

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico – Portaria/MTP nº 671/2021 – Trabalhador intermitente

Foi publicada no D.O.U. de 11/11/2021 a [Portaria/MTP nº 671, de 08/11/2021](#), que regulamenta várias disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

No presente informe será abordado sobre trabalhador intermitente.

1 - Trabalhador intermitente.

1.1 - O contrato de trabalho intermitente, previsto no art. 452-A da CLT, deverá ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e deverá conter as seguintes informações:

- A identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- O valor da hora ou do dia de trabalho, que não será inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e
- O local e o prazo para o pagamento da remuneração.

1.2 - O empregado intermitente, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas **férias** em até 03 (três) períodos.

1.3 - Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento da remuneração, das férias proporcionais com o acréscimo de um terço, do décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado, e dos adicionais legais, como, por exemplo, adicional de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, não poderá ser estipulado por período superior a um mês, e deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, em conformidade com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.

1.4 - A remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente.

Importante

Há risco de ocorrer questionamentos judiciais, caso o empregado intermitente receba remuneração superior a outros empregados com idêntica função, visto que o art. 461 da CLT determina que em tais situações deverá ser pago igual salário, podendo o empregador ser condenado a pagar diferenças de salário em favor do empregado prejudicado.

1.5 - Serão considerados cumpridos os **prazos de convocação ao trabalho** (de pelo menos, três dias corridos de antecedência) e **de resposta ao chamado** (de um dia útil), previstos nos §§ 1º e 2º do art. 452-A da CLT, quando constatada a prestação dos serviços pelo trabalhador intermitente.

1.6 - É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- Os locais de prestação de serviços;
- Os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e
- As formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

1.7 - Como no contrato de trabalho intermitente **a prestação de serviços não é contínua**, ocorrendo a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, deverá ser considerado **período de inatividade** o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços para o empregador, mediante prévia convocação contendo a informação da jornada de trabalho que será realizada pelo trabalhador.

1.7.1 - 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 mesmo outra modalidade de contrato de trabalho.

1.7.2 - No contrato de trabalho intermitente, o **período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador** e não será remunerado, porém, ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver o pagamento de remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. Em tais situações, há risco de o contrato de trabalho intermitente ser convertido judicialmente em contrato de trabalho no regime contínuo.

1.8 - As **verbas rescisórias e o aviso prévio** deverão ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Portanto, o cálculo dos valores das verbas rescisórias e do aviso prévio é distinto do cálculo de um contrato de trabalho no regime contínuo.

1.9 - No contrato de trabalho intermitente, o empregador deverá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado, e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

2 - A Seção III do Capítulo II, da Portaria/MTP nº 671/202, que trata sobre trabalhador intermitente, **entrará em vigor em 10/12/2021**.

3 - A Portaria/MTP nº 671/2021 anulou a seguinte norma relacionada ao assunto tratado no presente informe:

- **Portaria MTb nº 349, de 23 de maio de 2018**, que estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho.

Observação

Informações sobre o contrato de trabalho intermitente:

a) Previsão legal.

Na contratação de empregado na modalidade intermitente a empresa deverá observar as determinações contidas nos seguintes dispositivos legais “caput” e § 3º do art. 443 e art. 452-A da CLT.

Também é possível ser ajustada a contratação de empregados intermitentes por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, conforme prevê o inciso VIII do art. 611-A da CLT.

b) Conceito.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, considera-se como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com a 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, que são regidos por legislação própria.

c) Características.

Tal modalidade contratual possui as seguintes características:

- Deverá ser obrigatoriamente celebrado por escrito, não podendo ser acordado de forma tácita e nem verbal, sob pena de não ser reconhecido judicialmente como intermitente.

- A modalidade intermitente deverá ser registrada na carteira de trabalho do empregado, ainda que prevista em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva da categoria. Orienta-se elaborar um contrato individual de trabalho à parte, para registro das seguintes informações:
 - A identificação do empregado e do empregador, a assinatura e o domicílio ou sede das partes;
 - O valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, com o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho;
 - O local e prazo para pagamento da remuneração, e as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços intermitentes.
- Não há como ser procedida a contratação intermitente a prazo determinado e tampouco por experiência, dadas as previsões legais a respeito.
- Dada as características de tal tipo de contrato não é estipulada jornada de trabalho no ato da admissão, que deverá ser estipulada quando da convocação, com o encaminhamento da oferta de prestação de serviços.

d) Procedimentos em relação ao empregado intermitente.

Basicamente, a relação entre empregador e empregado se dará da seguinte forma:

- Após a contratação ter sido formalizada, o empregador irá convocar o empregado intermitente, por qualquer meio de comunicação eficaz, como "WhatsApp", correio eletrônico etc., quando houver a necessidade de prestação de serviços, informando qual será a jornada de trabalho, com, pelo menos, 03 (três) dias corridos de antecedência.
- Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
- A recusa da oferta pelo empregado não irá descaracterizar a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
- Uma vez aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, deverá pagar à outra parte, no prazo de 30 (trinta) dias, uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Importante destacar que:

- O empregado poderá se recusar a prestar os serviços, manifestando a recusa em relação à oferta, e não poderá ser punido por isso, dada as características do presente contrato.
- Os períodos de inatividade, em que não houver a prestação de serviços, não serão considerados tempo à disposição do empregador, não sendo remunerados pela empresa. Portanto, tais períodos são considerados suspensão do contrato de trabalho.
- Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço ou mesmo empregadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho, como, por exemplo, o contrato de trabalho de autônomo.
- Ao final de cada período de prestação de serviços o empregado deverá receber o pagamento imediato das seguintes parcelas:
 - A remuneração;
 - As férias proporcionais com acréscimo de um terço constitucional;
 - O décimo terceiro salário proporcional;
 - O repouso semanal remunerado; e
 - Os adicionais legais, como horas extras e adicional noturno, dentre outros.
- Na hipótese de o período de convocação ultrapassar um mês, o pagamento das parcelas citadas acima não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado.
- O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos, devendo o empregador efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, devendo fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.
- Quanto às férias, a cada doze meses, o empregado intermitente irá adquirir o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, a um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Porém, diferentemente dos demais empregados que exercem tra-

-balho contínuo, nada será devido a título de férias vencidas, visto que já terá recebido o pagamento proporcional no momento do recebimento da remuneração.

- Da mesma forma quanto ao décimo terceiro salário, que já será recebido pelo empregado, de forma proporcional, após cada período de prestação de serviços.
- Quando da rescisão do contrato de trabalho, as verbas rescisórias e o aviso prévio deverão ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

e) Outras providências que podem ser adotadas.

Sugere-se que o empregador informe detalhadamente ao trabalhador, quando da admissão e anteriormente à formalização da contratação, as condições que regem a modalidade intermitente, inclusive em relação ao modo que ocorrerão os períodos de prestação de serviços, e as situações de inatividade, onde não haverá remuneração, nem depósitos do FGTS e nem recolhimentos previdenciários.

Isto é extremamente importante, dada as particularidades da contratação na modalidade intermitente, que, via de regra, acaba sendo menos benéfica para o trabalhador do que a contratação no regime contínuo, devendo o trabalhador ser explicitamente informado de todos os detalhes de tal tipo de contrato de trabalho.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho