

Instruções Gerais:

Antes de iniciar a correção de sua dissertação vou passar instruções gerais de estruturação.

Geralmente sugiro para meus alunos uma dissertação de 4 a 5 parágrafos (Introdução/solução 01, solução 02 e conclusão). Caso haja mais perguntas na questão vocês poderão incluir a solução 03, solução 04. Enfim, para cada pergunta da banca um parágrafo.

As soluções podem estar em até dois parágrafos dependendo da questão.



A FCC em algumas provas discursivas é mais ampla do que o enunciado da questão. Geralmente, faço recursos para alguns alunos, nesse tópico, alegando que o enunciado da questão não foi claro para o intérprete. Por isso, na questão do tema 01, vocês irão observar que no item da letra "b" eu não falei de extinção do contrato o que levaria à colocação, apenas, das verbas devidas de acordo com o parágrafo sexto do artigo 452-A da CLT.

Tema 01 AJAJ - (Direito do Trabalho):

(Questão elaborada pela professora) Jonas e Célio celebraram com a empresa XYZ contrato de trabalho intermitente. O contrato de Jonas foi celebrado em 10/01/2018, por escrito, mas o contrato de Célio foi celebrado verbalmente no dia 05/01/18. Os serviços de ambos eram prestados com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados dias. Nos dias em estão inativos, ambos prestam serviços a outro empregador. Pergunta-se?

- A) O contrato de ambos é válido? Se não, quais as consequências jurídicas?
- B) Que parcelas os empregados receberão em caso de trabalho intermitente válido? (Pergunta pouco clara em relação ao espelho)
- C) Jonas reivindicou ao seu empregador remuneração por tempo à disposição no período de inatividade em que pese o fato de trabalhar para outro empregador. Tal reivindicação possui amparo jurídico?

No espelho eu cobre as verbas de extinção. Fui bem má com vocês! Acrescento que faz parte do treino para encarar a FCC!!

Para ficar mais claro o que digo sobre o perfil da FCC, observem a dissertação do concurso do TST que obteve nota 95 (com 06 parágrafos e já apresentada no Ponto 02) e abordou no início o conceito de teletrabalho.

(FCC - Discursiva AJAJ - TST - 2017) João Alberto foi contratado pela empresa XZW Comunicação Digital, em 01/03/2012, com o salário mensal de R\$ 5.600,00. Laborou até 01/03/2018, quando as partes convencionaram a rescisão do contrato de trabalho. O empregado, durante todo o contrato, cumpriu jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 21h30, com 30 minutos de intervalo intrajornada. Em 16/11/2017, a empresa determinou que João Alberto passasse a laborar remotamente, com a obrigação de comparecer em sua sede, uma vez por semana, para reunião com clientes e ajuste do cronograma de trabalho. A empregadora conferiu a João Alberto o prazo de 15 dias para que ele pudesse se adequar às novas regras, entregou todo o equipamento necessário para a execução do trabalho em sua residência (como computador, mesa e cadeira), e comprometeu-se a reembolsar as despesas com telefone e internet. A alteração do regime presencial para o de teletrabalho foi registrada em aditivo contratual, não assinado pelo empregado.

Acerca do acima exposto, responda fundamentadamente:

- a. É válida a alteração do regime presencial para o de teletrabalho da forma como realizada?
- b. A obrigatoriedade do comparecimento do empregado uma vez por semana na empresa descaracteriza o regime de teletrabalho?
- c. O fornecimento do equipamento necessário para a prestação de serviços na residência do empregado e o reembolso das despesas com telefone e internet integram a remuneração do empregado?
- d. O empregado tem direito ao recebimento das horas laboradas além da jornada normal durante a totalidade do período contratual? (Aqui a banca não deixou claro sobre a menção à prescrição).**
- e. Quais são os direitos do empregado diante da rescisão contratual acordada? É autorizado o ingresso do empregado no Programa de Seguro-Desemprego?

1	Com o advento da Lei n.º 33.467/134, que instituiu a denominada Reforma Trabalhista, a
2	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a prever o teletrabalho. Entende-se por tele-
3	trabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tec-
4	nologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como tra-
5	balho externo.
6	Analisando-se a situação envolvendo João Alberto, vê-se que não foi válida a alteração
7	do regime presencial para o de teletrabalho da forma como realizada, haja vista a restrição
8	à alteração ter sido determinada de modo unilateral pelo empregador, sem que no editivo con-
9	tratuai tenha constado a assinatura de João Alberto. Ocorre que, no regime de teletrabalho,
10	a alteração contratual atinente à mudança do regime presencial para o de teletrabalho só
11	pode ser efetivada se houver acordo mútuo entre empregado e empregador. Apenas é ad-
12	missível a alteração por determinação do empregador, independentemente de consenti-
13	mento pelo empregado, na hipótese de retorno do empregado com regime de teletrabalho
14	para a modalidade presencial, respectivo o período de transição de, no mínimo, 30 di-
15	as, constando de editivo contratual.
16	Quanto ao fato de ao João Alberto ter sido imposta obrigação de comparecer me-
17	stade de empregadora uma vez por semana, isso não desconectaria o regime de tele-
18	trabalho. Com efeito, nos termos da CLT, o comparecimento às dependências do em-
19	pregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empreg-
20	ado no estabelecimento não desconectaria o regime de teletrabalho.
21	Ademais, o fornecimento de equipamento necessário para a prestação de servi-
22	ços na residência do empregado, bem como o reembolso das despesas com telefone

NÃO ASSINE ESTA FOLHA

TSTDC-Anal.Jud.-Judiciária_B02-Definitivo

23 e internet não integram a remuneração do empregado, nos moldes da CLT.

24 Condições estabelecidas na CLT, não se aplica ao regime de teletrabalho o regime

25 de horas extras. Não obstante, não sendo válida a alteração do regime presencial pa-

26 ra o regime de teletrabalho de João Alberto, terá o direito ao recebimento das horas ex-

27 tras durante a totalidade do período contratual. Por oportuno, ressaltar-se que João Alber-

28 to cumpriu jornada diária de 11 horas e 30 minutos, descontado o intervalo intrafor-

29 ma de 30 minutos, sendo, em razão disso, observado o limite de 8 horas diárias.

30 Assim, João Alberto fez jus ao adicional das horas extras de, no mínimo, 50% da re-

31 munerção. Além disso, cumpre ressaltar que o empregador desrespeitou o limite mí-

32 nimo de intervalo intrajornada, o qual, para jornadas superiores a 6 horas diárias,

33 deve ser de 1 hora, somente podendo ser reduzido para 30 minutos por negociação coletiva.

34 Por fim, observe-se que João Alberto e seu empregador convencionaram a rescisão

35 do contrato de trabalho, sendo tal forma de rescisão uma inovação trazida pela Reforma

36 Trabalhista, que exigiu ao empregado o aviso prévio, quando indenizado, 6 me-

37 ses das indenizações compensatórias do FGTS, devendo os demais verbos rescisórios se-

38 rem pagos integralmente. Ressalte-se ainda, que, nesse caso, terá o empregado direito a

39 movimentar 80% do saldo de conta vinculada do FGTS, mas não poderá pleitear o be-

40 nefício do seguro-desemprego.

Abordagem Esperada	Pontuação Máxima	Pontuação Atribuída
<p>a. Não é válida (15) porque a alteração para o regime de teletrabalho depende de mútuo acordo (10) entre as partes (§ 1º, art. 75-C da CLT). No caso em questão, a alteração foi determinada pelo empregador mas não foi autorizada pelo empregado.</p>	25,00	25,00
<p>b. Não(10), porque segundo o parágrafo único do art. 75-B da CLT, o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho(5).</p>	15,00	15,00
<p>c. Não é salário nos termos do parágrafo único do art. 75-D da CLT, não integrando a remuneração do empregado.</p>	15,00	15,00
<p>d. O empregado tem direito a receber as horas extras (10) dos últimos 5 anos de trabalho(5), porque não foi válida a alteração do contrato de trabalho presencial para o teletrabalho, diante da ausência de mútuo acordo(5).</p>	20,00	15,00
<p>e. Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:</p> <p>I. por metade:</p> <p>a. o aviso prévio, se indenizado; e (5)</p> <p>b. a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (5)</p> <p>II. na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (5)</p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (5)</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (5)</p>	25,00	25,00
TOTAL	100,00	95,00

Tema 01 AJAJ - (Direito do Trabalho):

(Questão elaborada pela professora) Jonas e Célio celebraram com a empresa XYZ contrato de trabalho intermitente. O contrato de Jonas foi celebrado em 10/01/2018, por escrito, mas o contrato de Célio foi celebrado verbalmente no dia 05/01/18. Os serviços de ambos eram prestados com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados dias. Nos dias em estão inativos, ambos prestam serviços a outro empregador. Pergunta-se?

- A) O contrato de ambos é válido? Se não, quais as conseqüências jurídicas?
- B) Que parcelas os empregados receberão em caso de trabalho intermitente válido?
- C) Jonas reivindicou ao seu empregador remuneração por tempo à disposição no período de inatividade em que pese o fato de trabalhar para outro empregador. Tal reivindicação possui amparo jurídico?

Observe a grade de correção do tema 01:

Grade de Correção	GABARITO
O contrato de ambos é válido? Se não, quais as conseqüências jurídicas?	<p>O contrato de Jonas é válido porque foi celebrado por escrito, de acordo com a lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17).</p> <p>O contrato de Célio é inválido porque não foi celebrado por escrito e <u>não se admite a forma tácita de contratação.</u></p> <p>Portanto, o fato de o contrato de Célio ser inválido, acarreta a seguinte conseqüência: Em função disso, <u>para o segundo obreiro, o empregador deve obedecer às regras de contrato de trabalho por prazo indeterminado, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.</u></p>

	<p><u>Art. 452-A.</u> O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:</p> <p><i>I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;</i></p> <p><i>II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e</i></p> <p><i>III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.</i></p>
<p>Que parcelas os empregados receberão em caso de trabalho intermitente válido?</p> <p><i>Observei que muitos alunos colocaram apenas o parágrafo sexto. Eu não fui clara na pergunta de forma proposital. O enunciado da minha questão indica que eu estava perguntando sobre as parcelas devidas ao empregado.</i></p> <p><i>Aqui eu não falei de extinção do contrato.</i></p>	<p>Jonas terá direito à remuneração contratada - que não pode ser inferior ao mínimo legal ou ao teto da categoria -, ao repouso semanal remunerado, às férias proporcionais com o acréscimo do terço constitucional, ao décimo terceiro proporcional e aos adicionais legais - como hora-extra, noturno e periculosidade.</p> <p>Art. 452 – A da CLT <u>§ 6º</u> Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:</p> <p><i>I - remuneração;</i></p>

A FCC, em algumas provas, é mais ampla em sua grade. Por isso, sugiro a menção das verbas devidas em caso de extinção do contrato de trabalho intermitente, de acordo com os artigo 452-E e parágrafos.

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

Oportuno registrar as verbas rescisórias:

Art. 452-E. *Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:*

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

	<p><i>§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</i></p>
<p>Jonas reivindicou ao seu empregador remuneração por tempo à disposição no período de inatividade em que pese o fato de trabalhar para outro empregador.</p> <p>Tal reivindicação possui amparo jurídico?</p>	<p>As reivindicações de Jonas não encontram amparo legal e podem ser recusadas pela empresa porque o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p><u>Art. 452-C.</u> <i>Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.</i></p> <p><i>§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.</i></p> <p><i>§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.</i></p>

Modelo ideal 01:

O contrato de trabalho intermitente, previsto no artigo 443, § 3º da Lei nº 13.467/17, consiste na prestação de serviços com subordinação jurídica, mediante alternância de períodos de atividade e inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregado e empregador, exceto para os aeronautas, os quais são regidos por legislação própria.

No caso apresentado, o contrato de trabalho intermitente de Jonas preenche os requisitos legais para esta espécie contratual, restando, portanto, válido. Já o contrato intermitente firmado por Célio descumpriu a forma legal de celebração, qual seja, por escrito e registrado em CTPS (art. 452-A da CLT). Desse modo, porque inválido o contrato laboral intermitente de Célio, considera-se que tal relação trabalhista passa a vigorar por prazo indeterminado, aplicando-se a este o regramento destinado a tal modalidade contratual.

Reputado válido o contrato intermitente elaborado por Jonas, este faz jus, na data do pagamento, às seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, conforme disposto no artigo 452-A, § 6º da CLT.

Todavia, em caso de extinção do referido contrato, as verbas rescisórias serão pagas da seguinte forma: aviso prévio indenizado e FGTS, pela metade e as demais verbas integralmente. Além disso, a movimentação do FGTS fica limitada à 80%.

*Registre-se que, durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, exercentes ou não da mesma atividade econômica (**art. 452-C, § 1º da CLT**). Ocorre que, no contrato intermitente, o interstício de inatividade não representa tempo à disposição do empregador, razão pela qual não deve ser remunerado, sob pena de descaracterização do contrato laboral intermitente.*

Portanto, não possui previsão legal o pleito remuneratório de Jonas referente ao período de inatividade junto à empresa XYZ.

Modelo ideal 02:

Quanto à validade dos contratos em questão, tem-se que somente o contrato de Jonas é plenamente válido. Isso porque a formalidade constante no caput do Art. 452-A da CLT, consistente na obrigatoriedade de contrato escrito, é essencial para a validade do contrato de trabalho intermitente. Tal conclusão se extrai, além da norma já mencionada, da interpretação conjunta do art. 104, III, do Código Civil e art. 8º, § 1º, da CLT. Logo, por ter sido pactuado de forma verbal, o contrato de trabalho intermitente de Célio é inválido, afastando todo o regramento dessa modalidade contratual, de modo que seu tempo à disposição será contado conforme o art. 4º da CLT, devendo, ainda, incidir todas as demais regras da legislação referentes ao trabalhador comum.

No caso de trabalho intermitente válido, o empregado deverá receber, além da remuneração, as férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais. As parcelas em questão deverão ser pagas de imediato na data acordada pelos contratantes, sendo necessário que o recibo discrimine especificamente os valores pagos a título de cada parcela, tudo em conformidade com os parágrafos 6º e 7º do Art. 452-A da CLT.

É oportuno frisar que em caso de extinção do referido contrato, as verbas rescisórias serão pagas da seguinte forma: aviso prévio indenizado e FGTS, pela metade e as demais verbas integralmente. Além disso, a movimentação do FGTS fica limitada à 80%.

Por fim, não há amparo jurídico na reivindicação de Jonas quanto ao pagamento de remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. A uma, porque há vedação expressa quanto a tal possibilidade no art. 452-C da CLT. A duas, porque é da própria natureza dessa modalidade contratual a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, de modo que, não havendo qualquer irregularidade no contrato, o pleito de pagamento por tempo à disposição contraria a lógica do novo instituto.

Suporte legislativo:

A questão abordou alguns pontos da legislação, mas sugiro a leitura atenta de todos os artigos, pois caso a banca cobre o tema poderá formatar a questão abordando aspectos que não foram abordados aqui.

Lei 13.467/2017

Art. 443 da CLT O contrato individual de trabalho poderá ser acordado *tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.*

§ 3º *Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.*

MP 808/2017:

Art. 452-A. O contrato de **trabalho intermitente** será **celebrado por escrito e registrado na CTPS**, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º *Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.*

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do **caput** não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.

[Art. 452-B.](#) É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

[Art. 452-C.](#) Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

[Art. 452-D.](#) Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.

[Art. 452-E.](#) Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no [§ 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#); e

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do [inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990](#), limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

[Art. 452-F.](#) As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o **caput**, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.

[Art. 452-G.](#) Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

[Art. 452-H.](#) No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.
