

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### Informe Estratégico – Pagamento do RSR no contrato de trabalho intermitente

1 – Uma dúvida recorrente diz respeito ao **pagamento do repouso semanal remunerado – RSR** (ou descanso semanal remunerado – DSR) para empregados contratados na **modalidade intermitente**, considerado o contrato de trabalho no qual **a prestação de serviços 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 (§ 3º do art. 443 da [CLT](#)).

2 – Inicialmente, é importante ressaltar que o **regime de trabalho intermitente** está previsto na CLT no § 3º do [art. 443](#) e no [art. 452-A](#), além do inciso VIII do [art. 611-A](#), que trata sobre a possibilidade de negociação coletiva sobre tal modalidade contratual.

2.1 – O § 6º do [art. 452-A](#) da CLT prevê que ao final de cada período de prestação de serviços o empregado receberá o pagamento imediato de algumas parcelas, entre elas o **repouso semanal remunerado**. Tais parcelas deverão ser pagas **até o quinto dia útil** do mês seguinte ao trabalhado, em conformidade com o previsto no art. 32 da [Portaria/MTP nº 671/2021](#) e no § 1º do [art. 459](#) da CLT.

3 – Especificamente, quanto ao repouso semanal remunerado ou descanso semanal remunerado, a norma jurídica que trata sobre o instituto é a [Lei nº 605/1949](#).

Segundo o art. 7º da citada lei:

Art. 7º A **remuneração do repouso semanal** corresponderá:

a) para os que **trabalham por dia**, semana, quinzena ou mês, à de **um dia de serviço**, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

b) para os que **trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho**, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

**3.1** – Via de regra, segundo o “caput” do [art. 452-A](#) da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o **valor da hora de trabalho**. Já o “caput” e inciso II do art. 30 da [Portaria/MTP nº 671/2021](#), prevê que o contrato de trabalho intermitente conterá o **valor da hora** ou do **dia de trabalho**. Portanto, na contratação do trabalhador intermitente deverá ser definido e registrado na carteira de trabalho o valor da hora de trabalho ou do dia de trabalho.

Assim, levando-se em consideração o previsto acima, no cálculo do repouso semanal remunerado, do empregado intermitente, deverá ser observado o seguinte:

- Para os empregados intermitentes que **trabalham por dia** a remuneração do repouso semanal corresponderá a **um dia de serviço**, somadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
- Para os empregados intermitentes que **trabalham por hora**, a remuneração do repouso semanal corresponderá **à sua jornada normal de trabalho**, somadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas.

**3.2** – Importante destacar que na contratação do empregado intermitente **não é ajustada a jornada de trabalho**, como normalmente ocorre com quem é contratado no **regime de trabalho contínuo**.

No intermitente, a jornada de trabalho, ou seja, o dia de trabalho, somente será definido quando do encaminhamento da **convocação** pelo empregador, com a respectiva **oferta** para a **prestação de serviços** (§ 1º do [art. 452-A](#) da CLT).

Com base na quantidade de horas e de dias de trabalho é que o empregado irá receber a remuneração mensal, e, por conseguinte, a remuneração do repouso semanal, além das outras verbas elencadas no § 6º do [art. 452-A](#) da CLT.

**3.3** – Em tendo trabalhado durante toda a semana anterior e cumprido integralmente o horário de trabalho, o empregado intermitente fará jus ao pagamento do repouso semanal remunerado, correspondente a **um dia de serviço** se contratado para trabalhar **por dia**, ou correspondente **à sua jornada normal de trabalho**, caso tenha sido contratado para trabalhar **por hora** (“caput” do art. 6º e alíneas “a” e “b” do art. 7º da [Lei nº 605/1949](#)).

A expressão “em tendo trabalhado durante toda a semana anterior” (“caput” do art. 6º da [Lei nº 605/1949](#)) não significa que o empregado intermitente deverá ter trabalhado ao longo de toda a semana para fazer jus ao pagamento do repouso semanal remunerado, mas que deverá ter trabalhado **em todos os dias da semana em que assumiu o compromisso de prestar serviços** ao ter aceito a oferta do empregador, além da exigência de cumprir integralmente o horário de trabalho previamente ajustado.

**3.4** – Vejamos o seguinte **exemplo**: um trabalhador foi admitido na modalidade intermitente, tendo sido ajustado o valor do dia de trabalho (ressaltando, que a **oferta de prestação de serviços** não pode ser superior a oito horas diárias de trabalho, que é a regra geral aplicável para quem é empregado, exceto no caso de horas extras de até duas horas por dia de trabalho, conforme o “caput” dos artigos [58](#) e [59](#) da CLT, respectivamente). Recebida a **convocação** para a prestação de serviços, o empregado aceitou a **oferta** de sete dias de trabalho, do dia 21 ao dia 25 de novembro de 2022, e do dia 28 ao dia 29 de novembro de 2022, das 8 às 18 horas, com duas horas de intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intrajornada). Se na **primeira semana de trabalho**, ou seja, do dia 21 ao dia 25 de novembro de 2022, o trabalhador intermitente houver trabalhado todos os citados dias, bem como se houver cumprido integralmente o horário de trabalho, fará jus ao pagamento do repouso semanal remunerado. Da mesma forma em relação à **segunda semana de trabalho**, nos dias 28 e 29 de novembro de 2022, ou seja, em tendo trabalhado os dois dias da semana e cumprido integralmente o horário de trabalho, também fará jus ao pagamento do repouso semanal remunerado. Como, no exemplo, foi ajustado na contratação o valor do dia de trabalho, a remuneração do repouso semanal corresponderá a um dia de serviço. Se houvesse sido ajustada a hora de trabalho a remuneração do repouso semanal corresponderia à jornada normal de trabalho.

**3.5** – Portanto, diferentemente do empregado admitido na **modalidade contínua de trabalho**, que, em regra, cumpre jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, ou de segunda-feira a sábado, totalizando 44 (quarenta e quatro horas) horas semanais, na **modalidade intermitente de trabalho** deverá ser

levada em consideração a **oferta de prestação de serviços**, visto que será esta que irá definir a **semana de trabalho** e o **horário de trabalho**, para fins de pagamento do repouso semanal remunerado, em conformidade com o “caput” do art. 6º da [Lei nº 605/1949](#).

4 – Sugere-se, como leitura complementar, as seguintes publicações: [informe](#) sobre “Notícia divulga condenação de empresa por contratação irregular de trabalhadora intermitente”; [informe](#) sobre “Atualidades trabalhistas – Importância do trabalho intermitente”; e [informe](#) sobre “Portaria/MTP nº 671/2021 – Trabalhador intermitente”.

5 – Por fim, é importante ressaltar que a Portaria MTB nº 349/2018 foi anulada pela [Portaria/MTP nº 671/2021](#), atual norma do Ministério do Trabalho e Previdência que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, inclusive sobre o trabalhador intermitente na Seção III.

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT