Uma imagem contendo Texto

Descrição gerada automaticamente

Formas de

contratação de

mão de obra

no meio rural

Atualizado em julho/2023.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

**A quais situações se aplica?**

O contrato de trabalho intermitente se aplica a qualquer tipo de atividade, desde que a prestação de serviços não seja contínua, mas, sim, intercalada ao longo do ano. Nos períodos em que o trabalhador não prestar serviços ao empregador, não é devida remuneração.

**Em que lei está previsto?**

CLT, artigo 443, §3º e artigo 452-A.

**Quais são as minhas principais obrigações como empregador?**

Além de outras obrigações previstas em lei, as principais obrigações do empregador no contrato de trabalho intermitente são:

1. Registrar o trabalhador no E-social;
2. Formalizar o contrato por escrito e acrescentar o valor da hora de trabalho;
3. Realizar a convocação para o trabalho por qualquer meio de comunicação eficaz (telefone, mensagem de texto, áudio...) com antecedência mínima de três dias;
4. Após recebida a comunicação, o trabalhador tem 01 (um) dia útil para dizer se aceita ou não a convocação para o trabalho. Se ele não responder, considera-se que recusou o chamado. O trabalhador não pode ser punido em caso de recusa e não precisa justificar seu motivo;
5. Uma vez aceita a convocação para o trabalho, as partes devem cumprir o combinado. Se qualquer uma delas (empregador ou trabalhador) agir de forma contrária sem motivo justo, deverá pagar à outra uma indenização de 50% do valor dos serviços no prazo de 30 (trinta) dias. No mesmo prazo, as partes podem compensar os serviços que deixaram de ser prestados conforme o combinado inicial;
6. O salário dos trabalhadores intermitentes deve ser igual ou superior ao salário-mínimo estabelecido em lei ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Pode ser superior ao salário dos demais trabalhadores contratados por outras modalidades pelo mesmo empregador. Se o período de prestação dos serviços ultrapassar um mês, o salário deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte. Aplicam-se ao trabalho intermitente as regras referentes ao recibo de pagamento;
7. Pagamento dos valores proporcionais de férias com adicional de 1/3 e do 13º salário, além do pagamento de repouso semanal remunerado e adicionais legais ao final de cada período de prestação de serviços, mediante recibo;
8. Após doze meses de prestação de serviços, o empregador deve conceder trinta dias de férias ao trabalhador nos doze meses seguintes. Nesses trinta dias, o trabalhador não poderá ser convocado para o serviço;
9. Limitação da jornada de trabalho e horas extras;
10. Concessão de vale-transporte e outros benefícios;
11. Concessão de intervalos e folgas;
12. Recolhimentos e repasses (FGTS, INSS e Sindicatos);
13. Garantia das condições de saúde e segurança do trabalho.

**Quando esse contrato pode ser considerado uma fraude?**

Dentre outras razões, o contrato de trabalho intermitente será inválido quando não for feito por escrito, ou quando as atividades desempenhadas exigirem o trabalho contínuo e não intercalado do mesmo trabalhador. Em qualquer caso, considera-se que os trabalhadores possuem um contrato de trabalho por prazo indeterminado.