



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-RETORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JORDANNA LUIZ DE SOUSA

**TRABALHO INTERMITENTE COM O FOCO NA REDUÇÃO DAS
DESPESAS NA FOLHA DE PAGAMENTO**

GOIÂNIA

2022

TRABALHO INTERMITENTE COM O FOCO NA REDUÇÃO DAS DESPESAS NA FOLHA DE PAGAMENTO

INTERMITTENT WORK WITH A FOCUS ON REDUCING PAYROLL EXPENSES

Jordanna Luiz de Sousa

Sergio de Lima Rodrigues da Costa

RESUMO: O presente trabalho apresenta uma modalidade trabalhista sob vínculo de emprego, com jornada e salário versátil de acordo com a demanda do empregador e a disponibilidade do empregado, mostrando os principais impactos econômicos na folha de pagamento das empresas. Esta modalidade foi validada pelos legisladores com a intenção de remover o trabalhador do emprego informal, reduzindo o índice de desemprego no país, e trazendo benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador. Esta pesquisa classifica-se como exploratória e bibliográfica quanto ao tema, e de abordagem qualitativa em relação ao problema. No decorrer do trabalho foi apresentado a influência do referido tema, com foco na diminuição das despesas dentro da folha de pagamento juntamente com inserção do trabalho intermitente.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de trabalho intermitente, folha de pagamento.

ABSTRACT: *The present work presents a labor modality under an employment relationship, with a versatile journey and salary according to the employer's demand and the employee's availability, showing the main economic impacts on the companies' payroll. This modality was validated by legislators with the intention of removing the worker from informal employment, reducing the unemployment rate in the country, and bringing benefits to both the employee and the employer. This research is classified as exploratory and bibliographic on the subject, and with a qualitative approach in relation to the problem. In the course of the work, the influence of this theme will be presented, focusing on the reduction of expenses within the payroll along with the insertion of intermittent work.*

KEY WORDS: *Intermittent employment contract, payroll.*

1 INTRODUÇÃO

Em decorrência da evolução da sociedade, naturalmente a relação de trabalho também precisava passar pelo processo de modernização, até mesmo em razão do alto índice de desemprego e com avanço da informalidade. Contudo, as propostas de emprego informal estão cada vez maiores devido à alta carga tributária com impostos, taxas e contribuições trabalhistas e, ainda, a burocratização do processo.

A lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações trabalhistas. Até a criação da referida Lei, o trabalhador, com vinculado a um empregador através de contrato de trabalho, seja por tempo determinado ou indeterminado, possuía a obrigatoriedade do cumprimento da jornada de trabalho pré-estabelecida pelo empregador, o que, na nova norma não mais é exigido essa é uma das principais mudanças da reforma trabalhista, introduzindo um moderno e novo formato do contrato de trabalho, com a não eventualidade do sujeito.

A lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 inseriu mudanças relevantes na estrutura do Direito do Trabalho, pois, criou um novo modelo contratual com disciplina jurídica própria, que até então não existia nesta área e possibilitou ao empregado a prestação de serviços de forma sazonal e ao empregador a solicitação do contratado somente nos períodos de maior demanda.

Diante da contextualização apresentada em parágrafos antecedentes, a referida pesquisa se propõe a responder a seguinte problemática: quais benefícios o contrato de trabalho intermitente pode proporcionar às partes? O trabalho intermitente reduz efetivamente as despesas com pessoal das empresas que o adotam? Qual o percentual dessas reduções?

Essa temática justifica-se em razão da possibilidade de disponibilizar o conhecimento sobre o trabalho intermitente aos especialistas e estudantes das áreas envolvidas como acadêmicos de contabilidade, profissionais liberais e a sociedade em geral.

A fundamentação teórica desta pesquisa está dividida em sete tópicos, a saber: o primeiro refere-se ao trabalho intermitente em seus conceitos, atualizações, especificações e situações especiais; o segundo trata da legislação sobre o trabalho intermitente, e seus pontos principais e relevantes; o terceiro sobre o contrato de trabalho, conceituações e modalidades; o quarto as funções do departamento pessoal; o quinto sobre a folha de pagamento, o seu conceito e tributações; o sexto destaca a relação empregado e empregador frente a reforma trabalhista e o sétimo, traz o reflexo da intermitência na folha de pagamento, no ponto de vista da empresa e do empregado, além de demonstrar os efeitos na economia.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente surgiu no ano de 2017 na reforma trabalhista, com intuito de contribuir para a redução da informalidade, combater o desemprego e tentar conter a crise no

país. Essa modalidade era conhecida como *'freelancers'* e permitia que os trabalhadores tivessem flexibilidade nos horários e dias trabalhados, podendo assim, o empregador contratá-los através de prestações de serviço quando houvesse uma maior demanda de atividade, na qual a remuneração seria proporcional, juntamente a todos os direitos regidos pela CLT (Teodoro, et al., 2019).

Segundo o artigo 452 – A, da Lei nº 13.467 da reforma trabalhista, o contrato de trabalho intermitente não pode ocorrer por formalização tácita, deve ser celebrado por escrito com o valor da hora de trabalhada, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo, ou dos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente, ou não. Segundo a lei, o empregador convocará o empregado para informá-lo qual será a sua jornada pelo menos três dias corridos antes do seu início, sendo facultado ao subordinado recusar a oferta e a recusa não descaracteriza a subordinação para fins de contratação. Recebida a convocação, o empregado terá um dia útil para responder se aceitará a oferta de trabalho. No caso de descumprimento do contrato sem justo motivo, pagará à outra parte no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida.

Ainda na mesma lei, especificamente no art. 452-A ao fim de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das verbas devidas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. O empregador ainda recolherá a contribuição previdenciária e o depósito do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) com base nos valores pagos no período mensal, e fornecerá o comprovante ao empregado. O trabalhador, enquanto estiver no período de inatividade poderá prestar serviços a outros contratantes não sendo considerado tempo à serviço do empregador, (BRASIL, 2017).

Vale salientar que apesar do trabalho intermitente ter entrado em vigor somente em 2017 na reforma trabalhista, outros países já utilizavam esse tipo de modalidade, principalmente no setor de serviço.

2.2 – LEGISLAÇÃO SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE

A legislação que trata sobre o trabalho intermitente e adequa a legislação às novas relações de trabalho no Brasil são a Lei nº 13.467 de 2017 que altera a CLT aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; a lei nº 8036, de 11 de maio de 1990 e a lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 2017).

O art. 452 – A, dispões sobre a celebração do contrato, que deve ser realizado com base na CLT, e conter discriminadamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou dos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. Ao final de cada prestação o empregado intermitente receberá seu pagamento, e não apenas no 5º dia útil do mês conforme regra aplicável aos os trabalhadores em situação normal (Pretti Gleibe, 2018).

Quanto a medida provisória (MP) nº 808 sancionada pelo então presidente da república Michel Temer, trazia informações para minimizar as dúvidas sobre o contrato de trabalho intermitente. Essa MP perdeu validade em 23 de abril de 2018, pois não foi convertida em Lei.

O art. 452 – C, trazia informações sobre o tempo de inatividade para o contrato intermitente, em que o empregado poderia prestar serviços de qualquer ramo a outros empregadores, utilizando o mesmo tipo de contrato ou outra modalidade de trabalho. Para evitar desentendimentos sobre o período de inatividade, o mesmo não era considerado como tempo à disposição do empregador, além de não ser remunerado. A partir do momento em que se remunerava um funcionário intermitente durante o tempo de inatividade se descaracterizava como contrato intermitente.

O art. 452 – D, dispunha sobre o encerramento do contrato intermitente, na qual ao se passar 1 (um) ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, seria considerado como um contrato encerrado, para que não permanecesse indefinidamente aberto sendo necessário pagamento de verbas aos trabalhadores.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO

Em 01 de maio de 1943, foi sancionada pelo então presidente da República Getúlio Vargas a Lei nº 5.452 que unificava toda legislação trabalhista existente no Brasil, surgindo desse ato a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. No art., 442 da CLT o contrato de trabalho é definido como um acordo expresse ou tácito que corresponde à relação de emprego gerando direito e obrigações para ambas as partes, no qual o empregado presta serviços solicitados, mediante a recebimento de salário (Pretti Gleibe, 2018). Os tipos de contrato de trabalho previstos na CLT são:

- **Contrato de trabalho determinado** é aquele que no momento da contratação é estipulado uma data “x” para seu encerramento (art. 443, §1º CLT).

Dentro dessa modalidade de contrato encontra-se o contrato de experiência com prazo máximo de 90 (noventa) dias, sendo permitido apenas uma prorrogação até atingir o mencionado prazo máximo. Durante esse prazo de experiência as empresas têm a oportunidade de analisar as aptidões e o desenvolvimento do novo empregado. Após os 90 (noventa) dias de experiência inicia-se o contrato de trabalho do tipo determinado que não poderá exceder a 2 anos (Pretti Gleibe,2018).

- **Contrato de trabalho indeterminado** – é a forma mais utilizada, não necessita de uma data prefixada para o encerramento, pois tal modalidade parte do princípio da continuidade (Pretti Gleibe, 2018). Dentro deste modelo, o contrato de experiência também pode ser utilizado, respeitando o tempo máximo, de 90 (noventa) dias a partir dos quais esse contrato começa a ser denominado indeterminado, pois não haverá uma data limite para encerramento.

- **Contrato de trabalho temporário** – a Lei nº 6.019, de janeiro de 1974 dispõe sobre esse tipo de contrato que acontece pela necessidade transitória da empresa, podendo ser por substituição de funcionário ou grande demanda de serviço. Nesse modelo a prestação de serviço ocorre através de uma terceirização onde uma empresa contrata pessoas físicas à serviços de outros tomadores. Este tipo de contrato não se caracteriza como vínculo empregatício.

- **Contrato de trabalho autônomo**– de acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), o trabalhador autônomo é aquele que executa sua profissão por conta própria, negociando diretamente com a empresa a sua prestação de serviço tendo total independência, pois o importante é a entrega de resultados (Pretti Gleibe, 2018). Nessa modalidade o trabalhador deverá fazer a inscrição junto a Prefeitura Municipal de sua cidade e deverá emitir notas fiscais referente aos seus trabalhos prestados. Como esta categoria se enquadra em um trabalho sem vínculo empregatício, o mesmo deverá realizar seu cadastro junto à Previdência Social.

- **Contrato de trabalho intermitente** - surgiu a partir da reforma trabalhista no ano de 2017, previsto expressamente no art. 444 § 3º da CLT tal modalidade de prestação de serviço não contínua, que não tem horas ou dias determinados, ficando a critério das partes essa escolha (Brolio Raphael Jacob, 2019). Nessa modalidade o empregador irá assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, e nas anotações deverá constar o valor da hora da atividade, não podendo ser inferior ao salário mínimo, e muito menos haver diferença de salários entre os contratados indeterminado ou determinado que irão realizar o mesmo serviço (Pretti Gleibe, 2018).

- **Contrato de trabalho teletrabalho** – A Secretaria Especial de Comunicação Social (SECOM) por meio do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que o home office pode ser realizado em diferentes locais, sendo isso dos seus principais diferenciais. Os trabalhadores dessa categoria podem realizar o seu serviço tanto de casa ou outro local fora das dependências do empregador. Com a pandemia da covid – 19 foi observado o quanto o trabalho remoto foi utilizado pois as empresas não tinham condições financeiras de ficar tanto tempo fechadas, e a saúde dos seus funcionários também não poderia ser colocada em risco devido a facilidade de contágio, por este motivo foi adotado o distanciamento social.

2.4 DEPARTAMENTO PESSOAL

Tudo começou efetivamente a partir de uma preocupação com as pessoas no ano de 1.888 quando o governo estadunidense criou um Serviço Federal para o desenvolvimento da administração de pessoas no setor público. A prática fez com que as instituições privadas também adotassem essas áreas relacionadas aos recursos humanos, dividida por funções até chegar em uma unificação conhecida como Seção de Pessoal que integrou áreas como: agentes de empregos, administradores de salários, especialistas em segurança, médicos do trabalho, especialista em treinamento, entre outros.

Com a evolução de todas essas práticas e com a chegada de novas preocupações deu se origem ao departamento pessoal. Esse departamento combinava diversas atividades com aspectos legais, médicos, de segurança, previdenciária, saúde, educação, relações, trabalhistas, atividades disciplinares, negociações coletivas, restaurantes, recreações, dentre outras (Coltro Alex, 2009).

No Brasil, a partir de 1.930, no governo de Getúlio Vargas, as empresas sofreram um impacto provocado pela legislação trabalhista, com a criação do Ministério do Trabalho, instituiu-se a Carteira Profissional, criou-se a proteção ao trabalho da Mulher e do menor; instituiu-se a CLT com o objetivo principal de proteger o trabalhador, regulamentando os vínculos de trabalho (Azevedo et al.2014).

Para Azevedo et al. (2014), o departamento pessoal é responsável pela parte burocrática e pelo cumprimento da legislação trabalhista, tendo como função cuidar dos processos de admissão de funcionários, elaboração da folha de pagamento, atualização cadastral, cuidar dos processos de desligamentos, controlar a concessão de licenças e férias.

O Departamento Pessoal (DP) é dividido pelo setor de admissão, compensação e desligamento, porém essa divisão não acontece sempre, ela varia de acordo com a estrutura e o porte da empresa.

Dentro da admissão, o candidato que estiver apto a vaga de emprego, terá que levar seus documentos sendo eles: carteira de trabalho, certidão de casamento, certidão de nascimento dos filhos, carteira de vacinação dos filhos menores de 07 (sete) anos, foto, comprovante de escolaridade, comprovante de endereço atualizado, atestado médico admissional, Registro Geral (RG), Cadastro de Pessoa Física (CPF) e o título de eleitor (SEBRAE).

De acordo com Azevedo et al. (2014), o setor de compensação tem como responsabilidade, o controle total da jornada de trabalho, elaboração da folha de pagamento, controle de benefícios, concessão de férias, concessão do 13º (décimo terceiro) salário, cálculos de tributos e contribuições.

A folha de pagamento é dividida em descontos e proventos. A parte de proventos engloba salário base, salário família, salário maternidade, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, ajuda de custo, prêmios dentre outras, ou seja, todas as remunerações, podendo ser variáveis ou não. Já na parte dos descontos compreende todas as saídas, sendo elas, tributos, faltas, vales, transporte, adiantamentos, etc.

No setor de desligamento encontra-se a extinção do contrato de trabalho, que de acordo com a dispensa (justa causa, sem justa causa, a pedido do funcionário, acordo entre as partes e demissão consensual) será calculado as verbas rescisórias para saber quais direitos o empregado tem a receber, pois cada modalidade possui aspectos diferentes (VanessaMarques,2019).

2.5 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é um documento obrigatório emitido pelas empresas mensalmente, onde mostra as jornadas de trabalho, de cada funcionário através de valores, nela é contabilizado todo o montante que a empresa deve aos funcionários e aos prestadores de serviços (Luciano Otto, 2020).Machado e Santos (2018, p. 404), reafirmam a obrigatoriedade de elaborar a folha de pagamento das remunerações pagas, devidas ou creditadas de todos funcionários da empresa, tendo em vista que tem que ser elaborada mensalmente contendo as discriminações: nome dos empregados, cargo, função, salário maternidade, as cotas do salário família e descontos efetuados.

Para Pimentel (Ana Patrícia Rodrigues et al., 2020), o objetivo geral da folha de pagamento é a demonstração do salário, através da remuneração e dos encargos, sendo eles:

Fundo de Garantia do Tempo e Serviço (FGTS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Seguro quanto Acidentes de Trabalho (SAT) ou Risco de Acidentes de Trabalho (RAT) Imposto sobre a Renda (IR).

O FGTS foi criado com o propósito de proteger o trabalhador em caso de demissão sem justa causa. O valor é depositado em uma conta vinculada ao contrato de trabalho. Nesta conta o empregador fará o depósito de 8% do salário bruto de cada funcionário mensalmente, sendo que este valor será pago pelo empregador. Todos os trabalhadores brasileiros contrato regido pela CLT tem direito a este benefício.

O INSS é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros. Para ter direito a tal benefício, o trabalhador deverá pagar uma contribuição mensal durante um determinado período ao INSS.

As empresas deverão elaborar folhas de pagamento referente às remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados e serviços contratados, de acordo com a legislação.

A tabela I mostra os percentuais descontados de cada funcionário de acordo com a respectiva remuneração.

Tabela 1 – tabela do INSS 2022

Período de 01/01/2022 a 31/12/2022			
De	Até	Alíquota	Deduções
0,00	1.212,00	7,5%	0,00
1.212,01	2.427,35	9%	18,18
2.427,36	3.641,03	12%	91,00
3.641,04	7.087,22	14%	163,82

Fonte: ecalculos.com.br

O Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) e o Risco Ambientais do Trabalho (RAT) que hoje é conhecido como: Contribuição de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT) é uma das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento das empresas. É um seguro pago pela empresa por meio de contribuição adicional, que é destinada a cobrir eventuais acidentes de trabalho. Portanto, tem o objetivo de financiar os benefícios concedidos pelo INSS em razão do grau de incidência da incapacidade de trabalhar decorrente dos riscos ambientais do trabalho, ou seja, através da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) é definida uma tabela de acordo com CNAE da empresa para avaliar o nível de risco e a alíquota a ser cobrada. A porcentagem incide sobre o salário total dos funcionários, em que o grau 1 (um) corresponde ao risco de trabalho leve, grau 2 (dois) médio e o grau 3 (três) grave (Maganha Benny Willian, 2016).

Para Gimenes, Antônia Maria et al. (2016) o IR é um tributo pago ao governo federal, sobre todos rendimentos dos trabalhadores, através das alíquotas o responsável pela folha de pagamento usará as alíquotas conforme Tabela 2 para calcular o valor devido de cada funcionário.

Tabela 2 – Imposto de Renda 2022

Base de cálculo	Alíquota	Dedução
De 0,00 até 1.903,98	Inseto	0,00
De 1.903,99 até 2.826,65	7,50%	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15,00%	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,50%	636,13
A partir de 4.664,68	27,50%	869,36
Valor dependentes: 189,59		

Fonte: Debit

2.6 RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR X A REFORMA TRABALHISTA

O art. 2º da CLT traz a informação de que é considerado empregador toda a empresa, individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica e contrata alguém mediante a salário referente as suas prestações de serviços.

De acordo com o art. 3º da CLT considera-se empregado toda pessoa física que é remunerada pelo compromisso de realização de suas tarefas não eventuais. Dentro de uma relação trabalhista, o funcionário tem o dever de prestar seu trabalho para empregador onde ele deve está estabelecido através de um contrato, descrevendo as suas obrigações, para que exista um relacionamento recíproco do pagamento à tarefa realizada (Viana, 2011, p.1).

Apesar da reforma trabalhista trazer vários pros e contras referentes a relação de trabalho, Pretti (Gleibe, 2018) afirma que o trabalho intermitente é caracterizado como vínculo empregatício, pois tem como o principal elemento a subordinação, além de atender as necessidades das empresas do século XXI sem prejudicar o empregado em questão da seguridade perante a Lei nº 13.467 de 2017.

A figura 1 mostra as principais vantagens do trabalho intermitente.

Figura 1 - Vantagens do trabalho intermitente



Fonte: tangerino blog

2.7 REFLEXOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

Para o empregador, a folha de pagamento representa um alto em face dos encargos trabalhistas. No início de 2011, o governo federal lançou o Plano Brasil Maior que previa uma série de incentivos para a indústria. Dentro da folha de pagamento, uma das medidas mais importantes tomadas foi a diminuição dos encargos trabalhistas, com a substituição da contribuição previdenciária patronal de 20% sobre a folha de pagamento para uma alíquota a partir de 1,5% sobre o faturamento (Marques, Luciana, 2011).

Mesmo com o incentivo acima descrito, muitas empresas continuam tendo altos custos com a folha, pela grande quantidade de funcionários. Pensando na diminuição de gastos, lucro mais efetivo sem prejudicar a empresa o trabalho intermitente vem para agregar dentro das instituições trazendo a opção de um trabalhador sazonal com vínculo empregatício. A figura 2 mostra o exemplo de uma folha de pagamento de um trabalhador intermitente (Pretti Gleibe, 2018).

A seguir um comparativo de uma folha de pagamento de um trabalhador intermitente e de um empregado por tempo indeterminado.

Quadro – folha de pagamento de um trabalhador intermitente em uma convocação de 10 dias

SP ACABAMENTOS LTDA					
05.415.541/0001-69			CONVOCAÇÃO 01/04/2022 ATÉ 10/04/2022		
CODIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		ADMISSÃO	54415	
	LORENZO PEIXOTO		01/02/2022	Pintor	
COD.	DESCRIÇÃO	REF	PROVENTOS	DESCONTOS	
25	HORAS DE TRABALHO INTERMITENTE	58,67	R\$ 498,70		
1	DSR. INTERMITENTE	9,78	R\$ 83,13		
45	FÉRIAS PROP. INTERMITENTE	0	R\$ 48,49		
15	1/3 FÉRIAS PROP. INTERMITENTE	0	R\$ 16,16		
23	13° SALÁRIO PROP. INTERMITENTE	0	R\$ 48,49		
21	INSS FÉRIAS	7,5		R\$ 4,85	
14	INSS 13° SALÁRIO	7,5		R\$ 3,64	
75	INSS 13°	7,5		R\$ 43,64	
			R\$ 694,96	R\$ 52,12	
			LIQUIDO	R\$ 642,84	
SALÁRIO BASE 8,50	BASE CALC. INSS 694,96	BASE DE CALC. FGTS 694,96	FGTS DO MÊS 55,60	BASE CALC. IRRF 0,00	FAIXA IRRF 0,00

Fonte: elaborado pela autora

Quadro – folha de pagamento de um trabalhador indeterminado

SP ACABAMENTOS LTDA					
05.415.541/0001-69					
CODIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		ADMISSÃO	54415	
	LORENZO PEIXOTO		01/04/2022	Pintor	
COD.	DESCRIÇÃO	REF	PROVENTOS	DESCONTOS	
24	HORAS DE TRABALHO	220	R\$ 1.870,00		
46	INSS	0		R\$ 150,12	
			R\$ 1.870,00	R\$ 150,12	
			LIQUIDO	R\$ 1.719,88	
SALÁRIO BASE 8,50	BASE CALC. INSS 1.870,00	BASE DE CALC. FGTS 1.870,00	FGTS DO MÊS 149,60	BASE CALC. IRRF 0,00	FAIXA IRRF 0,00

Fonte: elaborado pela autora

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Nascimento (Francisco Paulo do. 2016), a natureza básica tem como objetivo avaliar e diagnosticar, gerando conhecimentos novos para o avanço da ciência atribuindo valor ao estudo e suas mudanças ao longo do tempo através de parâmetro de referência ou comparação.

Como aponta Gil (2008), as pesquisas de objetivo exploratório têm como principal propósito desenvolver, esclarecer e alterar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Este método é desenvolvido com o objetivo de proporcionar visão geral, principalmente quando o tema escolhido é pouco explorado, dificultando a formulação de hipóteses precisas.

No que se diz respeito aos procedimentos, será utilizada pesquisa bibliográfica, realizada a partir de dados já elaborados, com a finalidade de procurar informações sobre o problema a respeito, através de sites, livros, artigos científicos, ferramentas matemáticas ou estatísticas (Gil 2002).

Quanto à abordagem trata-se de estudo qualitativo. Como aponta Denzin e Lincoln (2006), a abordagem qualitativa é de caráter interpretativo, no qual se tem como objetivo investigar a exposição detalhada do fenômeno.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O avanço da tecnologia ao longo tempo possibilitou melhorias e crescimento em todos os setores, e, de outro lado, fez com que outras coisas se tornassem obsoletas ou que precisassem de uma atualização. Com a chegada das crises que vem ocorrendo durante os anos, um grande receio dos empregados é o desemprego, que em 2017 foi de 12,7% (Abdala, vitor 2018), apesar da inserção do trabalho intermitente para diminuir o desemprego o IBGE aponta que no 1º (primeiro) trimestre de 2022 alcançou 11,9 milhões de pessoas.

A Lei nº 13.467 de 2017 veio para implementar as formas de trabalho, para que houvesse uma queda no desemprego no Brasil. Por mais que ela tem sido criada em 2017 muitas empresas não adotam esta modalidade, preferem manter o empregado por mais horas no serviço sem a menor necessidade, ou demitir o mesmo, sobrecarregando os outros profissionais da instituição, sendo que poderiam introduzir o trabalhador intermitente, melhorando o ambiente de trabalho e tendo um custo menor, pois o mesmo só irá trabalhar de acordo com a necessidade do empregador.

Brolio (Raphael Jacob, 2019) traz informações do uso da modalidade em 3 meses no Brasil, em dezembro de 2018. Segundo ele, houve 8.968 admissões e 3.081 desligamentos,

gerando um saldo de 5.887 empregos nas áreas envolvendo comércio, serviço, construção civil, indústria de transformação e agropecuária. Com pessoas de 17 a 65 anos de idade, sendo que deste, 57,8% era ocupado por homens e 42,2% por mulheres.

A tabela 3 mostra os 10 principais setores e respectivo contingente de trabalhadores intermitentes em dezembro de 2018.

Tabela 3 – As 10 principais ocupações segundo o saldo de empregados em dezembro de 2018

1	Atendente de lojas e de mercados	731
2	Assistente de vendas	707
3	Repositor de mercadorias	405
4	Vendedor de comercio varejista	291
5	Operador de caixa	260
6	Faxineiro	245
7	Montador de maquinas	227
8	Garçom	220
9	Soldador	193
10	Servente de obras	169

Fonte: Raphael Jacob Brolio.

Em maio de 2019, ocorreram 12.780 admissões e 5.221 desligamentos dentro do trabalho intermitente, gerando um saldo de 7.559 empregados, distribuindo por setores. O setor de Serviço registrou 2.995, Comércio 2.197, Indústria de Transformação 1.199, Construção Civil 1.041, Agricultura 120, Extrativa Mineral 6 e SIUP 1 (Brolio Raphael Jacob, 2019).

A tabela 4 mostra a posição em março de 2019.

Tabela 4 – As 10 principais ocupações segundo o saldo de empregados em maio de 2019

1	Assistente de vendas	1.028
2	Operador de caixa	507
3	Atendente de lojas e mercados	489
4	Barman	475
5	Vigilante	262
6	Faxineiro	254
7	Mecânico de manutenção de maquinas	227
8	Atendente comercial	216
9	Soldador	180
10	Servente de obras	175

Fonte: Raphael Jacob Brolio.

Em junho de 2019 ocorreram 15.520 admissões e 5.343 desligamentos gerando um saldo de 10.177 empregados intermitentes, envolvendo 2.691 estabelecimentos, destes 417

funcionários realizaram mais de um contrato intermitente. A tabela 5 mostra os 10 principais cargos ocupados por essa categoria no mês de junho de 2019 (Bródio Rafael Jacob, 2019).

Tabela 5 – As 10 principais ocupações segundo o saldo de empregados em junho de 2019

1	Vigilante	3,125
2	Porteiro de edifício	768
3	Recepcionista, em geral	721
4	Bombeiro civil	384
5	Assistente de vendas	264
6	Recepcionista de casa de espetáculos	259
7	Faxineiro	233
8	Vendedor de comercio varejista	210
9	Porteiro de locais de diversão	182
10	Soldador	156

Fonte: Raphael Jacob Brolio.

Apesar do crescimento observado na comparação entre os meses entende-se que o uso do trabalhador intermitente ainda é baixo no país, que apesar dos incentivos com a criação da lei, para que as empresas se sentissem mais seguras ao contratar esta modalidade, há um receio pela falta de entendimento sobre a lei, por isso opta-se por trabalhadores informais, demissão, ou até mesmo omissão dos encargos, algumas empresas enxergam a irregularidade como um “*bote de escape*” (Goulart 2016).

Apesar do baixo índice que foi demonstrado através das tabelas 3, 4 e 5 o número de contratações de trabalhadores intermitentes é baixo quando comparada à população economicamente ativa do país, mesmo assim esta modalidade é ideal para a necessidade da empresa, quando se busca a diminuição de gastos desnecessários e lucro mais efetivo juntamente a uma folha de pagamento que não omite encargos, esta modalidade vem para somar resultados. Como foi apresentado por Teodoro (et. Al. 2019), o empregado será remunerado mediante a sua prestação de serviço, ou seja, se a empresa necessita de funcionários alternados ou que só trabalha em datas determinadas, a troca do pagamento mensal para pagamento por prestação diminuirá mais conforme a quantidade de dias, pois este funcionário receberá o mesmo valor da hora trabalhada de um mensalista, não prejudicando a si ou a empresa, pois o mesmo poderá estar prestando os seus serviços em outras instituições.

Como aponta Azevedo et al. (2014), a folha de pagamento se encontra os proventos e descontos, suponhamos que um funcionário tenha um gasto efetivo para empresa de 20.000,00 ao ano. No entanto este funcionário tem uma demanda somente entre os dias 20 e 05, totalizando 15 dias, a troca do contrato indeterminado para um contrato de trabalho intermitente resultaria

em uma diminuição de 10.000,00 ao ano, assim esta empresa tem 10 empregados com a mesma demanda, a viabilidade da troca de modalidade é notável. A tabela 6 apresenta a planilha mostrando as principais diferenças do trabalho intermitente ao contrato de trabalho convencional.

Tabela 6 – Diferença entre o contrato de trabalho convencional e o intermitente

	Contrato de trabalho convencional	Contrato de trabalho intermitente
Formalização por contrato de trabalho	Não é obrigado	Obrigatória
Obrigação de registro na carteira de trabalho	Sim	Sim
Jornada de trabalho definida	Sim	Não
Salário mensal	Sim	Não
Pagamento de férias + 1/3	Sim, até 2 dias antes do empregado sair de férias	Sim, imediatamente após a presta�o de serviço, de forma proporcional
Pagamento de 13� salário	Sim, em 2 parcelas, sendo a primeira entre 1� de fevereiro a 30 de novembro, até 30 de dezembro.	Sim, imediatamente após a presta�o de serviço, de forma proporcional
FGTS	Sim	Sim
Direito ao recebimento de benefícios previdenciários (INSS)	Sim	Somente se a contribui�o do empregado atingir o valor mínimo
Direito � aposentadoria do INSS	Sim	Somente se a contribui�o do empregado atingir o valor mínimo
Seguro-desemprego	Sim	Não

Fonte: Sperling advogados.

Diante do que se foi observado na tabela anterior, a importância que a reforma trabalhista trouxe para o empregado e empregador, trazendo um leque de op es que anteriormente não se tinha, o trabalho intermitente era utilizado de forma irregular, pois não era regida por uma lei fazendo que a informalidade crescesse cada vez mais como aponta Teodoro (et. Al. 2019). A chegada do trabalho intermitente trouxe os trabalhadores para o meio legal permitindo a flexibilidade nos horários e dias trabalhados juntamente com todos os direitos regidos pela CLT.

Através da Lei n 13.467/2017, possibilitou mudanças para o DP, no quesito contrata o de funcionários, pois agora aqueles funcionários que antes ficava na empresa depois de ter realizado sua fun o e esperava o cumprimento das horas regidas pelo seu contrato de trabalho, para cumprir carga horaria, poderá está em outra institui o prestando serviço e aumentando a sua rentabilidade não dependendo de um único empregador, aumentando seus rendimentos de acordo com sua presta o de serviço.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por não ser tão utilizada no país, muitas pessoas não conhecem essa modalidade, que serve tanto para empresas que acabaram de serem abertas como aquelas que já estão no mercado a muito tempo. Não se faz necessário pagar o funcionário mensalmente por serviços que poderiam ser realizados em menor tempo. O contrato de trabalho intermitente está aí para ajudar as empresas com os novos avanços e ideias, para que ambas as partes possam crescer.

Os principais benefícios que o trabalho intermitente pode proporcionar para o empregador é a diminuição de gastos com salário, visto que o empregado trabalhará somente quando houver necessidade do mesmo. Já para o empregado, um dos benefícios é a segurança de seus direitos, apesar de não trabalhar todos os dias consecutivos. Diante disto é notório que essa modalidade proporcionará diminuição na folha de pagamento, de acordo com a figura 2 deste trabalho, observa-se o valor de um trabalhador intermitente para a empresa durante 1 (um) mês, qual a necessidade em contratar um trabalhador por tempo indeterminado, enquanto ele poderia realizar todo o trabalho previsto em um mês ou até em menos dias.

Apesar de trazer grandes oportunidades para as empresas e para os empregados, o uso do trabalho intermitente ainda é muito baixo no Brasil quando comparamos com a população economicamente ativa. Por este motivo, este trabalho foi elaborado para demonstrar o quanto o trabalhador intermitente pode somar dentro das instituições. No entanto Brolio (Raphael Jacob, 2019), faz um questionamento sobre a existência da relação de emprego dentro do trabalho intermitente. Para ele, o período de inatividade pode ocasionar ao trabalhador riscos econômicos, algo que o empregado não deve compartilhar com empregador, assim faz surgir questionamentos se tal modalidade deve ser considerada um contrato de trabalho.

Por fim, este trabalho, traz informações de que, por se tratar de uma modalidade pouco usada, há uma dificuldade em se encontrar informações sobre a mesma. Portanto, a falta de uma Lei mais explícita com objetivos claros, faz com que o trabalho intermitente não cresça em grandes proporções no país. Contudo, deixo aqui a seguinte sugestão para futuros estudos que virão: Um comparativo sobre o trabalho intermitente brasileiro com demais países, buscando sua melhor eficiência.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. **Taxa de desemprego no país fecha 2017 em 12,7%; população desocupada cai 5%**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2017-em-127#:~:text=A%20taxa%20de%20desemprego%20m%C3%A9dia,s%C3%A9rie%20hist%C3%B3rica%2C%20iniciada%20em%202012..> Acesso em: 14 jun 2022.

BARROS, Leonardo. **Entenda tudo sobre o trabalho intermitente**. 2019. Disponível: <https://tangerino.com.br/blog/controle-de-ponto/trabalho-intermitente/>. Acesso: 22 mai. 2022.

BRASIL.Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das leis do trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212. De 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 6.919, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 29abr.2022.

BRASIL. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. **Altera a consolidação das Leis do trabalho – CLT, aprovada pelo decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, 09 de novembro de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01maio2022.

BROLIO, Raphael Jacob. **O contrato de trabalho intermitente brasileiro – a necessidade de regularização por meio da negociação coletiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.p.122.

CAIXA. **Econômica Federal. O que é o FGTS**. Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 02maio2022.

COLTRO, Alex. Seção de pessoal, departamento de pessoal, administração de pessoal, administração de relações industriais, administração de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas,... ou o multiforme esforço do constante jogo. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 7, n. 1, p. 41-60, 2009.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE – COMO CALCULAR AS FÉRIAS E O 13º SALÁRIO PROPORCIONAL MENSAL. Guia trabalhista. 2018. Disponível: <https://trabalhista.blog/2018/01/30/contrato-intermitente-como-calculas-ferias-e-o-13o-salario-proporcional-mensal/>. Acesso: 22 mai. 2022.

D'AMORIM, MARIANA CORREA. **O contrato de trabalho intermitente**. 2018.68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – UFBA. Salvador. 2018.Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/26304/1/Mariana%20Correia%20D%27Amorim.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

DE AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. **As Diferenças Entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento Pessoal. Inesul-Faculdade Integrado Inesul**, 2014. 15 f. graduação em ciências contábeis – Instituto de Ensino Superior de Londrina (INESUL). Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf. Acesso em: 15 nov 2021.

DENZIN; LINCOLN. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. Ed. Porto Alegre 2006.

ESPECIAL TELETRABALHO: o trabalho onde você estiver. Justiça do trabalho. Disponível: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 14 de jun 2022.

ESPECIAL TRABALHO TEMPORÁRIO: **Oportunidade em tempos de desafios**. Justiça do trabalho. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/trabalho-temporario>. Acesso em: 15 de nov. de 2021.

GERHARDT; Silveira. **Métodos de pesquisa**. 1. Ed. UFRGS: Rio grande do Sul, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. Atlas: São Paulo, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. Atlas: São Paulo, 2008.

GIMENES, Antônia Maria et al. **Estudo da folha de pagamento: uma descrição dos proventos e descontos da folha de pagamento, com ênfase no setor privado**. Disponível: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_48_1488488330.pdf. Acesso em: 05 de maio de 2022.

GOULART, JOSIANA CAVALLI. **Prevenção das contingências trabalhistas: minimizando riscos**. 2015. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel no curso de Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. Criciúma. 2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/3587/1/Josiana%20Cavalli%20Goulart.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho – trabalho remoto**. Disponível em: <https://covid19.sebr.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21 mar. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 18 mai. 2022.

LUCIANO, Otto. **Folha de pagamento: tudo que você precisa saber**. Disponível: <https://pontomais.com.br/blog/folha-de-pagamento/>. Acesso em: 17 mai. 2022.

MACHADO, Riza Abreu Oliveira; DOS SANTOS, Milena Sanches Tayano. Departamento de pessoal modelo. 10ª ed. Freitas bastos, 2021. P.404.

MAGANHA, Benny Willian. **As contribuições para o SAT/ RAT/ GILRAT E FAP e suas implicações para as empresas.** Disponível em: <https://ndmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/395580482/as-contribuicoes-para-o-sat-rat-gilrat-e-fap-e-suas-implicacoes-para-as-empresas#:~:text=O%20Seguro%20de%20Acidente%20do,folha%20de%20pagamento%20das%20empresas.Acessoem:04maio2022.>

MARCHI, Caroline. **Entendas as diferenças entre contratos de trabalho temporário, intermitente e parcial.** 2019. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/imprensa-ij/entenda-as-diferencas-entre-contratos-de-trabalho-temporario-intermitente-e-parcial>. Acesso em: 24 mai. 2021.

MARQUES, Luciana. **Governo anuncia corte de 25 bilhões de reais em impostos à indústria:** Corte de tributos é antiga reivindicação do setor produtivo; principal medida do Programa Brasil Maior é a redução de impostos sobre a folha de pagamento. Disponível: <https://veja.abril.com.br/economia/governo-anuncia-corte-de-25-bilhoes-de-reais-em-impostos-a-industria/>. Acesso: 22 mai. 2022.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do. **Classificação da Pesquisa. Natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos.** 1. Ed. Brasília. Thesaurus, 2015.

O QUE É TRABALHO INTERMITENTE? **Sperling Advogados.** 2021. Disponível: <https://sperling.adv.br/publicacoes/o-que-e-trabalho-intermitente/>. Acesso: 17 mai. 2022.

PIMENTEL, ANA PATRÍCIA RODRIGUES ET AL. **O contrato de trabalho intermitente e a garantia dos direitos do empregado ao final de cada período de prestação de serviço.** Revista Empreenda UNITOLEDO, Araçatuba, v. 4, n. 1, p. 52-63, jan. /jun., 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/3462-6436-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 de out. de 2021.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática** – conforme a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018. P.24.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Contrato de trabalho.** Disponível em: <https://eadlms.sebrae.com.br/main/novosebrae/training/classroom/class/42718?topic=39814>. Acessado em: 08 nov. de 2021

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Qual a diferença entre trabalhador autônomo, avulso e temporário.** <https://www.sebrae-sc.com.br/blog/trabalhador-autonomo-avulso-e-temporario>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

SANTOS, Beatriz Garcia Gouveia. **Trabalho intermitente:** benefícios e desvantagens para o empregado. Revista do curso de direito, v. 16, n. 16, p. 201-221, 2021. disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/1036353>. Acesso: 31 de mar. 2022.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DO INSS PARA 2022 COM VALOR A DEDUZIR (fator de dedução). **Ecalculos.com.br.** Disponível em: <https://www.ecalculos.com.br/utilitarios/tabins.php>. Acesso: 18 mai. 2022.

TABELAS E CÁLCULOS DO IRRF. **Debit.** Disponível: <https://www.debit.com.br/tabelas/tabelas-irrf.php>. Acesso: 18 mai. 2022.

TEODORO Maria; PRETTI GLEIBE; ESTENDER ANTONIO CARLOS. **A reforma trabalhista e o recrutamento do trabalho intermitente.** Revista Ciências Jurídicas e Sociais-UNG-Ser. São Paulo. v. 7, n. 1, p. 24-34, 2019. Disponível em: <http://revistas.ung.br/index.php/cienciasjuridicasocias/article/view/3351/2576>. Acesso em: 23 mai. 2021.

VANESSA, Marques. **Quais são as modalidades de rescisão de contrato de trabalho.** Jornal contábil. Araguari. 20 abril de 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/quais-sao-as-modalidades-de-rescisao/>. Acesso em: 16 nov. 2021.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. **A importante relação entre o empregado e o empregador.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 89, jun. 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-89/a-importante-relacao-entre-o-empregado-e-o-empregador/>. Acesso em: 17 nov. 2021.

VIEIRA; ZOUAIN. **Pesquisa qualitativa em administração.** 1.Ed. FGV: Rio de Janeiro, 2004.