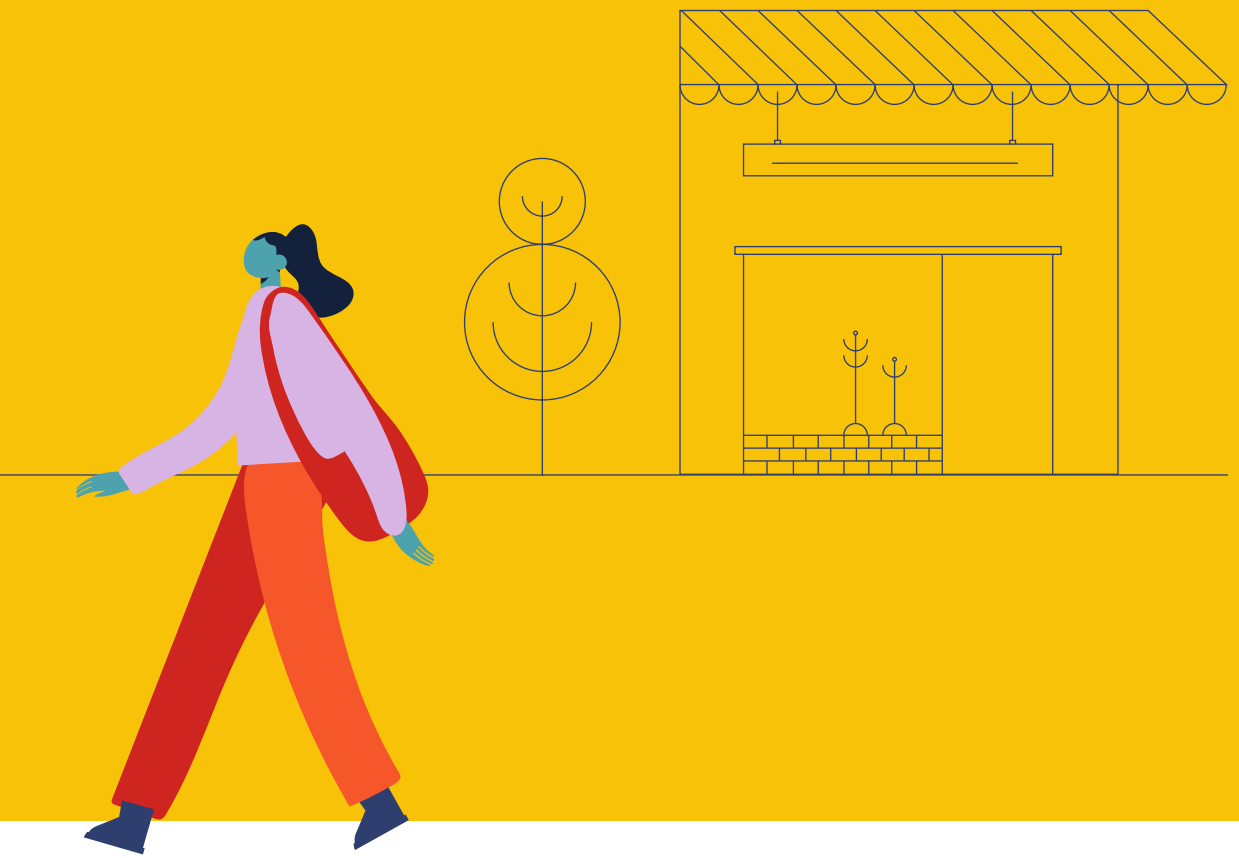
A cada 12 meses de contrato, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, de um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador.

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO



Quando a empresa demite o funcionário contratado na modalidade intermitente, deve pagar as verbas trabalhistas da mesma forma que aos empregados mensalistas (integral ou proporcionalmente ao período trabalhado), incluindo a multa do FGTS.

As verbas rescisórias e o aviso-prévio são calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado somente nos meses efetivamente trabalhados. Neste ponto, devem ser considerados os últimos 12 meses.



Caso o funcionário intermitente não seja convocado para o trabalho no período de um ano, o contrato será considerado rescindido. Assim, o empregador não precisa, necessariamente, demitir o intermitente, podendo aguardar a extinção natural do contrato de trabalho.

VANTAGENS E RECOMENDAÇÕES



O trabalho intermitente é eficaz para funções nas quais a empresa não precise contar com trabalhadores o tempo todo ou que necessitem de eventual aumento de mão de obra.

Por isso, o intermitente se encaixa em atividades com demandas concentradas em determinados dias da semana (bares, hotéis e restaurantes), em certas épocas do ano (Páscoa, Natal, Dia das Mães e Dia das Crianças) e em eventos (feiras e congressos).

É importante lembrar que o empregado intermitente pode firmar contratos com diversas empresas, além de poder recusar a convocação para o trabalho.

Por isso, recomenda-se que a empresa interessada em contar com a prestação de serviço intermitente mantenha contrato com vários trabalhadores, a fim de se resguardar da eventual recusa de um ou outro funcionário e não ficar sem mão de obra no momento em que mais precisar.



Também é preciso atenção ao pagamento do intermitente, que varia conforme o período trabalhado. Desta forma, a empresa precisa estar bem estruturada para proceder com os cálculos de vencimentos e reflexos trabalhistas.

Para estar sempre bem-informado
e acessar mais conteúdos de
orientação, visite o Fecomercio Lab
e o Portal da Federação.

Confira também nossos podcasts para
ficar por dentro de tudo o que
impacta a sua empresa.
SoundCloud
Spotify



PRESIDENTE
Abram Szajman

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

FECOMERCIOSP
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO TUTU
MARÇO 2022