

# Rescisão Indireta no Trabalho Intermitente

**Neste tipo de rescisão tanto empresa quanto o trabalhador ficam desobrigados de uma série de regras.**

Existe uma lista de motivos para que uma relação trabalhista [chegue ao fim](#). Pode ser por justa causa, decisão da empresa ou do trabalhador, por comum acordo, como também, pode ser através da rescisão indireta no [trabalho intermitente](#).

Confira a seguir um panorama geral sobre a rescisão indireta e as suas regras.

## Rescisão indireta no trabalho intermitente

Dentre os tantos tipo de rescisão que existe, a que mais chama atenção no contrato intermitente é a rescisão indireta. Isso por que ela é envolta de algumas particularidade típicas desta modalidade de contrato.

A rescisão indireta no trabalho intermitente acontece quando o prestador de serviço fica 12 meses corridos sem ser [convocado](#) pela empresa ou recusa a proposta de trabalho. Com isso, no entendimento legal, o contrato torna-se nulo, ou seja não tem nenhuma validade para fins trabalhistas.

É bom deixar claro que a rescisão indireta só acontece quando se enquadra nas regras citadas acima. Caso o trabalhador recuse repetidas vezes a proposta de prestação de serviço, não pode ser considerada rescisão indireta no trabalho intermitente.

Visto que o trabalhador pode recusar quantas vezes ele quiser o chamado da empresa sem que haja multas ou rescisão de contrato, desde que essas recusas não ultrapassem o período de um ano.



## **Pagamento na rescisão indireta no trabalho intermitente**

Na situação de rescisão indireta a empresa não tem obrigação de fazer nenhum [pagamento](#) de verba rescisória ao trabalhador.

Isso por que de acordo com a legislação o contrato foi anulado, desta forma, a empresa não deve pagar nenhuma verba rescisória, como também o trabalhador não deve pagar nenhuma multa a empresa.

## **Pagamento rescisório intermitente em outros tipos de demissão**

A rescisão por justa causa e a indireta são os dois únicos tipos de rescisão onde a empresa fica desobrigada de pagar as verbas ao trabalhador.

Já nos demais modelos a empresa deve pagar todas as verbas rescisórias proporcionais ao trabalhador. Esse valor é calculado de acordo com o tempo de serviço prestado para a empresa.

Segundo consta no texto da Reforma Trabalhista, ao empregado intermitente é devido os seguintes valores rescisórios:

- Metade do valor do [aviso prévio](#) que será indenizado;
- 20% sobre o valor do existente no saldo do FGTS, como indenização;
- De forma integral as demais verbas trabalhistas.

## **Eficiência na gestão do trabalho Intermitente**

Quem é empregador sabe que a rescisão é somente um dos processos que acontece na relação trabalhista, pois existem muitos outros que são ocorrem no dia a dia.

Por isso, mais do que nunca os empregadores precisam de ferramentas para gerenciar seus trabalhadores intermitentes que, primeiramente sigam a lei, e sejam simples para lidar no cotidiano da empresa.

Desde a convocação e negociação do serviço prestado. Até a emissão do recibo de pagamento após o dia de trabalho a Plataforma TIO digital faz todo o processo.

O TIO Digital é o seu aliado para o crescimento intermitente no seu negócio. Descubra mais dos nossos [recursos e funcionalidades!](#)

O artigo solucionou suas dúvidas sobre a rescisão indireta no trabalho intermitente? Então inscreva-se na [newsletter do TIO](#) e para receber os melhores conteúdos sobre o trabalho intermitente.