

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
MORGANA SANTINI

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC**  
**O IMPACTO DOS CONTRATOS INTERMITENTES EM UMA**  
**EMPRESA**

LAGES  
2019

MORGANA SANTINI

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC**  
**O IMPACTO DOS CONTRATOS INTERMITENTES EM UMA**  
**EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Unifacvest como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof.º MSc. Ceniro Ferreira de Sousa

MORGANA SANTINI

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC**  
**O IMPACTO DOS CONTRATOS INTERMITENTES EM UMA**  
**EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Unifacvest como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof.º MSc. Ceniros Ferreira de Sousa

Lages, SC \_\_\_\_/\_\_\_\_/2019. Nota \_\_\_\_

---

Prof.º MSc. Ceniros Ferreira de Sousa

---

Prof.º MSc.

---

Prof.º MSc.

LAGES  
2019

*“ Eu tentei 99 vezes e falhei, mas na centésima tentativa eu consegui, nunca desista dos seus objetivos mesmos que esses pareçam impossíveis, a próxima tentativa pode ser a vitoriosa. ”*

*- Albert Einstein*

# OS IMPACTOS DOS CONTRATOS INTERMITENTES EM UMA EMPRESA

Morgana Santini<sup>1</sup>

Ceniro Ferreira de Sousa<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho apresenta como objetivo observar como funciona uma admissão na modalidade de contrato intermitente, bem como a legislação regulamentadora e a demonstração da folha de pagamento mensal de um funcionário, todas as verbas devidas a ele pela sua prestação de serviços durante as convocações e valores a serem pagos pelo empregador para a Previdência Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A pesquisa se deu através de abordagem teórica com pesquisa em sites e livros. Constatou-se a importância do conhecimento do profissional contábil a fim de oportunizar aos empregadores o domínio necessário para admissão de funcionários na modalidade Intermitente bem como a vasta experiência do profissional no controle das verbas a serem pagas.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista, Contrato Intermitente, Impactos, Leis do Trabalho.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis, 8ª fase, do Centro Universitário UNIFACVEST.

<sup>2</sup>Professor, Doutor e Coordenador do Curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário UNIFACVEST

## THE IMPACTS OF INTERMITTENT CONTRACTS IN A COMPANY

Morgana Santini<sup>1</sup>

Ceniro Ferreira de Sousa<sup>2</sup>

### ABSTRACT

The present study aims to observe how an admission in the intermittent contract modality works, as well as the regulatory legislation and the demonstration of the monthly payroll of an employee, all monies owed to him for his services during calls and values to be paid by the employer to the Social Security and Guarantee Fund for Time of Service. The research was done through theoretical approach with research in websites and books. It was verified the importance of the knowledge of the accounting professional in order to provide employers with the necessary domain for the admission of employees in the Intermittent mode as well as the vast experience of the professional in the control of the amounts to be paid.

**Keywords:** Labor reform, intermittent contract, impacts, labor laws.

---

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis, 8ª fase, do Centro Universitário UNIFACVEST.

<sup>2</sup>Professor, Doutor e Coordenador do Curso de Ciências Contábeis no Centro Universitário UNIFACVEST

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
1. 1 Justificativa .....	6
1. 2 Objetivo .....	7
1. 2. 1 Objetivo Geral .....	7
1. 2. 2 Objetivo Específico .....	7
1. 3 Metodologia.....	7
<b>2 REFORMA TRABALHISTA DE 11 DE NOVEMBRO DE 2017 .....</b>	<b>8</b>
<b>3 CONTRATO INTERMITENTE LEI NÚMERO 13.467 ARTIGO 452-A.....</b>	<b>9</b>
<b>4 ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>11</b>
4. 1 A Empresa .....	11
4. 2 Dados da Admissão .....	11
4.3 Primeiro Mês de Convocação.....	12
4. 4 Segundo Mês de Convocação.....	133
4. 5 Terceiro Mês de Convocação .....	155
4. 6 Análise Crítica .....	177
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>188</b>
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>19</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, pode-se observar um cenário de constantes transformações na rotina dos profissionais da contabilidade que precisam buscar sempre a atualização dos seus conhecimentos para que o serviço prestado a seus clientes seja sempre de alta qualidade. Todos os dias surgem novas leis, novas legislações e medidas provisórias que alteram a forma do profissional trabalhar e também no dia a dia das pessoas.

A Reforma Trabalhista de 11 de Novembro de 2017 é um grande exemplo disso, afinal houve diversas mudanças que influenciaram na rotina de milhares de trabalhadores brasileiros, bem como nas empresas e escritórios de contabilidade, já que a partir deste momento, muitas coisas passaram a ser permitidas em lei, como por exemplo jornada de trabalho 12 x 36 (doze horas trabalhadas seguida por trinta e seis horas de descanso), fracionamento das férias em até três períodos, rescisão de contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, contrato intermitente, entre tantas outras.

Trata-se, assim, de ajustes e modificações estabelecidas na chamada reforma trabalhista, as quais eram de certo modo previstas, em razão da forma como o Projeto de Lei que deu origem à matéria foi votado no Congresso Nacional, notadamente no Senado Federal.

No Contrato Intermitente, portanto, a primeira característica é que o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando ser chamado para executar o serviço. As empresas poderão agenciar o trabalhador para prestar serviços por alguns períodos durante a semana ou mês, não podendo ultrapassar o limite previsto garantido pela constituição federal que são de 44 horas semanais e 220 horas mensais.

### 1.1 Justificativa

O departamento pessoal é um setor de extrema importância dentro das empresas e escritórios de contabilidade, pois todos os dias, o trabalho deste profissional envolve o trato com as pessoas. A rotina trabalhista é uma tarefa cotidiana de diversos profissionais do ramo, do qual, exige um progresso tecnológico de gerações e necessidades empresariais. Com o perfeito conhecimento da legislação vigente, o profissional de departamento pessoal, é capaz de ampliar a gama de serviços oferecidos a uma empresa, e também a melhoria dos processos de recursos humanos dentro de cada empresa, sendo um fator decisório que exige amplo

conhecimento, especialização e experiência. O ponto chave da aplicação do conhecimento do deste profissional requer observação profunda, e, ao saber escolher o caminho certo poderá trazer à tona todas as soluções importantes, alavancando a confiança de gestores e clientes de uma empresa.

## 1. 2 Objetivo

### 1. 2. 1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem por objetivo verificar como funciona uma admissão na modalidade de Contrato Intermitente, demonstrando a folha de pagamento mensal, bem como a legislação regulamentadora de tal modalidade.

### 1. 2. 2 Objetivo Específico

As empresas de serviços esporádicos necessitam de profissionais suficientes para atender a sua demanda. Desta forma tem-se por objetivo:

- Demonstrar a admissão de um funcionário Intermitente;
- Verificar a apuração das verbas devidas ao empregado;
- Analisar a tributação sobre a folha de pagamento mensal do funcionário.

## 1. 3 Metodologia

Através de pesquisas e buscas em livros, internet e conversas com profissionais da área contábil pôde-se averiguar todo o conhecimento aplicado, com enfoque na reforma trabalhista e, tendo como base a aplicação prática na admissão e movimentação mensal do funcionário.

## **2 REFORMA TRABALHISTA DE 11 DE NOVEMBRO DE 2017**

O processo de evolução tem modificado constantemente a vida das empresas, independente de tamanho ou nível de organização. Estudar os impactos de uma nova legislação é indispensável, não somente para aperfeiçoamento do profissional contábil, mais também da qualidade dos serviços prestados por ele. As informações devem chegar cada vez com maior precisão, rapidez e clareza, transformando esse processo vital para as empresas competirem e crescerem.

A Reforma Trabalhista do Brasil no ano de 2017 causou um grande impacto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual sofreu inúmeras alterações desde a mudança nas modalidades de contratação, jornada de trabalho, até na forma de rescindir os contratos de trabalho. Lei 13.467 de 2017 e pela medida provisória número 808. Segundo o governo federal, o objetivo da reforma foi combater o desemprego e a crise econômica no país.

A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei foi referenciado a criação da CLT, no ano de 1943, do qual o País passou por inúmeras mudanças nestes anos e, neste cenário, a lei trabalhista também precisa se modernizar para atender novas formas de trabalho, bem como novos empregadores.

O projeto de lei foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 e no Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017. A Lei foi sancionada pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro de 2017.

### 3 CONTRATO INTERMITENTE LEI NÚMERO 13.467 ARTIGO 452-A

O contrato de Trabalho Intermitente foi uma das grandes novidades da Reforma Trabalhista. É aquele do qual a prestação de serviços não é contínua, mesmo existindo a subordinação ao empregador, também não caracteriza trabalho terceirizado. Ele ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, podendo o período de serviços ser determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregador ou do empregado.

Conforme texto do Artigo 452-A, o Contrato Intermitente deve ser celebrado por escrito, mediante registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) contendo identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes envolvidas no contrato, bem como valor da hora ou dia de trabalho, o qual não pode ser inferior ao valor do salário mínimo diário, observando se tal serviço será prestado no período noturno ou diurno (no caso de serviço noturno, a remuneração será maior que a do período diurno conforme Consolidação das Leis do Trabalho). Lembrando que o local, data e forma de pagamento, também deve ser reconhecido.

A convocação por parte do empregador deve ser informada com pelo menos três dias corridos de antecedência. Após o recebimento da convocação, o empregado deve responder no prazo de um dia útil, presumindo que o silêncio sobre a convocação, figura recusa. A recusa não caracteriza insubordinação para fins de contrato intermitente. Porém, após a oferta para comparecimento ao trabalho, caso uma das partes vir a descumprir sem motivos justos, deverá ser feito o pagamento de multa de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de trinta dias, conforme Artigo 452-A.

O Contrato Intermitente permite que o empregado preste serviço a outros empregadores, conforme o parágrafo 5º que diz que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador.

Sobre a remuneração ao término de cada período de prestação de serviço, o parágrafo 6º da lei mostra:

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Ainda conforme Artigo 452-A, o recibo de pagamento deve conter a discriminação dos valores relativos a cada uma das referidas parcelas. O empregador deverá fazer o recolhimento da Contribuição Previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) conforme rendimento mensal e deverá fornecer ao empregado o comprovante de cumprimento de tais obrigações trabalhistas. É assegurado o direito a férias após o período de doze meses trabalhados, do qual o empregado não poderá ser convocado para prestar serviços para o empregador. As férias poderão ser fracionadas em três períodos (conforme Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017), desde que aja um acordo entre empregado e empregador.

Caso o empregado venha a precisar de auxílio doença, o mesmo será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade para o trabalho. No caso de salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

## 4 ESTUDO DE CASO

O Contrato Intermitente foi legalizado na intenção de regularizar a situação dos profissionais que trabalham de forma irregular.

Com essa nova modalidade, o profissional além de ter registro na carteira profissional de trabalho, tem direito garantidos, como recolhimento ao INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social) e FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), férias, 13º salário, auxílio maternidade, entre outros.

O estudo de caso irá apresentar a movimentação da folha de pagamento de uma empresa fictícia de eventos. Será apresentada a folha de pagamento e impostos referentes a três meses de funcionamento da Festas & Cia, do qual será possível ver na prática os impactos de um contrato intermitente.

### 4.1 A Empresa

A empresa fictícia de eventos Festa & Cia LTDA, é uma empresa que atua no ramo de eventos como festas de casamentos, formaturas, aniversário, eventos de pequeno e médio porte em geral.

A empresa conta com 5 funcionários contratados em regime normal. A empresa também conta com um funcionário contratado em regime intermitente.

### 4.2 Dados da Admissão

O funcionário João da Silva, é garçom e foi admitido pela empresa Festas & Cia através de contrato intermitente.

A admissão se deu no dia 01 de dezembro de 2017, com salário base de R\$ 5,90 (cinco reais e noventa centavos) por hora trabalhada. Seu horário de trabalho na maioria das convocações será noturno (incidência de Adicional Noturno).

O salário base para o contrato intermitente foi calculado a partir do salário base convencionado, no caso R\$ 1.300,00 (Um mil e trezentos reais por mês). Para obter o salário por hora utilizamos o valor de R\$ 1.300,00 dividido por 220 horas que é total por mês normal contratual ( $R\$ 1.300,00 / 220 = R\$ 5,90$ ) que será igual a R\$5,90 (Cinco reais e noventa centavos).

#### 4.3 Primeiro Mês de Convocação

O primeiro mês de convocação foi dezembro de 2017, o mês possui trinta e um dias, dos quais João trabalhou vinte dias. Sendo desse total de dias trabalhados, três sábados, dois domingos e quinze dias de semana (segunda a sexta).

Em todas as convocações de João, sua jornada teve início às 20:00 horas com término às 04:00 horas, e foi cumprida rigorosamente desta forma. Sendo assim, para efeitos de cálculos, o funcionário trabalhou todos os dias oito horas.

Portanto, o cálculo para cada dia trabalhado ficará assim:

- 08:00 horas x R\$5,90 = R\$47,20 horas normais;
- Adicional noturno a partir das 22:00 horas: 6 horas / 52,50 minutos (na hora noturna, cada hora tem 52,30 minutos) x 60 minutos (hora cheia normal) x R\$1,18 (20% do valor da hora normal) = R\$ 8,09 hora adicional noturno;
- Intrajornada: Como o funcionário não faz intervalo para lanche, a empresa paga o adicional de 50% na hora de Intrajornada, preestabelecido em contrato: 01:00 hora x R\$8,85 = R\$8,85 hora adicional intrajornada;

Sendo assim, a remuneração do funcionário, por dia trabalhado fica no total de R\$ 64,14.

No cálculo do valor devido ao funcionário, deve entrar também o Descanso Semanal Remunerado (DSR) sobre adicional noturno, sendo calculado da seguinte forma:

- Descanso sobre adicional noturno: 120 horas (horas noturnas do mês) / 25 dias (dias úteis no mês) x R\$ 5,90 (valor da hora normal) x 20% x 6 dias (total de domingos e feriados do mês) = R\$ 33,99

Sendo assim, o total de todos dos dias trabalhados juntamente com o Descanso Semanal Remunerado (DSR) será R\$ 1.316,79

Como o Contrato Intermitente, as verbas de 13º salário e férias são pagas mensalmente, para ter o valor total da folha, é necessário levar estes dados em conta também:

- Férias: Salário Base do mês R\$1.316,79 / 12 meses = R\$109,73
- 1/3 Férias: R\$108,33 / 3 = R\$36,57
- 13º salário: Salário Base R\$1.300,00 / 12 meses = R\$109,73;

Para a formação do valor total da folha do funcionário, basta somar as verbas:

- R\$1.316,79 + R\$109,73 + R\$36,57 + R\$109,73 = R\$1.572,82.

O único desconto incidente sobre os proventos de João será o INSS, que será discriminado da seguinte forma:

- INSS Sobre salário: R\$1.316,76 (remuneração total referente aos dias trabalhados + Adicional Noturno + Intrajornada + DSR sobre adicional Noturno) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$105,34
- INSS sobre Férias: R\$ 146,30 (remuneração referente a um mês de férias + 1/3 de férias) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$11,70;
- INSS sobre 13º Salário: R\$ 109,73 (remuneração referente a um mês de 13º salário) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$8,78.

Portanto o valor líquido a ser pago para o funcionário será R\$1.572,82 – R\$ 125,82 (descontos de INSS sobre remunerações), será de R\$ 1.447,00.

O depósito de FGTS referente ao mês de dezembro desse funcionário será de R\$125,82. Conforme quadro abaixo:

DESCRIÇÃO	PROVENTOS	DESCONTOS
Horas Normais	R\$ 47,20	
Adicional Noturno	R\$ 8,09	
Intrajornada	R\$ 8,85	
Descanso Semanal Remunerado (DSR)	R\$ 33,99	
Férias	R\$ 109,73	
1/3 de Férias	R\$ 36,57	
13º Salário	R\$ 109,73	
INSS Mensal		R\$ 105,34
INSS Sobre Férias		R\$ 11,70
INSS Sobre 13º Salário		R\$ 8,78
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 1.572,82</b>	<b>R\$ 125,82</b>
<b>TOTAL LIQUIDO</b>		<b>R\$ 1.447,00</b>
<b>FGTS DO MÊS</b>		<b>R\$ 125,82</b>

Fonte: A autora (2018)

#### 4. 4 Segundo Mês de Convocação

O segundo mês de convocação foi janeiro de 2018. O mês possui trinta e um dias, dos quais o funcionário foi convocado para trabalhar em cinco dias. Sendo do total de dias trabalhados, um sábado.

Todas as convocações de João tem início da jornada as 20:00 horas, com término as 04:00 horas, e foi cumprida rigorosamente desta forma. Sendo assim, para efeitos de cálculos, o funcionário trabalhou todos os dias oito horas.

Portanto, o cálculo para cada dia trabalhado ficará assim:

- 08:00 horas x R\$5,90 = R\$47,20 horas normais;
- Adicional noturno a partir das 22:00 horas: 6 horas / 52,50 minutos (na hora noturna, cada hora tem 52,30 minutos) x 60 minutos (hora cheia normal) x R\$1,18 (20% do valor da hora normal) = R\$ 8,09;
- Intrajornada: Como o funcionário não faz intervalo para lanche, a empresa paga o adicional de 50% na hora de Intrajornada, preestabelecido em contrato: 1 hora x R\$8,85 = R\$8,85;

Dessa forma, a remuneração do funcionário, por dia trabalhado fica no total de R\$ 64,14.

O Descanso Semanal Remunerado devido neste mês de convocação será calculado da seguinte forma:

- Descanso sobre adicional noturno = 30 horas (horas noturnas do mês) / 26 dias (dias úteis no mês) x R\$ 5,90 (valor da hora normal) x 20% x 5 dias (total de domingos e feriados do mês) = R\$ 6,80.

Sendo assim, o total de todos dos dias trabalhados juntamente com o Descanso Semanal Remunerado (DSR) será R\$ 327,50.

Como visto anteriormente no Contrato Intermitente, as verbas de 13º salário e férias são pagas mensalmente:

- Férias: Salário Base do mês R\$327,50 / 12 meses = R\$27,29;
- 1/3 Férias: R\$ 327,50 / 3 = R\$ 9,10
- 13º salário: Salário Base R\$1.300,00 / 12 meses = R\$109,73;

Para a formação do valor total da folha do funcionário, basta somar as verbas:

- R\$ 327,50 + R\$ 27,29 + R\$ 9,10 + R\$ 109,73 = R\$ 473,62

O único desconto incidente sobre os proventos de João será o INSS, que será discriminado da seguinte forma:

- INSS Sobre salário: R\$ 327,50 (remuneração total referente aos dias trabalhados + Adicional Noturno + Intrajornada + DSR sobre adicional Noturno) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$ 26,20.
- INSS sobre Férias: R\$ 37,00 (remuneração referente a um mês de férias + 1/3 de férias) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$ 2,96;

- INSS sobre 13º Salário: R\$ 109,73 (remuneração referente a um mês de 13º salário) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$8,78.

Portanto o valor líquido a ser pago para o funcionário será R\$ 473,62 – R\$ 37,94 (descontos de INSS sobre remunerações), será de R\$ 435,68.

O depósito de FGTS referente ao mês de dezembro desse funcionário será de R\$ 37,89.

Conforme ilustra quadro abaixo:

<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>PROVENTOS</b>	<b>DESCONTOS</b>
Horas Normais	R\$ 47,20	
Adicional Noturno	R\$ 8,09	
Intrajornada	R\$ 8,85	
Descanso Semanal Remunerado (DSR)	R\$ 6,80	
Férias	R\$ 27,29	
1/3 de Férias	R\$ 9,10	
13º Salário	R\$ 109,73	
INSS Mensal		R\$ 26,20
INSS Sobre Férias		R\$ 2,96
INSS Sobre 13º Salário		R\$ 8,78
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 473,62</b>	<b>R\$ 37,94</b>
<b>TOTAL LIQUIDO</b>		<b>R\$ 435,68</b>
<b>FGTS DO MÊS</b>		<b>R\$ 37,89</b>

Fonte: A autora (2018)

#### 4. 5 Terceiro Mês de Convocação

O terceiro mês de convocação foi fevereiro de 2018. O mês possui vinte e oito dias, dos quais o funcionário foi convocado para trabalhar em nove dias. Sendo do total de dias trabalhados, nenhum sábado e domingo.

João trabalhou todos os dias oito horas.

Portanto, o cálculo para cada dia trabalhado ficará assim:

- 08:00 x R\$5,90 = R\$47,20 horas normais;
- Adicional noturno a partir das 22:00 horas: 6 horas / 52,50 minutos (na hora noturna, cada hora tem 52,30 minutos) x 60 minutos (hora cheia normal) x R\$1,18 (20% do valor da hora normal) = R\$ 8,09;
- Intrajornada: Como o funcionário não faz intervalo para lanche, a empresa paga o adicional de 50% na hora de Intrajornada, preestabelecido em contrato: 1 hora x R\$8,85 = R\$8,85;

Dessa forma, a remuneração do funcionário, por dia trabalhado fica no total de R\$ 64,14.

O Descanso Semanal Remunerado devido neste mês de convocação será calculado da seguinte forma:

- Descanso sobre adicional noturno = 54 horas (horas noturnas do mês) / 23 dias (dias úteis no mês) x R\$ 5,90 (valor da hora normal) x 20% x 5 dias (total de domingos e feriados do mês) = R\$ 18,83.

Sendo assim, o total de todos dos dias trabalhados juntamente com o Descanso Semanal Remunerado (DSR) será R\$ 596,09.

13º salário e férias pagos mensalmente:

- Férias: Salário Base do mês R\$596,09 / 12 meses = R\$ 49,67;
- 1/3 Férias: R\$ 49,67 / 3 = R\$ 16,56
- 13º salário: Salário Base R\$1.300,00 / 12 meses = R\$109,73;

Para a formação do valor total da folha do funcionário, basta somar as verbas:

- R\$ 596,09 + R\$ 49,67 + R\$ 16,56 + R\$ 109,73 = R\$ 772,05

O único desconto incidente sobre os proventos de João será o INSS, que será discriminado da seguinte forma:

- INSS Sobre salário: R\$ 596,09 (remuneração total referente aos dias trabalhados + Adicional Noturno + Intrajornada + DSR sobre adicional Noturno) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$ 47,69.
- INSS sobre Férias: R\$ 66,23 (remuneração referente a um mês de férias + 1/3 de férias) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$ 5,30;
- INSS sobre 13º Salário: R\$ 109,73 (remuneração referente a um mês de 13º salário) x 8% (alíquota em que o valor da remuneração se enquadra) = R\$8,78.

Portanto o valor líquido a ser pago para o funcionário será R\$ 772,05 – R\$ 61,17 (descontos de INSS sobre remunerações), será de R\$ 710,28.

O depósito de FGTS referente ao mês de dezembro desse funcionário será de R\$ 61,76. Conforme tabela abaixo:

<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>PROVENTOS</b>	<b>DESCONTOS</b>
Horas Normais	R\$ 47,20	
Adicional Noturno	R\$ 8,09	
Intrajornada	R\$ 8,85	
Descanso Semanal Remunerado (DSR)	R\$ 18,83	
Férias	R\$ 49,67	
1/3 de Férias	R\$ 16,56	
13º Salário	R\$ 109,73	
INSS Mensal		R\$ 47,69
INSS Sobre Férias		R\$ 5,30
INSS Sobre 13º Salário		R\$ 8,78
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 772,05</b>	<b>R\$ 61,77</b>
<b>TOTAL LIQUIDO</b>		<b>R\$ 710,28</b>
<b>FGTS DO MÊS</b>		<b>R\$ 61,76</b>

Fonte: A autora (2018)

#### 4. 6 Análise Crítica

Pode-se observar o procedimento para efetuar a convocação e pagamentos dos empregados admitidos na modalidade de contrato intermitente. Tal processo burocrático pode frustrar o empregador, colocando-o numa situação de extremo controle para não perder os prazos de convocação e não perder nenhum detalhe para efetuar de forma correta e exata todos pagamentos, e ao empregado, que em um determinado mês, será chamado para prestar seus serviços inúmeras vezes, pode haver períodos de baixa nas atividades. Por isso faz-se necessário um bom conhecimento do mercado em que se pretende atuar antes de dar entrada em um contrato intermitente.

O trabalho de um contador é árduo, deve sempre informar aos empresários, que contratam serviços de trabalhadores na modalidade citada, todos os detalhes, bem como o pleno conhecimento da lei que regulamenta o trabalho intermitente, exigindo o aperfeiçoamento e atualização continuada.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho acadêmico teve o objetivo de se aprofundar na legislação do Contrato Intermitente, assim buscando o caminho necessário para o procedimento correto de admissão dos funcionários. Foram expostos os principais pontos do artigo de Lei Nº 13.467 de 2017 que regulamenta a modalidade, afim de mostrar a realidade de tal forma de admissão para suprir suas necessidades em épocas de alta demanda. Examinou-se, através de estudo de caso por meio dos cálculos trabalhistas realizados, as variações entre períodos de alta e baixa nos serviços, o impacto de um empregado intermitente em uma empresa do ramo de eventos. Observou-se da mesma forma qual a remuneração deste empregado e sua oscilação, entretanto na informalidade o empregado infelizmente não tem direitos trabalhistas garantidos. Constatou-se também que profissional contábil precisa estar atualizado com as novidades tecnológicas voltadas a sua área de conhecimento para assim poder atender a demanda de clientes com maior qualidade na prestação dos seus serviços.

## 6 REFÊRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARDOSO, Ricardo Lopes. **Competências do contador: um estudo empírico. Dissertação (doutorado)**. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006

DIEESE. **Texto Síntese Contrato de Trabalho Intermitente**. Disponível em:<  
<https://www.dieese.org.br/outraspUBLICACOES/2017/contratoIntermitente.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2018

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Reforma Trabalhista**. Disponível em:<  
[https://fundacaofhc.org.br/imagens/34/52/arq\\_13452.pdf](https://fundacaofhc.org.br/imagens/34/52/arq_13452.pdf)>. Acesso em: 04 mai. 2018

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma Trabalhista Análise Crítica da Lei 13.467/2017**. Disponível em:

<<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/28f9805c01b1a1ef848a30e0e63fa5c3.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2018

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 13.467, de 13 julho de 2017: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 05 mai. 2018

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O Contrato Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira: contraponto com o modelo italiano**. Disponível em: <  
[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017\\_nogueira\\_eliana\\_contrato\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 05 mai. 2018

SANTOS, Antonio Oliveira. **Cartilha A Reforma Trabalhista A nova consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <  
[https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/CNC\\_Cartilha\\_Reforma\\_Trabalhista\\_Interativa.pdf](https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/CNC_Cartilha_Reforma_Trabalhista_Interativa.pdf)>. Acesso em: 05 mai. 2018

TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. **Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos**

**trabalhistas**                      **no**                      **Brasil.**                      Disponível                      em:  
<<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/179/164>>. Acesso em: 04 mai.  
2018