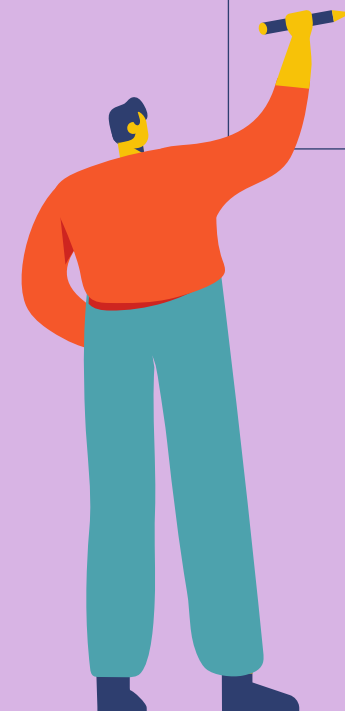


COLEÇÃO ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO

Autônomos, intermitentes e teletrabalho

FECOMERCIO^{SP}



Olá, empreendedor!

No universo dos negócios, é frequente que novas práticas trabalhistas surjam e se tornem comuns antes mesmo da devida regulamentação. É o caso de profissionais que trabalham em seu domicílio, no regime conhecido como “home office”, e daqueles que são convocados eventualmente para o trabalho, sem expediente de segunda a sexta (autônomos e *freelancers*).





Até pouco tempo atrás, não havia regulamentação para algumas dessas práticas. No entanto, com a Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, **o trabalho intermitente foi regulamentado**, assim como o teletrabalho e o trabalho autônomo receberam novos impulsos.

Ainda que a reforma não tenha resolvido todos os entraves das relações laborais, regulamentar essas atividades foi um grande avanço para a atividade empresarial.

Sabendo utilizar esses recursos, **o empreendedor pode aumentar a produtividade da empresa**, firmando contratos diferenciados e ajustados ao perfil de cada posto de trabalho.

Por exemplo, para o dono de um instituto de beleza que costuma receber mais clientes às sextas e aos sábados, contar com funcionários na modalidade intermitente ou trabalhadores autônomos pode ser a saída para atender ao **aumento da demanda** nesses dias.



Ou quando os equipamentos da empresa precisam passar por manutenção e você conhece um técnico de confiança, um contrato de trabalho autônomo com ele pode garantir a realização do serviço dentro das exigências legais e com **menos encargos**.

Além disso, com o aprimoramento tecnológico, muitas atividades **podem ser feitas a distância**, sem a necessidade de o profissional estar todo o tempo na sede da empresa. Nesse sentido, vale pensar se não é mais vantajosa a modalidade de teletrabalho para funções como criação de conteúdo e programação.





Para ajudá-lo a entender melhor como funcionam essas modalidades, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) explica nas próximas páginas as regras, os cuidados e as vantagens do trabalho intermitente, do trabalho autônomo e do teletrabalho, sempre levando em conta as possibilidades de aprimorar o desempenho do seu negócio.

Boa leitura!

ATENÇÃO À
CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO (CCT)

Uma característica comum da jornada intermitente e do teletrabalho é que, embora a regulamentação tenha sido modernizada com a Reforma Trabalhista, a legislação atribui à **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)** a possibilidade de versar sobre diversos pontos da prestação de serviço que ocorre na forma dessas modalidades.



Desde já, empreendedor, ressaltamos a importância de consultar a CCT da categoria que rege as relações trabalhistas da sua empresa e dos seus empregados. Possivelmente, o documento prevê a adoção dessas modalidades de trabalho e traz determinações quanto a pagamento de salários, jornada diária e benefícios, entre outros pontos.

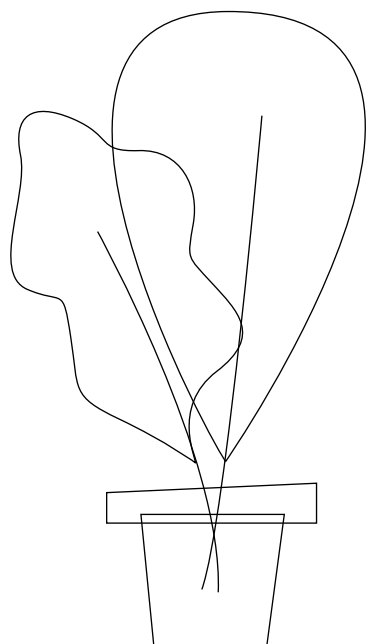


TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente é aquele no qual a prestação de serviço não é contínua. Em outras palavras, apesar de existir vínculo empregatício, o funcionário não se apresenta na empresa todos os dias.

Ou seja, o intermitente não tem expediente de segunda a sexta como um funcionário em jornada convencional.

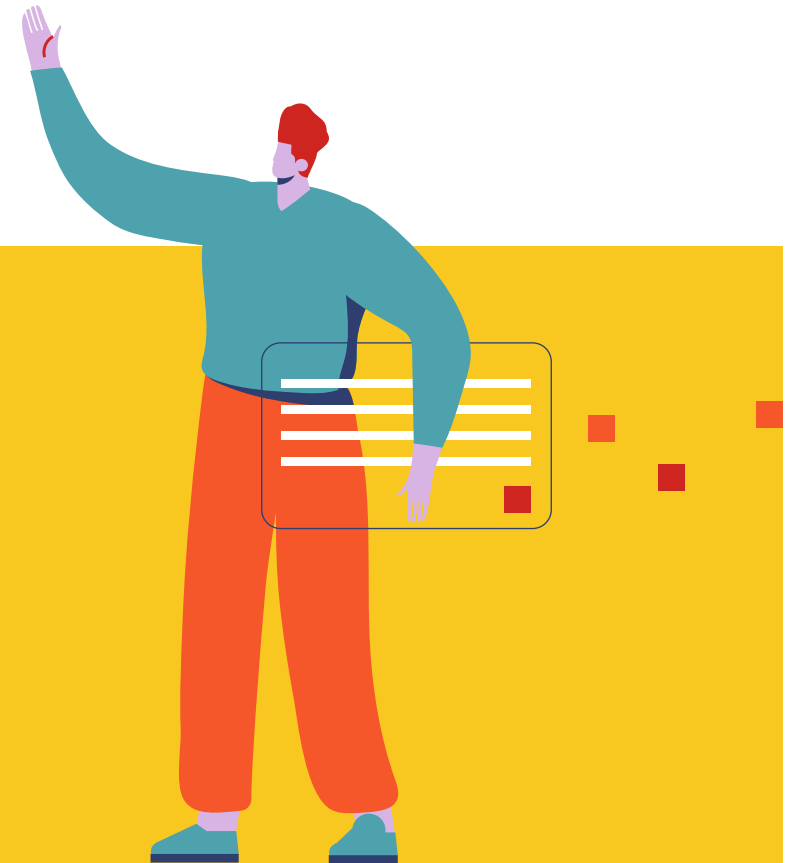
- Ele comparece ao trabalho apenas quando convocado, e, por isso, sua relação com a empresa se caracteriza pela **alternância de períodos** de prestação de serviço e de inatividade.



CONTRATO, SALÁRIO E JORNADA

O trabalho intermitente é uma novidade proporcionada pela Reforma Trabalhista.

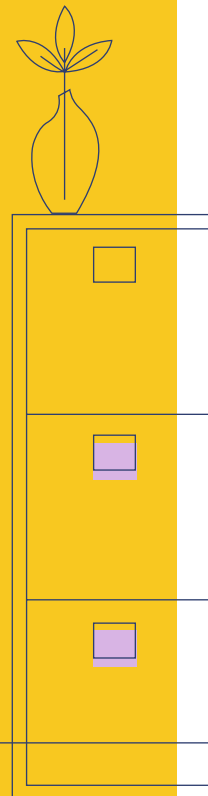
A legislação determina que o contrato nessa modalidade deva ser **firmado por escrito** e **registrado na carteira de trabalho**.





O valor da hora ou do dia de trabalho deve constar no contrato. Nesse caso, é importante estar ciente de que o valor da hora do intermitente **não pode ser inferior ao pago para empregados que exerçam a mesma função na empresa em jornadas integrais.**

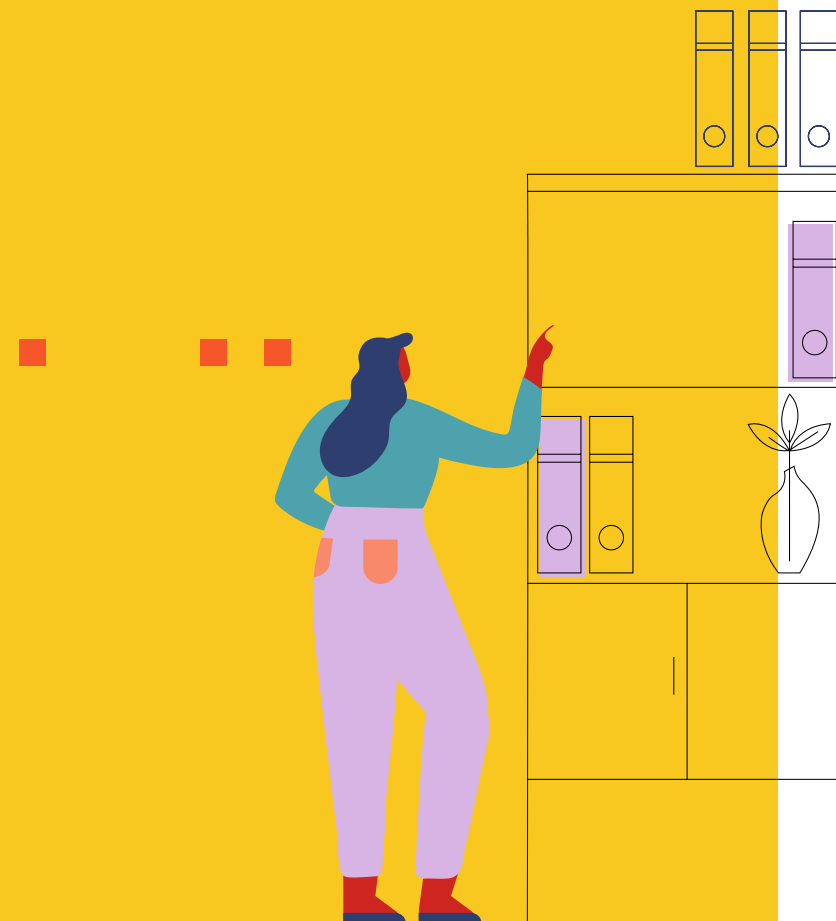
Caso não exista essa referência, não pode ser inferior ao valor-hora do piso da categoria profissional estabelecido na CCT ou ao valor-hora do salário mínimo vigente.



Pela lei, o pagamento deve ser efetuado após cada período trabalhado, mas as categorias que contam com a jornada intermitente na CCT podem ter o prazo de pagamento alterado, por exemplo, para quinzenal ou mensal. Por isso, **recomenda-se que o empregador consulte a convenção coletiva para ter certeza de como proceder.**

A jornada de trabalho é de **até 8 horas por dia**, com possibilidade de acréscimo de mais 2 horas como extras.

A empresa também deve pagar o vale-transporte correspondente ao deslocamento do funcionário.

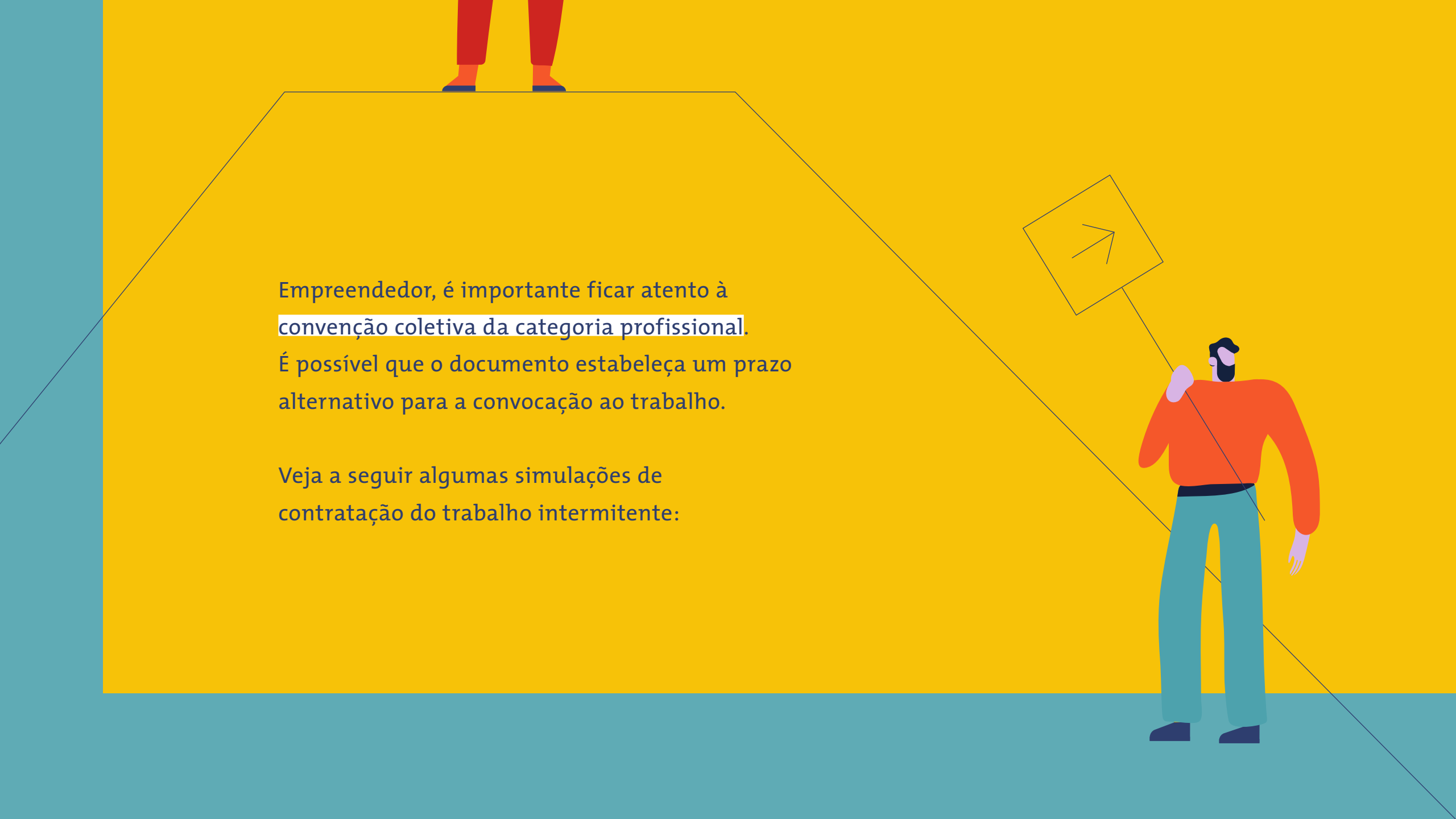


CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO

Como o funcionário em jornada intermitente não tem expediente diário, ele precisa ser convocado para a prestação de serviço.



A CLT determina que a convocação deve ser feita com antecedência mínima de 3 dias corridos, por qualquer meio de comunicação. O empregado, por sua vez, tem prazo de 1 dia útil para responder ao chamado. Caso não se manifeste, fica caracterizada a recusa.

An illustration on a yellow background with a teal border. At the top center, the lower legs and feet of a person in red pants and blue shoes stand on a high, flat ledge. A thin black line extends from the right edge of this ledge, sloping downwards to the right. At the bottom right, a man with a beard, wearing a red long-sleeved shirt and teal pants, stands on the teal ground. He holds a thin black pole that reaches up to a square sign with a black arrow pointing to the right. The sign is positioned above the sloping line.

Empreendedor, é importante ficar atento à **convenção coletiva da categoria profissional**. É possível que o documento estabeleça um prazo alternativo para a convocação ao trabalho.

Veja a seguir algumas simulações de contratação do trabalho intermitente:

TRABALHO INTERMITENTE

São contratos para prestação de serviços em dias específicos, sem obrigação de continuidade por parte da empresa ou do trabalhador, de maneira consensual.



FUNCIONÁRIO TRABALHA

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
		Empresa chama o funcionário (3 dias antes)	Prazo para funcionário responder (2 dias antes)			

CENÁRIO 1 INSTITUTO DE BELEZA
Maior demanda às sextas e aos sábados.

CENÁRIO 2 LOJA

Reforço para vésperas de datas comemorativas.

EXEMPLO: se o Dia das Crianças cai num sábado, então, o maior movimento esperado será de quarta a sexta, com aumento gradual de funcionários. A loja precisará de 5 funcionários extras na quarta, 7 na quinta e 10 na sexta.



SEX	Empresa convoca 5 funcionários de quarta para trabalhar os três dias		
SÁB			
DOM			
SEG	Prazo para funcionários responderem	Empresa convoca 2 funcionários extras de quinta para trabalhar dois dias	
TER	Prazo para funcionários responderem	Empresa convoca 3 funcionários extras de sexta para trabalhar um dia	
QUA	Prazo para funcionários responderem		5 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM
QUI	Prazo para funcionários responderem		7 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM
SEX	Prazo para funcionários responderem		10 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM

DIREITOS TRABALHISTAS

Todos os direitos do empregado em jornada regular são assegurados ao intermitente. Mas há uma diferença importante: os valores são sempre correspondentes ao período em que efetivamente houve prestação de serviço.



Portanto, a empresa que contratar trabalhador na modalidade intermitente deve assumir os seguintes encargos ao fim de cada período trabalhado ou – se houver previsão na CCT – ao fim de cada mês: remuneração, férias proporcionais mais um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.



O empregador tem a obrigação de realizar os **recolhimentos previdenciários e legais** mensalmente e disponibilizar os comprovantes ao funcionário.

Haverá a incidência de **adicional noturno** (quando a prestação de serviço ocorrer no período entre 22h e 5h).



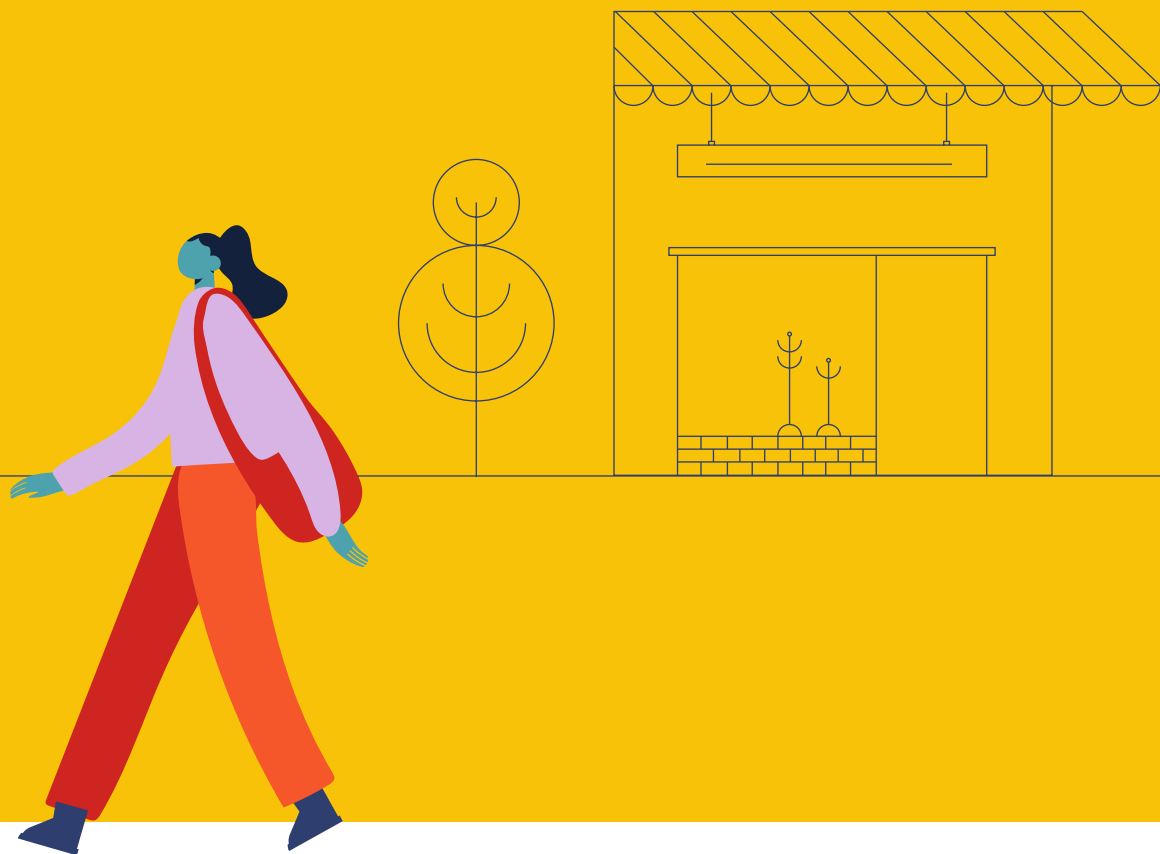
A cada 12 meses de contrato, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, de um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador.

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO



Quando a empresa demite o funcionário contratado na modalidade intermitente, **deve pagar as verbas trabalhistas** da mesma forma que os empregados mensalistas (integral ou proporcionalmente ao período trabalhado), incluindo a multa do FGTS.

As verbas rescisórias e o aviso-prévio são calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado somente nos meses efetivamente trabalhados. Nesse ponto, devem ser considerados os últimos 12 meses.



Caso o funcionário intermitente não seja convocado para o trabalho no período de um ano, **o contrato será considerado rescindido**. Assim, o empregador não precisa, necessariamente, demitir o intermitente, podendo aguardar a extinção natural do contrato de trabalho.

VANTAGENS E RECOMENDAÇÕES



O trabalho intermitente é eficaz para funções em que a empresa não precise contar com trabalhadores o tempo todo ou que necessitem de eventual aumento de mão de obra.

Por isso, o intermitente se encaixa em atividades com demandas concentradas em determinados dias da semana (bares, hotéis, restaurantes), em certas épocas do ano (Páscoa, Natal, Dia das Mães e Dia das Crianças) e em eventos (feiras, congressos).

É importante lembrar que o empregado intermitente **pode firmar contratos com diversas empresas**, além de poder recusar a convocação para o trabalho.

Por isso, recomenda-se que a empresa interessada em contar com a prestação de serviço intermitente mantenha contrato com vários trabalhadores, a fim de se resguardar da eventual recusa de um ou outro funcionário e não ficar sem trabalhadores no momento em que mais precisar.



Também é preciso atenção ao pagamento do intermitente, que **varia conforme o período trabalhado**. Dessa forma, a empresa precisa estar bem estruturada para proceder com os cálculos de vencimentos e reflexos trabalhistas.

AUTÔNOMO

O profissional autônomo é aquele que trabalha por conta própria, sem se submeter a imposições de terceiros.

A Reforma Trabalhista estabeleceu que **a contratação de um profissional como autônomo descaracteriza o seu enquadramento como empregado.**

Portanto, o contrato firmado entre uma empresa e um autônomo se traduz em uma **relação de prestação de serviço.**



CUIDADOS NA RELAÇÃO ENTRE EMPRESA E AUTÔNOMO

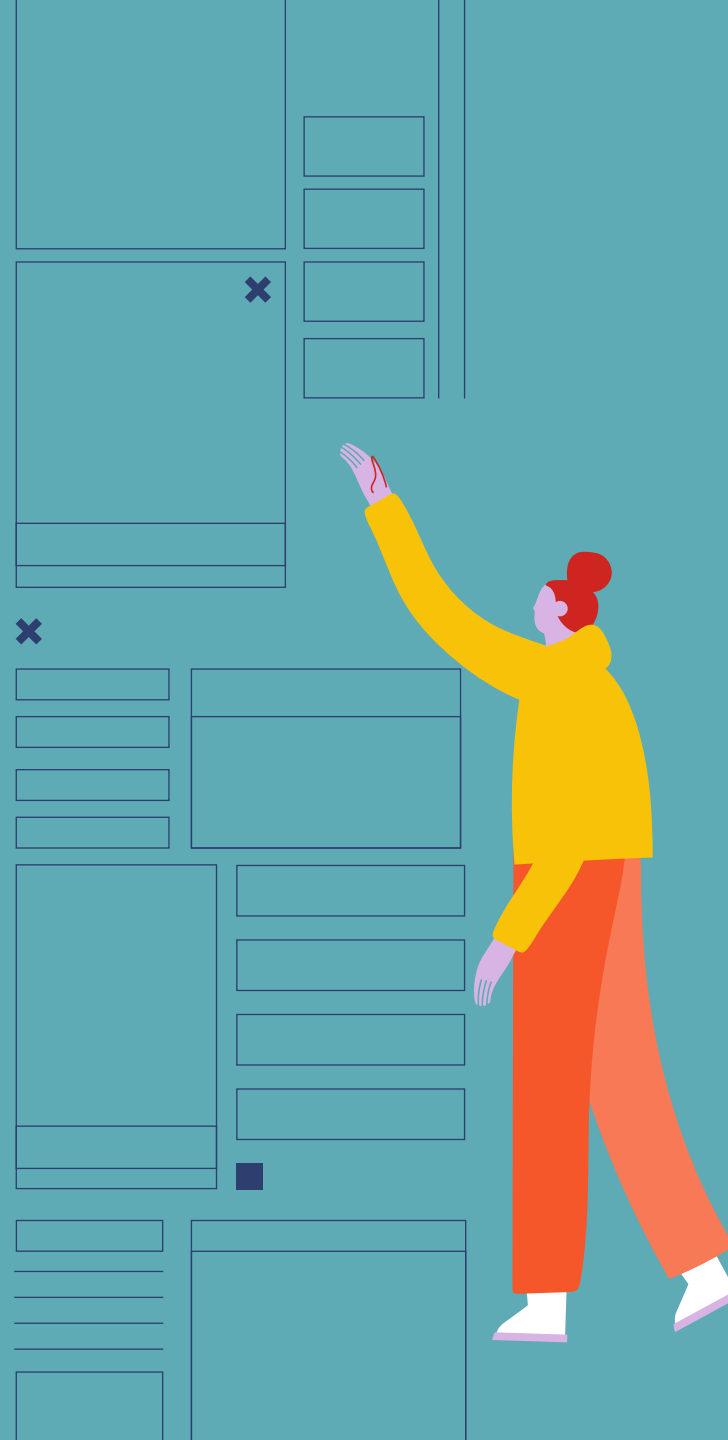
A empresa precisa ter muito cuidado quanto ao contrato com um autônomo para que a relação não se configure como vínculo de emprego.

Antes de tudo, é preciso saber que o autônomo é sempre uma pessoa física. A contratação pode ser por prazo determinado, por prazo indeterminado ou por demanda.



É importante que os preços dos serviços e a forma de pagamento (quinzenal, mensal ou por tarefa) constem no contrato.

Além disso, é imprescindível que o profissional esteja devidamente registrado como autônomo perante a prefeitura e o INSS, de modo que a relação não se traduza em vínculo de emprego, o que ocasionaria todas as consequências trabalhistas sobre o tomador do serviço.



Embora a legislação atribua ao autônomo a responsabilidade pelo cumprimento das formalidades legais, é aconselhável que a empresa contratante se certifique dessa condição.

Por isso, empreendedor, **solicite ao autônomo que apresente documentos que comprovem o registro nos órgãos citados.** Não se pode ser negligente com isso, porque, caso o profissional não esteja devidamente regularizado, a Justiça pode entender que se trata de um vínculo de emprego.



Além disso, enquanto estiver contando com os serviços do autônomo, verifique periodicamente os documentos que atestam a regularização, como os recolhimentos do Imposto Sobre Serviços (ISS) e da contribuição previdenciária.



EXCLUSIVIDADE

Para evitar a caracterização de vínculo de emprego, costuma-se pensar que o autônomo não poderia se limitar a prestar serviço a apenas uma empresa. Contudo, **não há problema nenhum nisso desde a Reforma Trabalhista.**

Segundo a legislação, **a dedicação exclusiva a um cliente por parte do autônomo não descaracteriza a sua autonomia.** Pode até ser que, em função da renda e do contrato, seja interessante para o autônomo atender a apenas um contratante.

Dessa forma, o empreendedor não precisa se preocupar se o autônomo está prestando serviço apenas para sua empresa, porém, ressaltamos a necessidade de **conferir os registros e os recolhimentos a fim de se evitar vínculo empregatício.**



EX-FUNCIONÁRIO PODE PRESTAR SERVIÇO COMO AUTÔNOMO?

A legislação não impede que um ex-funcionário preste serviço como autônomo para uma empresa na qual já tenha trabalhado com carteira assinada.

Deve-se, no entanto, respeitar um período de **quarentena de 180 dias** entre o término do contrato de trabalho e o início da prestação de serviço de autônomo.

180 DIAS



EXEMPLOS E VANTAGENS

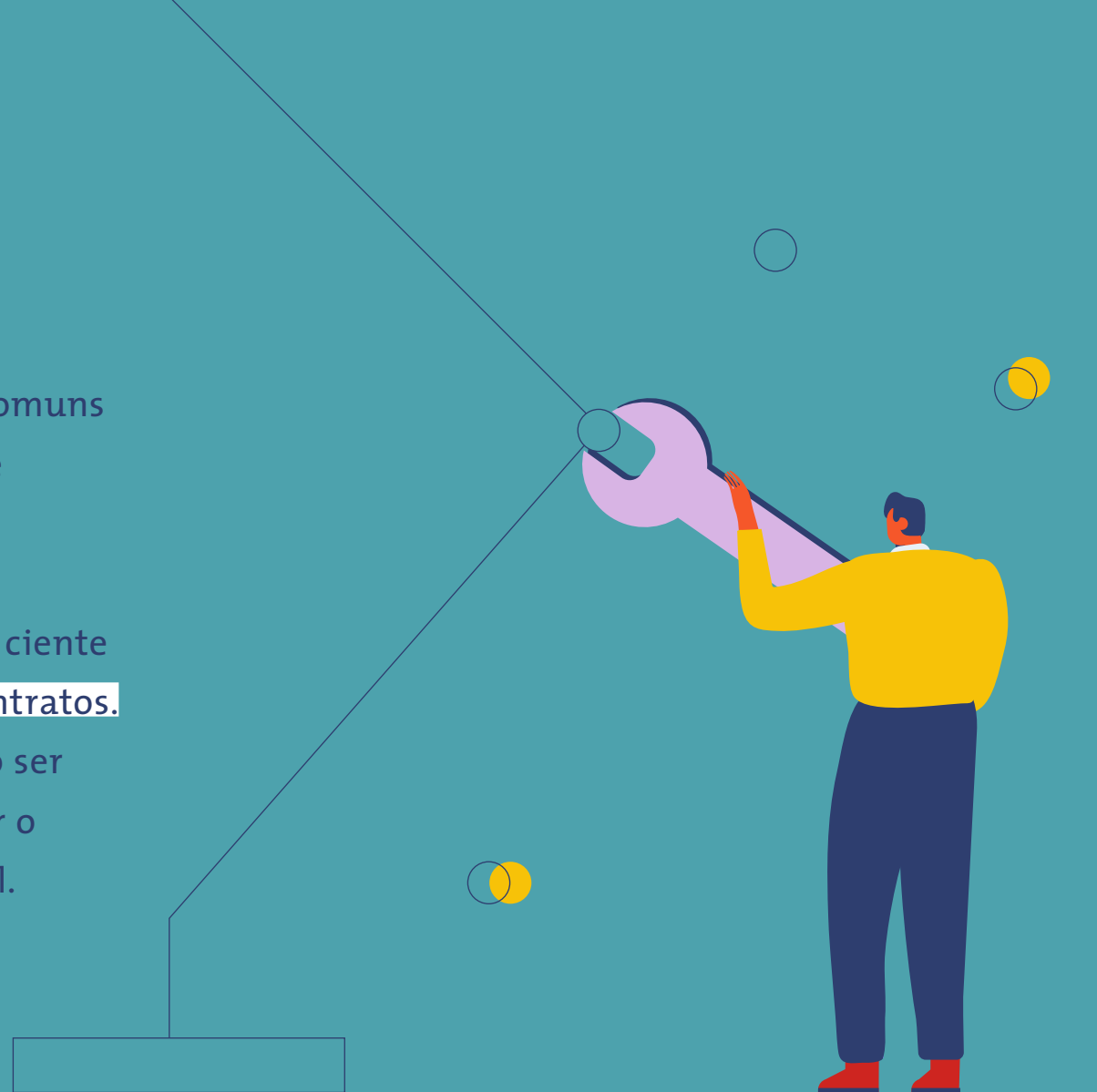
A prestação de serviço do autônomo se assemelha, em alguma medida, à do intermitente, já que, na maioria dos casos, a **empresa não conta com seus serviços ininterruptamente.**

Uma grande diferença é que não há tantas regras sobre o serviço autônomo como as que incidem no trabalho intermitente.



De todo modo, os autônomos são mais comuns em atividades especializadas do setor de serviços, como a área de manutenção.

É importante que o empreendedor fique ciente de que **o autônomo pode ter diversos contratos.** Assim, em razão da autonomia e por não ser subordinado, ele comparece para realizar o serviço solicitado quando está disponível.



TELETRABALHO

O teletrabalho é a modalidade de emprego em que a prestação de serviço ocorre, na maioria das vezes, **fora das dependências da empresa**. Popularmente, é conhecido como “home office”.



As formas mais comuns de teletrabalho são:

- ▶ **EM DOMICÍLIO:** quando o funcionário trabalha na própria residência;
- ▶ **EM TELECENTRO:** quando o trabalho é realizado em escritórios ou locais compartilhados por empresas, como espaços de *coworking*;
- ▶ **MÓVEL:** quando não existe um local fixo para a realização das tarefas.



É importante saber que o empregado em teletrabalho não está impedido de realizar atividades na sede da empresa, mas a modalidade se caracteriza pela realização de tarefas preponderantemente fora das instalações do empregador.



FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS

A legislação abre a possibilidade de **empregador e empregado negociarem** a responsabilidade por fornecimento e manutenção de equipamentos necessários para a realização do trabalho.

Empreendedor, nesse ponto, caso forneça os equipamentos para o funcionário, é importante saber que em **hipótese nenhuma podem ser considerados como remuneração.**





Desse modo, mesmo que os aparelhos eletrônicos e materiais de trabalho sejam da empresa, **o funcionário deve receber o salário integralmente, sem nenhum tipo de desconto pela utilização desses instrumentos.**

RESPONSABILIDADE PELAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Empreendedor, mesmo firmando um contrato na modalidade de teletrabalho, a empresa tem responsabilidade pelas **condições laborais do funcionário.**

A lei diz que é dever do empregador orientar e instruir sobre medidas de medicina e **segurança do trabalho,** com o objetivo de evitar doenças ocupacionais ou acidentes.



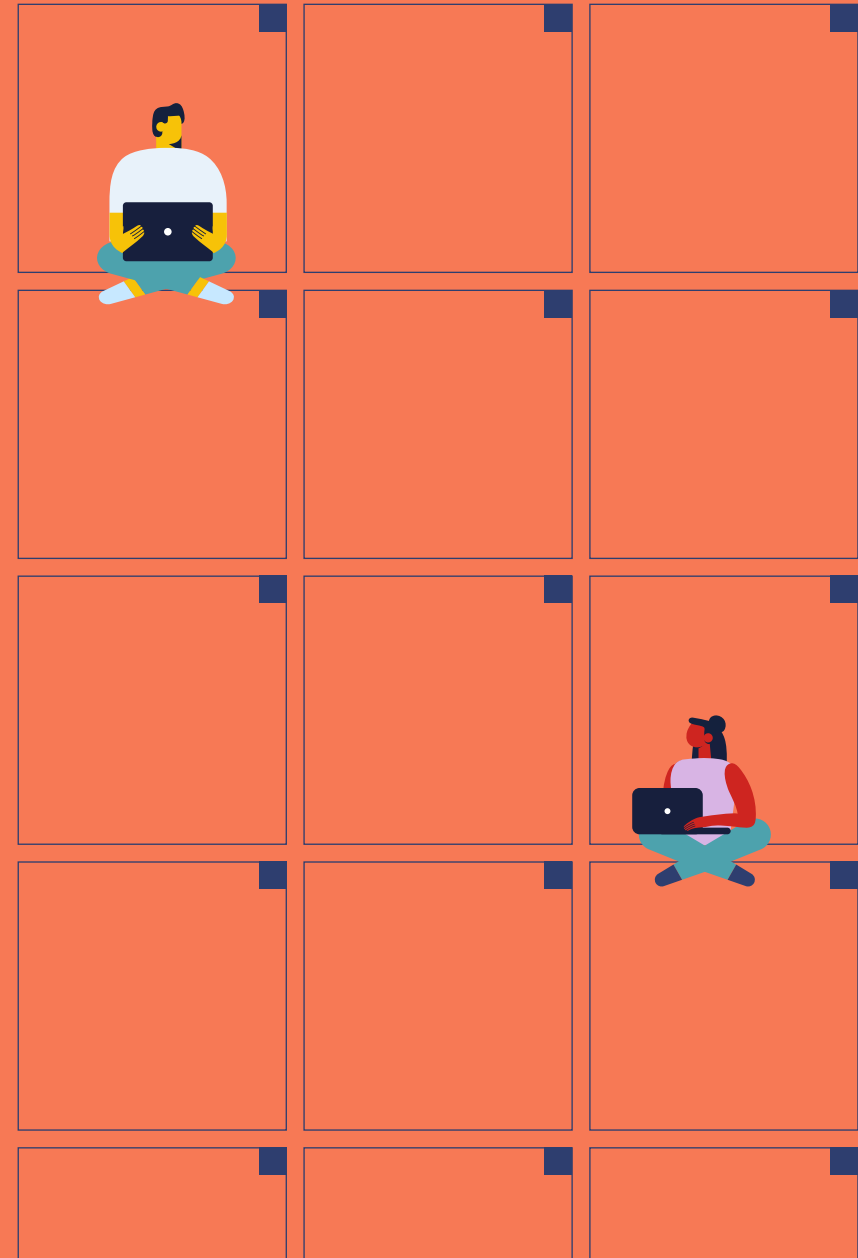
Nesse sentido, a empresa deve fornecer, por escrito, orientações para a realização das atividades a distância, e o empregado deve assinar um **termo de responsabilidade** se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Essa medida busca **aumentar a segurança jurídica** sobre esse tipo de relação trabalhista.



JORNADA DE TRABALHO E HORA EXTRA

O controle da jornada do empregado em teletrabalho é um assunto que suscita dúvidas aos empreendedores.

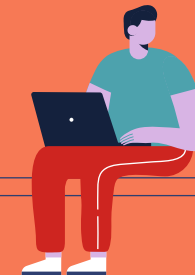
Como se certificar de que o funcionário está cumprindo a jornada de trabalho prevista fora das dependências da empresa?



Para reduzir a insegurança em relação ao tema, é preciso esclarecer que não é regra o controle de jornada nessa modalidade, mas se o contrato tiver **o controle de jornada, aconselhamos constar como será feito esse controle.**

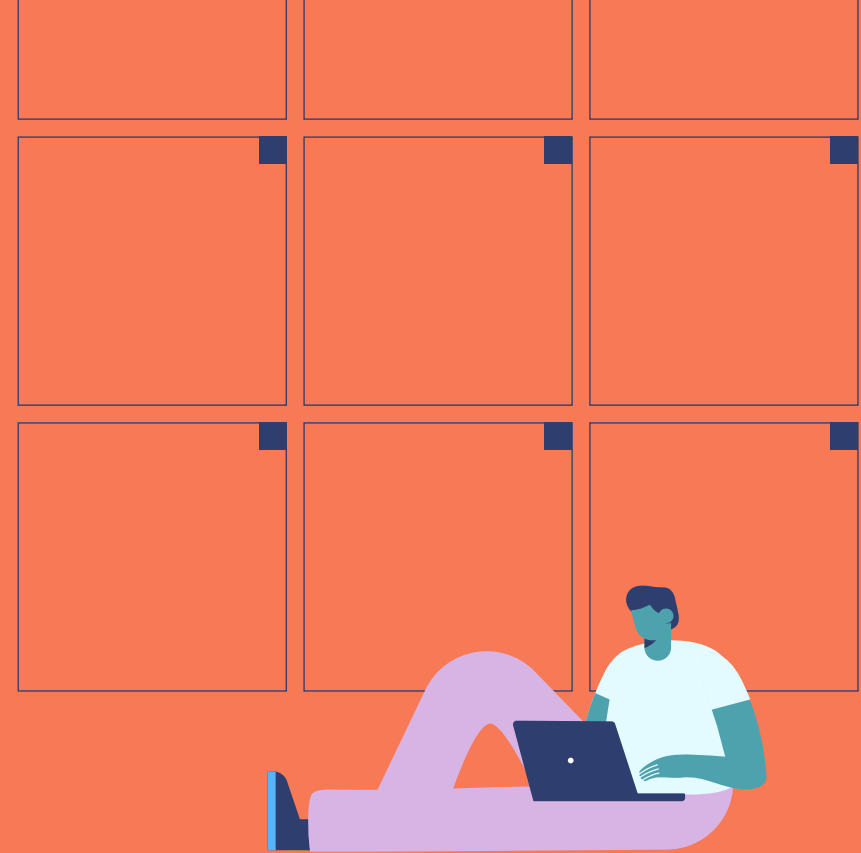
Atualmente, há ferramentas digitais que possibilitam realizar o controle de jornada a distância ou monitorar as atividades dos funcionários longe da sede.

De qualquer modo, recomenda-se que o contrato de trabalho **expresse, de forma clara, a admissão (ou não) do controle de jornada e a forma desse controle.** O mesmo vale para a ocorrência de hora extra, que só existe se houver um controle de jornada estipulado.



No caso de contratos sem a definição de controle de jornada, uma opção – quando não há necessidade de que o funcionário esteja online – é combinar a remuneração por tarefa ou produção e estabelecer prazos para as entregas dos trabalhos. Assim, o funcionário fica livre para fazer o próprio horário, desde que entregue o que foi combinado no período acertado.

Também é importante consultar a CCT da categoria, que pode trazer regras adicionais para o teletrabalho.



TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO PRESENCIAL

O empregador pode rever a opção pelo teletrabalho se avaliar que o modelo não é interessante para o desempenho das atividades.

Como a lei assegura que cabe unilateralmente à empresa essa decisão, **o empregado pode ter de assumir um posto presencial em um prazo de transição de 15 dias.**

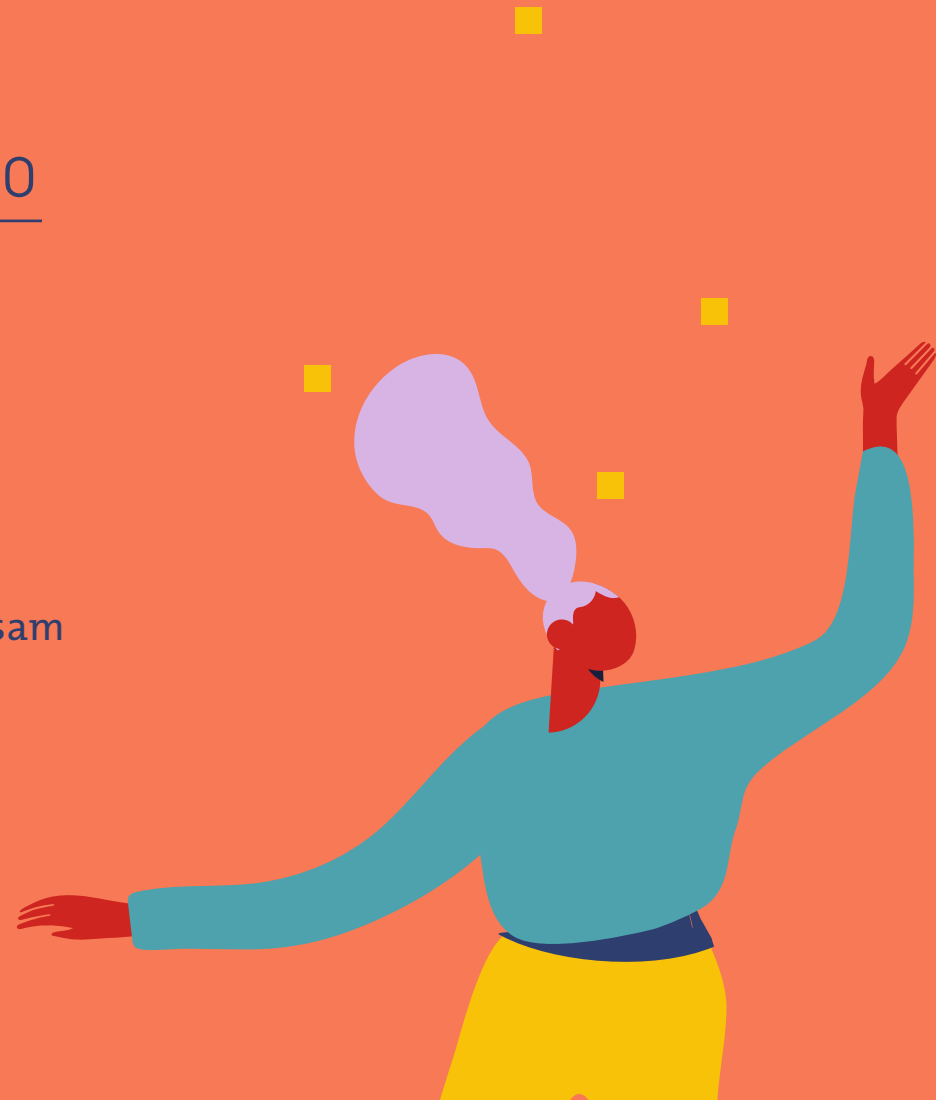
O empregador deve realizar um **ajuste contratual** sinalizando que houve mudança do teletrabalho para o trabalho presencial.



VANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho traz algumas vantagens para a empresa que utiliza esse modelo.

A primeira diz respeito à atração e à **retenção de novos talentos**, muitos dos quais se interessam por modelos de trabalho mais flexíveis.



Também há benefícios ligados aos custos e à produtividade. **Com menos empregados alocados na sede, a empresa pode diminuir investimentos em infraestrutura, ou até mesmo optar por uma instalação menor.**

Como o funcionário em teletrabalho não precisa se locomover à empresa, os atrasos diminuem, não há gastos com vale-transporte e, ao evitar o desgaste do transporte público, ele pode ter **um desempenho melhor em sua residência.**





O desenvolvimento tecnológico permite que algumas atividades sejam desempenhadas eficientemente a distância, com destaque para serviços de advocacia, jornalismo, vendas online, consultoria, programação, tradução, revisão de textos e produção de conteúdo, entre outras.

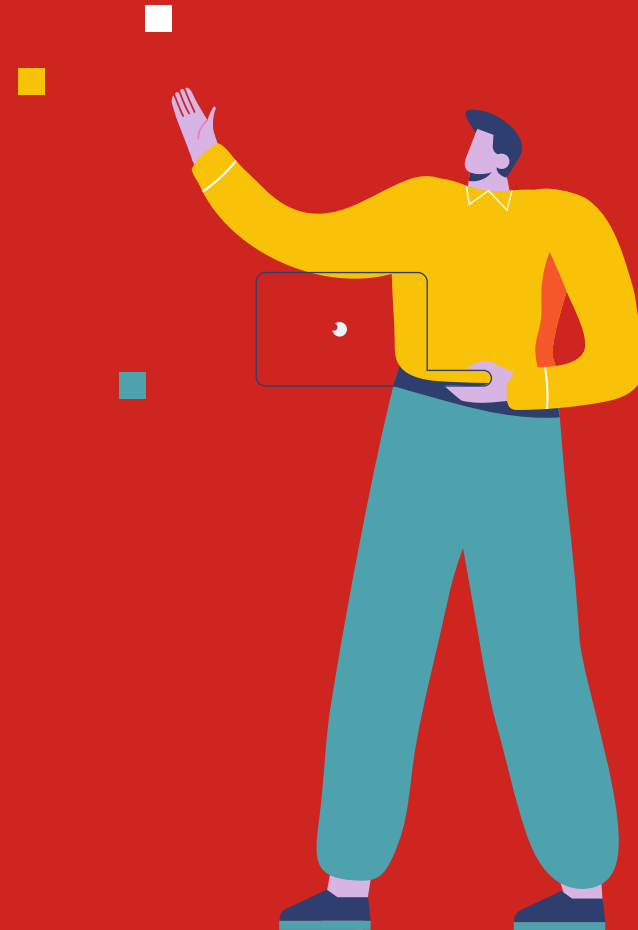
CONSIDERAÇÕES

FINAIS

O empreendedor deve considerar que as modalidades de trabalho diferenciadas tratadas neste volume possibilitam melhorar o planejamento do negócio e a gestão do quadro de funcionários.

A FecomercioSP salienta que, antes de adotar qualquer um dos modelos descritos, é importante avaliar de que forma estes se adaptam às atividades da empresa, levando em conta que **cada um desses instrumentos tem particularidades.**

De todo modo, as regulamentações da jornada intermitente, do teletrabalho e da prestação de serviço autônomo conferem **mais segurança para a prática empresarial**, além de propiciar a redução da informalidade.



LEMBRETE

Por fim, vale lembrar que contar com **empregado sem registro sujeita micro e pequenas empresas à multa** de R\$ 800, e grandes, de R\$ 3 mil, por funcionário. Os valores podem dobrar em caso de reincidência.



PARA NÃO ERRAR!

Veja a seguir alguns pontos que você deve considerar antes de contratar trabalhadores **autônomos**, **intermitentes** ou **teletrabalho** para sua empresa:

TRABALHO INTERMITENTE

São contratos para prestação de serviços em dias específicos, sem obrigação de continuidade por parte da empresa ou do trabalhador, de maneira consensual.



DOM	SEG	TER	QUA	QUI
		Empresa chama o funcionário (3 dias antes)	Prazo para funcionário responder (2 dias antes)	

FUNCIONÁRIO TRABALHA

SEX	SÁB

CENÁRIO 1 INSTITUTO DE BELEZA

Maior demanda às sextas e aos sábados.

CENÁRIO 2 LOJA

Reforço para vésperas de datas comemorativas.

ATENÇÃO

- ▶ A convocação do trabalhador deve ser feita com, no mínimo, 3 dias de antecedência.
- ▶ É importante ter o contato de outros trabalhadores, para o caso de recusa.
- ▶ É preciso pagar adicional noturno sobre as horas trabalhadas entre 22h e 5h.
- ▶ Caso a jornada ultrapasse 8 horas, é preciso pagar hora extra: duas são admitidas por lei.
- ▶ O funcionário pode ter contrato com várias empresas, em dias diferentes, e recusar eventuais chamados.
- ▶ Todos os direitos trabalhistas incidem no trabalho intermitente, de maneira proporcional ao tempo trabalhado. A cada 12 meses trabalhados, por exemplo, são devidas férias proporcionais.

SEX	Empresa convoca 5 funcionários de quarta para trabalhar os três dias	
SAB		
DOM		
SEG	Prazo para funcionários responderem	Empresa convoca 2 funcionários extras de quinta para trabalhar dois dias
TER	Prazo para funcionários responderem	Empresa convoca 3 funcionários extras de sexta para trabalhar um dia
QUA		Prazo para funcionários responderem 5 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM
QUI	 + 	7 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM
SEX	 +  + 	10 FUNCIONÁRIOS TRABALHAM



EXEMPLO: Se o Dia das Crianças cai num sábado, então, o maior movimento esperado será de quarta a sexta, com aumento gradual de funcionários. A loja precisará de 5 funcionários extras na quarta, 7 na quinta e 10 na sexta.

AUTÔNOMO

São contratos de prestação de serviços específicos por parte de uma pessoa física que trabalha por conta própria, sem vínculo de subordinação.

ATENÇÃO

- ▶ O funcionário autônomo não tem obrigação de atender a todos os chamados. Ele presta serviços quando estiver disponível.
- ▶ Ex-funcionários podem prestar serviço como autônomos após uma quarentena de 180 dias.
- ▶ Ainda que a obrigação de contribuir para o INSS seja do autônomo, a empresa que o contrata precisa checar o cumprimento para se resguardar.



1. Empresa seleciona autônomo para prestar serviços.



2. O autônomo precisa estar registrado como tal na prefeitura e no INSS para que a relação não se caracterize como empregatícia.



3. Contrato precisa especificar claramente as funções, os preços e as formas de pagamento.

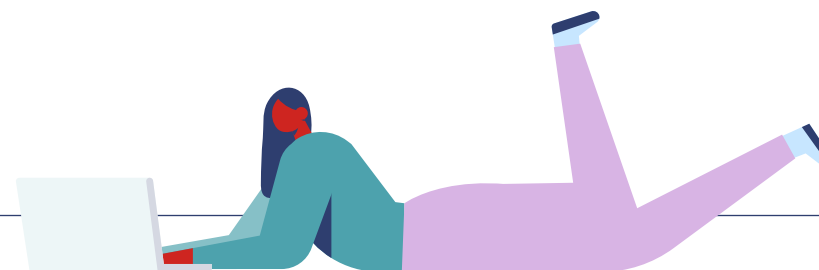


4. A exclusividade do contrato com a empresa não tira o caráter autônomo do trabalho.

TELETRABALHO

São contratos nos quais o trabalhador fornece serviços principalmente da própria casa ou de outro local externo à sede da empresa. Fora isso, tem direitos e obrigações semelhantes aos de outros funcionários.

- ▶ **LOCAL DE TRABALHO:** para fins legais, a casa (ou outro local onde o funcionário trabalhar para a empresa) será equiparada à sede.
- ▶ **CONTROLE DE JORNADA:** a rigor, não há controle de jornada, mas não há impeditivo de se adotar uma gestão diferente e utilizar meios tecnológicos à disposição no mercado. É necessário apenas observar as regras legais e a CCT.
- ▶ **CONTROLE DE PRODUÇÃO:** caso o funcionário receba por produção (telefonemas, visitas, etc.), a empresa deve fornecer equipamento adequado a monitorar essa produção.



- ▶ **COMPRA E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS:** a responsabilidade deve ser atribuída em contrato escrito.
- ▶ **DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO:** a empresa precisa orientar por escrito sobre precauções a serem tomadas pelo empregado; caso ocorra acidente, a empresa remunera o funcionário nos primeiros 15 dias de licença, e o INSS, a partir daí, tal como ocorre com trabalhadores internos.
- ▶ **DESISTÊNCIA DO HOME OFFICE:** pode ser feita por meio de aditivo contratual, imediatamente quando por comum acordo ou decisão unilateral do empregador. O prazo para que o funcionário passe a trabalhar na sede é de 15 dias.

PRESIDENTE
Abram Szajman


SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges

FECOMERCIOSP
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO  TUTU
MARÇO 2022

