

Recebido em: 11.03.2020  
Aprovado em: 14.05.2020

Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul  
Brasil

Volume 1, Número 1,  
Ano 1  
2020

ISSN 2184-7487  
Registado na Biblioteca  
Nacional de  
Portugal

www.revistaibericadodireito.pt

## Direitos fundamentais e contrato de trabalho intermitente no Brasil: uma leitura propositiva

*Fundamental rights and intermittent labor contract in Brazil: a propositive reading*

Denise Fincato<sup>1</sup>

**Sumário:** Resumo; Introdução; 1. Perspectiva Comparada, Definição E Elementos Essenciais; 2. Trabalho Intermitente no Brasil: A Tramitação Do PLC Nº 38/2017 (Reforma Trabalhista); 3. Comentários à Disciplina do Trabalho Intermitente no Brasil; 4. Conclusão; Revisão bibliográfica

**Resumo:** O trabalho intermitente é fato social antigo na sociedade brasileira. A ausência de regulamentação a esse tipo de prestação de serviços gerava a precarização da relação e, conseqüentemente, condenações trabalhistas vultosas. O contrato intermitente já é utilizado em diversos países, onde pode ser chamado de contrato de zero hora ou contrato à chamada, assentando-se sempre na premissa do pagamento do trabalho por hora efetivamente laborada. A Reforma Trabalhista insere o contrato intermitente no § 3º do artigo 443, desenvolvendo-o nos artigos 452-A e seguintes. Houve regramento temporário pela Medida Provisória nº 808/2017, que perdeu vigência em Abril de 2018 e atualmente vige Portaria ministerial que o regula. O estudo analisa as intenções da proposta legislativa e, com base no princípio da boa-fé (que também se aplica ao legislador), entende-a favorável ao mercado de emprego do Brasil, especialmente no tocante à entrega de um padrão mínimo de garantias fundamentais.

**Palavras-Chave:** Contrato Intermitente. Reforma Trabalhista. Direitos Fundamentais.

**Abstract:** Intermittent work is an old social fact in Brazilian society. The absence of regulation to this type of service rendered the precariousness of the relationship and, consequently, high labor condemnations. The intermittent contract is already used in several countries, where it can be called a zero-hour contract or contract to call, always based on the premise of the payment of work per hour actually worked. The Labor Reform inserts the intermittent contract in § 3 of article 443, developing it in articles 452-a and following. There was a temporary amendment by Provisional Measure No. 808/2017, which lost its validity in April 2018 and is currently in force with the Ministerial Order that regulates it. The study analyzes the intentions of the legislative proposal and, on the basis of the principle of good faith (which also applies to the legislator), considers it favorable to the Brazilian employment market, especially with regard to the delivery of a minimum standard of fundamental guarantees .

**Keywords:** Intermittent Contract. Labor Reform. Fundamental rights.

<sup>1</sup> Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid (Espana). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (Espana). Mestre e Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Professora Pesquisadora do PPGD da PUCRS. Acadêmica Titular da Cadeira nº 34 da ASRDT. Advogada e Consultora Trabalhista, Sócia de Souto Correa, Cesa, Lumertz e Amaral Advogados. E-mail: dpfincato1@gmail.com.

## Introdução

Interpretações em linhas diversas das majoritárias costumam trilhar caminhos espinhosos em determinadas áreas do saber. Assim acontece com o Contrato Intermitente que, no Brasil, foi visto como precarizador das relações de trabalho. A velocidade das últimas transformações não tem permitido a reflexão e sequer a sedimentação de conhecimentos mínimos e este estudo avança em busca de outras leituras ao instituto. O “contrato de trabalho intermitente” é realidade no Brasil há tempos e sua utilização sem a imposição de observância de parâmetros legais mínimos era geradora de insegurança jurídica.

O trabalho intermitente é popularmente chamado de “bico” e constitui-se em uma espécie de trabalho informal, já incorporado à cultura laboral brasileira que, com a inserção da nova modalidade contratual no conjunto normativo, torna-se passível de registro e regularização. A questão do trabalho intermitente é especialmente sensível ao setor da hotelaria, bares e restaurantes, sabidamente com maior movimento em determinados dias da semana ou épocas do ano. Tais trabalhadores, prestam serviços sem qualquer registro de seu trabalho, recebendo valores ajustados diretamente com o tomador de serviços, sem vinculação à previdência social, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e muito menos recebimentos de férias e 13º salário.

O contrato intermitente impõe a quebra do paradigma do trabalho ao molde da Revolução Industrial: um trabalho a tempo contínuo e integral, no qual paga-se pelo uso do dia da pessoa e não pelo trabalho efetivamente prestado. No novo cenário do trabalho verifica-se a crescente rarefação do emprego, a contratação a tempo parcial como tendência, a remuneração do trabalho estritamente prestado e a auto-gestão da vida laboral e previdenciária como algo básico a qualquer cidadão.

Sem dúvidas, o trabalho intermitente é relevante à sociedade, pois seus operadores constituem massa trabalhadora necessária ao movimento dos setores onde atuam. Mais: a atividade intermitente incrementa os orçamentos familiares e sua normatização permite o registro da experiência na profissão, tão necessária em se falando de “primeiro emprego”. No entanto, é de se reconhecer, sem regulamentação, há precariedade para ambos os lados.

O ingresso do tipo contratual no ordenamento jurídico significa apenas a regulamentação de um fato social incontestado, a potencial pacificação das relações e a inserção de pessoas no mercado formal de emprego e previdência social.

Seu bom ou mau uso, dependem exclusivamente da índole dos envolvidos em cada relação. Toma-se como pressuposto deste raciocínio o contido no Relatório da Comissão Legislativa Especial, segundo o qual a Reforma Trabalhista teria por principal objetivo “[...] aprimorar as relações do trabalho no Brasil [e] atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país [...]”.

O estudo bordeia os Direitos Fundamentais Sociais (art. 7º CF/88), testando se, no plano jurídico, a inserção da modalidade contratual na codificação nacional fere os primados básicos sobre tais títulos ou, ao revés, realiza-os.

A pesquisa teve abordagem dedutiva, métodos de procedimento histórico, comparativo e funcionalista e método de interpretação o exegético-sistemático. As fontes utilizadas foram eminentemente bibliográfico-documentais.

## 1. Perspectiva Comparada, Definição E Elementos Essenciais

O contrato de trabalho intermitente é espécie contratual por prazo indeterminado, a tempo parcial, mas sem jornada ou carga horária específica e pré-contratada, que mescla períodos de atividade e inatividade, em que o trabalhador aguarda chamado de seu empregador para a prestação laboral, sendo remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, em igualdade proporcional de condições. As atividades empresariais, no caso, são permanentes, mas com fluxo e demanda descontínuas. Calcini<sup>2</sup> aponta o fenômeno do trabalho intermitente como produto do comportamento humano dos dias atuais. Segundo o autor, adotando esta modalidade contratual, o trabalhador poderia moldar o momento em que deseja e pode trabalhar, tal qual o faz atualmente quando decide o melhor momento para consumir programas de entretenimento<sup>3</sup>.

Trata-se de forma contratual bastante utilizada no Direito Comparado. Na Inglaterra, por exemplo, o contrato intermitente expressou uma possibilidade de flexibilização das relações de trabalho que traria ganho no quantitativo de empregos e serviu à formalização de relações, aumentando a quantidade de pessoas abrangidas pela legislação trabalhista. Ganhou a alcunha de contrato zero hour uma vez que não há prévio ajuste de jornada mínima, remunerando-se com base no que efetivamente trabalhado. Em 2014, o governo britânico proibiu o uso de cláusulas de exclusividade<sup>4</sup> mas, sem dúvidas, o novo padrão contratual quebrou o paradigma tradicional de total subordinação do empregado a um empregador e, ainda, da venda de seu “tempo de vida” e não de seu trabalho.

Na Itália, o chamado contrato a chiamata ou de lavoro intermittente, teve como objetivo garantir relações de trabalho inicialmente não protegidas. É endereçado a trabalhadores ingressantes (até 25 anos) ou aos que desejam retornar ao mercado de trabalho (acima dos 45 anos), podendo estender-se a outros trabalhadores através de autorização ministerial ou previsão em negociação coletiva<sup>5</sup>. Sua duração se limita a até 400 dias em 3 anos, salvo nos setores de entretenimento, turismo, comércio e “atendimento ao público em geral”.

---

2 <https://www.megajuridico.com/contrato-de-trabalho-intermitente-pontos-positivos-e-negativos/>

3 Talvez seja uma transformação na qual vem passando o mundo, hoje os indivíduos em geral não querem por exemplo, esperar um determinado horário para assistir um programa de TV [...]. Podemos fazer esse paralelo com o direito do trabalho e, quebrando a ideia tradicional de subordinação intensa, passar a entender com o contrato de trabalho intermitente, uma forma do trabalhador escolher quando deseja prestar serviço.

4 PRETTI, Gleibe. Trabalhador Intermitente na Prática. São Paulo: LTr, 2018. p. 26

5 PRETTI, Gleibe. Trabalhador Intermitente na Prática. São Paulo: LTr, 2018. p. 25

No Brasil, a Lei nº 13.467/17<sup>6</sup>, ao acrescentar o § 3º ao art. 443<sup>7</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseriu o contrato de trabalho intermitente no rol dos contratos típicos trabalhistas.

Intermitente é a característica daquilo que sofre interrupções, que é intervalado. O trabalho intermitente, portanto, rompe a lógica do trabalho que acontece de forma continuada e presencial. Justamente por isso se lhe exige forma escrita. Ausente a forma, ineficaz a modalidade supostamente avençada.

O contrato de trabalho intermitente, como ocorreu com o contrato a tempo parcial, não observa a continuidade como elemento de configuração do vínculo empregatício e aponta para um novo padrão em que, havendo interesse das partes, poderá existir subordinação conjugada com descontinuidade.

Durante a *vacatio legis* da Reforma Trabalhista, foi possível identificar que destinatários e intérpretes não estavam compreendendo a essência do novo instituto e, por isto, a Medida Provisória pôs-se a explicar seu ponto fulcral: os períodos de inatividade. Esta norma reforçava o conceito de intermitência, deixando claro que neste contrato não há a tradicional habitualidade na prestação de serviços e que isto não implica em violação ao sistema protetivo trabalhista, pois não há regra que garanta ao trabalhador brasileiro o direito de trabalhar no mínimo 8hs por dia ou 44hs semanais, ao revés, há tempos a própria CLT já admitia o contrato a tempo parcial no artigo 58-A<sup>8</sup>, sem limite mínimo de tempo de trabalho e sem que isto afetasse a caracterização de vínculo empregatício<sup>9</sup>.

Assim, aparentemente, a dificuldade está em compreender que o tempo sem trabalho do empregado intermitente não é tempo a disposição de seu empregador, mas sim, tempo de inatividade e liberdade.

Como são limitados os momentos de prestação de serviços, todas as consequências financeiras do contrato serão conectadas aos períodos de atividade, instituindo novo padrão de relacionamento em que a assunção dos riscos empresariais e a própria função social da empresa devem ser proporcionalizados, o que realmente é de difícil compreensão quando se pensa e se decide a partir de esquemas mentais alicerçados na Revolução Industrial e no Estado de Bem Estar Social.

Em suma, o modelo contratual não retira ou reduz direitos fundamentais de conteúdo trabalhista (previstos no art. 7º da CF/88), mas garante-os, proporcionalmente, a grupo de trabalhadores até então alijados de qualquer formalização e proteção.

---

6 Ver histórico da Reforma Trabalhista brasileira em FINCATO, D.P. Reforma Laboral no Brasil – Tópicos. I Colóquio Hispano-Brasileiro Direito do Trabalho e Reformas. Disponível em e-book [https://issuu.com/unifatos/docs/i\\_coloquio\\_hispano\\_brasileiro\\_downl](https://issuu.com/unifatos/docs/i_coloquio_hispano_brasileiro_downl). Cascavel: UNIVEL, 2017, p. 94.

7 [...] 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.

8 CLT, Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

9 Diferentemente ocorre com os trabalhadores domésticos, para os quais, ainda há tempo mínimo exigido (continuidade) para a caracterização da vinculação empregatícia: LC 150/2015: Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

## 2. Trabalho Intermitente no Brasil: A Tramitação Do PLC Nº 38/2017 (Reforma Trabalhista)

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017 agregou diversas matérias à proposta governista original, o PL nº 6787/2016, entre elas o Contrato Intermitente. O Relatório apresentado pela Comissão Especial de Deputados em abril de 2017<sup>10</sup>, durante a tramitação da Reforma Trabalhista, dedica algumas linhas para justificar a inserção do contrato intermitente entre as modalidades contratuais que passariam a ser admitidas pela legislação brasileira. Apontaram os Deputados que tal inserção se justificava face ao objetivo de “modernizar as relações de trabalho”, sinalizando não ser seu desejo a precarização do emprego. Segundo os parlamentares, as regras da CLT de 1943 estariam impedindo a absorção de milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais de “desemprego, subemprego e dos que desistiram de procurar emprego”. O relatório parte, ainda, do pressuposto de que o Tribunal Superior do Trabalho já haveria sinalizado certa simpatia ao tema do pagamento por horas trabalhadas ao editar a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1<sup>11</sup>.

Após passar na Câmara dos Deputados, o PLC nº 38/2017 foi votado e aprovado com maioria importante no Senado Federal sendo, após, enviado à Presidência da República que o sancionou, com vacatio legis de 120 dias. Após seu ingresso em vigor, em 11/11/2017, a norma sofreu nova alteração com a Medida Provisória nº 808/2017 que a afetou de forma muito concreta e ampla. A Medida Provisória publicada no dia 14/11/2017, entretanto, perdeu vigência em 23/04/2018, ao não ser convalidada em lei. Como último movimento que atinge o tema do contrato intermitente, em 24/05/2018 entrou em vigor a Portaria nº 349 do Ministério do Trabalho e Emprego. Todos os elementos normativos referidos são analisados a seguir.

## 3. Comentários à Disciplina do Trabalho Intermitente no Brasil

O trabalho intermitente foi inserido no rol das possibilidades de pactuação empregatícia com referência explícita no caput do art. 443 da CLT<sup>12</sup> e inclusão do § 3º do art. 443 da CLT<sup>13</sup>. O termo “intermitente”, entretanto, não é novo na CLT, sendo

10 Versão integral disponível no site do Senado Federal - <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>

11 OJ nº 358 da SDI1 - SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. EMPREGADO SERVIDOR PÚBLICO (Nova redação. 16.02.2016). I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

12 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.

13 [...]§ 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.

já mencionado nos art. 237 e 243 (ferroviários)<sup>14</sup> e 248 (navegadores)<sup>15</sup>. Sua disciplina foi inserida nos artigos 452-A e seguintes da CLT<sup>16</sup>, atualmente complementada pela Portaria nº 349/2018, que serão comentados a seguir.

#### a) Da Contratação

Os contratos de trabalho intermitente são enquadráveis como “contratos especiais de trabalho”, não se admitindo forma verbal ou tácita aos mesmos<sup>17</sup>. Na Portaria ministerial, se determina o registro do vínculo intermitente na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, mesmo que a contratação esteja prevista em convenção ou acordo coletivo, dada sua excepcionalidade, em evidente intenção regulatório-protetiva. A Portaria avança no detalhamento do contrato e, se antes exigia apenas a indicação do valor-hora do salário do trabalhador intermitente, agora elenca outros elementos obrigatórios.

#### b) Da Remuneração

Em nova técnica legislativa, ao determinar a necessária constância do salário-hora do trabalhador, exige que este “não seja inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo”, recomendando a igualdade salarial em comparação aos demais empregados do estabelecimento, exercentes de mesma função, de onde se extrai que, havendo piso regional ou piso da categoria, por exemplo, o salário-hora deverá ser calculado sobre este. A característica de especialidade do contrato intermitente foi reforçada pelo § 3º do art. 2º da Portaria nº 349/2018<sup>18</sup>, ao estabelecer que não haverá irregularidade ou prática discriminatória no pagamento, ao intermitente, de

---

14 Art. 237 - O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias: [...] d) pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas. Art. 243 - Para os empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho, sendo-lhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de dez horas, no mínimo, entre dois períodos de trabalho e descanso semanal.

15 Art. 248 - Entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente. § 1º - A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora.

16 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 17set 2017. MP nº 808/2017 disponível em <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/11/2017&jornal=521&pagina=1&totalArquivos=2>. Acesso em 14 nov. 2017

17 CLT - Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Portaria 349/2018 - Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: 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, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

18 § 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

salário-hora superior ao empregado em tempo contínuo<sup>19</sup>.

Reputa-se equivocada a alegação de violação constitucional<sup>20</sup> e perda de status de empregado ao trabalhador intermitente, por não receber, mensalmente, ao menos um salário mínimo nacional<sup>21</sup>. Pelo já explicado, pode-se afirmar que o trabalhador intermitente poderá receber até mais que o mínimo nacional, por hora, como já faculta a pré-citada OJ nº 358 da SDI-1 do TST.

### c) Da Chamada, Da Resposta E Das Penalizações

É o art. 452-A da CLT que dispõe sobre a chamada para o trabalho e sua dinâmica, atendendo à necessidade de agilidade comunicacional e organizativa e, ainda, à razoabilidade, uma vez que em tempos de whatsapp, messenger e telefones celulares há, inclusive, certa expectativa de imediatidade nas respostas.

A MP nº 808/2017, enquanto vigente, alterava a previsão do prazo de resposta do empregado de um dia útil para vinte e quatro horas contínuas, mantendo a presunção de recusa em caso de silêncio. A Portaria nº 349/2018 refere o tema de forma periférica, dizendo que as partes poderão ajustar em contrato individual as formas de chamada e de resposta<sup>22</sup>.

O empregador fará as convocações com três (3) dias corridos de antecedência. O empregado poderá aceitar, ou não, tal convocação, tendo o prazo de um (1) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se que seu silêncio equivale a recusa, não caracterizando ato de insubordinação. Percebe-se que, diferentemente do modelo italiano<sup>23</sup>, no Brasil não é prevista a possibilidade de vinculação obrigatória do trabalhador à chamada do empregador. Assim, no Brasil, há a liberdade do trabalhador em aceitar, ou não, o trabalho para o qual é chamado<sup>24</sup>.

No entanto, uma vez aceita a chamada pelo empregado, se este não comparecer,

19 Em que pese a norma, acredita-se que por equívoco, mencione “tempo indeterminado”, vez que o contrato intermitente também se estabelece a prazo indeterminado, com chamadas e prestações de serviço descontínuas.

20 Atualmente, as Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam no Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o contrato intermitente são: ADI 5806 - Requerente: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SEGURANÇA PRIVADA, DE MONITORAMENTO, RONDA MOTORIZADA E DE CONTROLE ELETRO-ELETRÔNICO E DIGITAL – CONTRASP - Entrada no STF em: 06.11.2017. ADI 5950 - Requerente: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO (CNTC). Entrada no STF em: 23.05.2018. ADI 5829 - Requerente: FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS – FENATTEL. Entrada no STF em 27.11.2017. ADI 5826 - Requerente: FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO - FENEPOSPETRO. Entrada no STF em: 23.11.2017.

21 Neste sentido, Cavalcante e Do Val afirmam que o trabalhador perderia o status de empregado por não receber, mensalmente, o salário mínimo, em interpretação equivocada do conjunto constitucional: “[...] o empregado intermitente é considerado pela legislação reformista como um empregado, mesmo não recebendo salário mínimo [...]”. CAVALCANTE, R.A.; DO VAL, Renata. Reforma Trabalhista comentada artigo por artigo de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais. São Paulo: LTr, 2017, p. 60

22 Art. 3º 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; e III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

23 Decreto legislativo 276 de 10 de setembro de 2003 (*Legge Biagi*), alterado e regulamentado pelo Decreto Legislativo 81, de 15 de junho de 2015. Disponível em <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg>> Acesso em 05set2017.

24 Art. 452-A, § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

sem justo motivo, ficará obrigado indenizar o empregador no prazo de 30 dias, para o que foi estabelecida uma multa de 50%, a ser calculada sobre a remuneração que lhe seria paga, permitida a compensação em igual prazo<sup>25</sup>. Sinala-se, no entanto, que a regra não se refere apenas ao empregado como o obrigado à multa. Ao dispor da expressão “parte” como potencial descumpridora da avença, o legislador também atribui ao empregador o dever de indenizar ao empregado, caso o convoque para o trabalho e, sem justo motivo, não lhe dê tarefas. A MP trazia a expressão “reparação recíproca” no artigo 452-B, IV, o que facilitava a compreensão da sistemática. No particular, é de se destacar que a Medida Provisória permitia a negociação de forma diversa, no interesse das partes. A atual Portaria nada refere sobre o tema.

De todo o modo, o § 4º do art. 2º da Portaria nº 349, reproduzindo o outrossa constante da MP, reitera que os fatos se sobrepõem aos documentos e que, constatando-se o trabalho não há que se falar em cumprimento ou não de formalidades, quer na chamada, quer na resposta<sup>26</sup>.

#### d) Da Inatividade

Os períodos de não-convocação (denominados períodos de “inatividade”) não serão computados como tempo de serviço ou de disposição ao empregador, para qualquer fim<sup>27</sup>. A Portaria nº 349<sup>28</sup> acrescenta à questão da inatividade conceitos e delimitadores e busca deixar indene de dúvidas o novo paradigma “tempo de inatividade” que, diferentemente do “tempo a disposição” de outrora, não será contado para qualquer fim e, especialmente, não poderá ser remunerado. O empregado intermitente está liberado para prestar serviços a qualquer empregador ou tomador de serviços em seus horários livres, inclusive aos de mesma atividade econômica.

A Portaria, entretanto, é implacável: havendo remuneração do tempo à disposição, não há que se falar em contrato intermitente, classificando-se o ajuste como contrato-padrão (por prazo indeterminado e a tempo contínuo/integral). Embora se critique a normatização da exceção, a norma busca evitar o mascaramento de relações contínuas em intermitentes. O § 5º do art. 452-A reitera a compreensão do período de inatividade, diferenciando-o do tempo a disposição do empregador, e é

---

25 Art. 452-A, § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

26 Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

27 Art. 452-A, § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

28 Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, 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 da referida lei. § 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.

evidentemente protetivo, visando fortalecer o previsto no artigo 9º da CLT<sup>29</sup>.

#### e) Dos Pagamentos

Os pagamentos realizados no contrato intermitente também foram alvo da Medida Provisória, que havia alterado a redação anterior do §6º do art. 452-A<sup>30</sup>, na definição do momento de quitação das parcelas listadas. A Portaria nº 359/2018, no inciso III do art. 2º, reitera os termos da MP regulando que será fixado no contrato o local e prazo para pagamento das parcelas remuneratórias. Adiante, a autoridade ministerial pensou nos contratos com chamadas que se estendem para além de um mês, atrelando-os à regra do art. 459 da CLT (pagamento até o 5º dia útil subsequente ao mês trabalhado)<sup>31</sup>. A ressalva ao § 6º evita que o trabalhador, convocado para trabalhos superiores a um mês, fique período maior que este sem recebimentos. O mês, na hipótese, se contará a partir do primeiro dia da prestação de serviço daquela chamada, observando a relação de cada trabalhador, individualmente.

O legislador ainda determinou que se registrem todas as parcelas pagas em recibos minuciosamente preenchidos<sup>32</sup>, entregando-se cópia ao trabalhador.

Quanto às parcelas remuneratórias, ao referir os “adicionais legais”, quis o legislador mencioná-los exatamente assim, de forma abrangente: extraordinários, noturnos, perigosos, insalubres, ou seja, os que incidirem naquela relação de emprego. Os adicionais calculados sobre o valor hora do trabalho (extraordinários e noturnos, p.ex.) não geram dúvidas de sua compatibilidade com a nova modalidade contratual, não anunciando qualquer dificuldade harmonizativa futura.

No tocante aos adicionais de risco (insalubridade e periculosidade), há que se ponderar. O adicional perigoso, calculado à razão de 30% sobre o salário contratual do empregado, já flutuava tradicionalmente, de acordo com a variação salarial do trabalhador, não se revelando novidade que, dadas as variações remuneratórias da

---

29 Tendo em vista que a Reforma Trabalhista não afeta os artigos 3º e 9º da CLT, entende-se que as relações que não estiverem formalmente adequadas ao previsto nos dispositivos 452-A e seguintes da CLT, serão apreciadas pelo Poder Judiciário a partir da presunção mais favorável ao trabalhador: vínculo empregatício a tempo contínuo e integral, com consectários integrais pertinentes.

30 § 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.

31 § 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalho, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT

32 § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

intermitência, também no contrato intermitente seja inconstante seu valor final<sup>33</sup>. O adicional de insalubridade, entretanto, calcula-se à razão de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo<sup>34</sup>, razão esta de toda a discórdia, sendo comum que a jurisprudência, reiteradamente, garanta o adicional mesmo diante da exposição intermitente, determinando seu cálculo sobre o salário mínimo nacional<sup>35</sup>, não autorizando reduções.

#### f) Das Férias

Quanto às férias, pode-se dizer que o §9º do art. 452-A<sup>36</sup> se refere à usufruição de descanso anual, uma vez que as férias com 1/3 foram pagas paulatinamente, à medida dos acertos das convocações, ao longo do respectivo período aquisitivo. Não se aplicam aqui, portanto, os critérios do art. 130 da CLT no que pertine aos abatimentos proporcionais das faltas injustificadas.

Com a MP 808/2017 passou-se a admitir o fracionamento das férias em até três períodos conforme a previsão do art. 134, aplicando-se, no que cabível, os demais dispositivos do capítulo de férias, como o artigo 135 da CLT, que prevê a necessidade de aviso ao empregado sobre a concessão das férias com um mês de antecedência. Expirada a vigência da MP, a Portaria Ministerial em seu artigo 2º, §1º passou a suprir a lacuna por esta deixada, admitindo o fracionamento das férias mediante mútuo acordo<sup>37</sup>.

#### g) Contribuições Previdenciárias e FGTS

33 A Súmula 364 do TST há tempos garante a percepção do adicional de periculosidade na exposição intermitente ao risco. Comenta-se aqui, apenas, de sua base de cálculo, que nos termos do art. 193 § 1º da CLT será o salário do trabalhador, sem acréscimos [ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003)] (grifou-se) II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT.)

34 Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo

35 Neste sentido: “RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PROPORCIONAL AOS DIAS TRABALHADOS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. O Regional reformou a sentença para determinar que os valores referentes ao adicional de insalubridade fossem apurados de acordo com os dias efetivamente trabalhados, conforme registrados nos cartões de ponto, excluindo-se do cálculo os dias de afastamento relativos às férias, licenças e ausências injustificadas do reclamante. Ocorre que o art. 192 da CLT prevê apenas que o cálculo do adicional de insalubridade será feito segundo a correspondência entre o percentual do salário mínimo e a classificação das condições insalubres nos graus máximo, médio e mínimo. Não há, portanto, nenhuma previsão legal que determine o pagamento da parcela de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados, sendo indevida tal limitação. Recurso de Revista conhecido e provido.” (TST – RR: 810003920125130026, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 29/03/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017). (grifou-se)

36 Art. 452-A, § 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.

37 O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os recolhimentos de contribuições previdenciárias<sup>38</sup> e os depósitos de FGTS são obrigatórios no contrato intermitente e tomarão como base os valores efetivamente pagos aos trabalhadores. Os depósitos mensais do FGTS não poderão ser substituídos por pagamentos diretos ao empregado, devendo ser depositados na sua conta vinculada de FGTS.

No tocante à contribuição previdenciária, o empregador procederá com o empregado intermitente da mesma forma que procede com relação ao empregado contínuo: fará os recolhimentos, inclusive em nome do trabalhador (INSS)<sup>39</sup>, o que é reiterado pela Portaria nº 349/2018<sup>40</sup>. Neste particular, a MP inovava e era mais protetiva, ao permitir a complementação das contribuições pelo próprio empregado, quando o valor mensal fosse inferior ao mínimo legal<sup>41</sup>, evitando o descarte dos períodos e/ou a perda de cobertura nos benefícios contributivos. A MP, ainda, assegurava a cobertura dos trabalhadores enfermos ou das trabalhadoras gestantes desde o primeiro dia de incapacidade e diretamente pelo INSS.

A previsão não se repetiu na Portaria Ministerial após a perda de validade da MP, estando o trabalhador intermitente, hoje, em verdadeiro limbo normativo quanto aos reflexos previdenciários de seu contrato.

#### h) Verbas Rescisórias

A letra pura da Lei nº13.467/2017 também não conseguiu disciplinar de forma eficiente a extinção do contrato intermitente, o que vinha bem posto na MP. Novamente a Portaria nº 349/2018<sup>42</sup> tenta contemporizar o quadro, sem a precisão e completude

38 Dos empregados, retidas dos respectivos pagamentos e dos empregadores, calculadas sobre a folha de salários, conforme arts. 20 e 23 da Lei 8212/91.

39 Art. 452-A, § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações

40 Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

41 Vide art. 452-H cumulado com art. 911-A, inseridos na CLT pela MP 808/2017. 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. Art. 911-A O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. § 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

42 Art. 5º 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. Parágrafo único. 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

da Medida Provisória<sup>43</sup>. O ajuste rescisório se fará observando a motivação da extinção e, daí as verbas respectivas. Reitere-se que algumas parcelas já terão sido pagas ao trabalhador ao longo da relação (férias e 13º salário, por exemplo), sendo necessários ajustes e compensações no termo rescisório. Por interpretação literal da norma ministerial, é possível aduzir que o aviso prévio, em se tratando de contrato intermitente, será indenizado, já que se indica a forma de seu cálculo, nada mencionando sobre o aviso prévio trabalhado.

Será utilizada a média aritmética simples para o cálculo de parcelas trabalhistas que necessitem destes parâmetros, tais como aviso prévio indenizado, férias com 1/3 e 13º salário<sup>44</sup>. Aviso e ajuste rescisório devem observar o prazo do art. 477 § 6º, atualmente uniformizados em 10 dias (contínuos), contados do término do contrato. Admite-se no pacto intermitente, a extinção contratual por mútuo acordo, prevista no art. 484-A da CLT<sup>45</sup>, pela qual o aviso indenizado e o acréscimo rescisório do FGTS serão pagos por metade.

#### i) Levantamento do FGTS, Seguro Desemprego e Quarentena

A extinção contratual permite, ainda, a movimentação dos depósitos realizados na conta vinculada do FGTS<sup>46</sup> e, a depender da motivação da rescisão e dos requisitos próprios, o benefício previdenciário do Seguro Desemprego<sup>47</sup>.

A Medida Provisória havia criado espécie de norma de contenção, pela qual (e

---

43 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. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido indenização legal.

44 Para os quais se observarão, “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.”

45 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: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e 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; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (grifou-se).

46 Vide Lei do FGTS. Fato novo foi trazido pelo art. 484-A § 1º da CLT, que inseriu o inciso I-A ao art. 20 da Lei do FGTS, determinando que o empregado poderá movimentar até 80% dos depósitos no caso de extinção contratual por mútuo consentimento. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm)

47 Consultar o site do Ministério do Trabalho: <http://www.trabalho.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>

até dezembro de 2020) proibia-se a contratação no interregno de 18 meses<sup>48</sup> de um ex-empregado, antes contínuo e a tempo integral como intermitente, o que não se reiterou na Portaria nº 349/2018.

Longe de resolver todas as lacunas e dúvidas decorrentes da utilização do Contrato Intermitente, este estudo buscou explicitar seus detalhes e apontar formas mais seguras para seu uso. Sem dúvidas, trata-se de modalidade de pacto da qual a sociedade atual carece, justamente para o fim de inserir mais trabalhadores no cenário do emprego, alcançando-lhes para além do direito fundamental ao trabalho, as garantias mínimas da contratação digna, previstas no art. 7º da CF.

## Conclusão

Há tempos se percebe que a onda flexibilizatória bate às portas do mercado de trabalho brasileiro, impulsionada por idênticos movimentos em âmbito internacional. Este texto aponta que o contrato intermitente, apesar de algumas fragilidades regulatórias, pode ser vislumbrado como mecanismo de inclusão e pacificação.

Inclusão dos trabalhadores tradicionalmente excluídos do mercado formal de trabalho no cenário regular do emprego, entregando-lhes as garantias constitucionais próprias. Pacificação, pois dada a cultura nacional, a positividade de uma relação impõe as condutas e estabelece as bases e limites, o que foi importante para admitir a dinâmica regular do trabalho subordinado não continuado.

O contrato intermitente brasileiro exige forma específica (expressa e escrita) sob pena de desconfiguração do contrato sob tal regime. Impõe, ainda, a previsão da avença das condições contratuais mínimas (salário, sistema de chamada e de resposta, etc.) e resguarda os direitos mínimos trabalhistas (igualdade salarial e demais direitos previstos no art. 7º da CRFB). Além da formalização, os trabalhadores passam a ter depósitos em contas de FGTS e a receber 13º salário e férias, tudo calculado proporcionalmente ao que trabalharem e pago imediatamente à prestação do serviço. Pequenos pontos, entretanto, ainda merecem atenção: a perda de vigência da Medida Provisória nº 808/2017, por exemplo, lançou os desdobramentos previdenciários deste tipo contratual num mar de conjecturas e incertezas.

O contrato intermitente deve ser utilizado e interpretado a partir dos objetivos declarados no relatório da Comissão Especial da Câmara de Deputados, segundo os quais trata-se de ferramenta contratual a serviço da modernização da legislação e do enfrentamento pró-ativo do desemprego. Como já afirmado, entende-se o positivo e arrojado, próprio de países que vislumbraram a sutileza da dinâmica relacional dos novos tempos, guiada por conceitos como flexibilidade, segurança e sustentabilidade.

## Referências Bibliográficas

48 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

CALCINI, Ricardo. Contrato de Trabalho Intermitente: pontos positivos e negativos. <https://www.megajuridico.com/contrato-de-trabalho-intermitente-pontos-positivos-e-negativos/>. Acessado em 25 Out 2018.

CAVALCANTE, R.A; DO VAL, Renata. Reforma Trabalhista comentada artigo por artigo de acordo com princípios, Constituição Federal e Tratados Internacionais. São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, D.P. Reforma Laboral no Brasil – Tópicos. I Colóquio Hispano-Brasileiro Direito do Trabalho e Reformas. Disponível em e-book [https://issuu.com/unifatos/docs/i\\_coloquio\\_hispano\\_brasileiro\\_downl](https://issuu.com/unifatos/docs/i_coloquio_hispano_brasileiro_downl). Cascavel: UNIVEL, 2017.

FINCATO, D.P.; MORAES, S.G. Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente: Impactos Previdenciários. Revista Brasileira de Direito Previdenciário. Porto Alegre: LexMagister, 2018. v. 46. ago/set. p.5-18

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. Consultor Jurídico. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>> acesso em 05 set 2017.

LIMA, F.M.M de; LIMA, F.P.R.M. de. Reforma Trabalhista: entenda ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2017.

PRETTI, Gleibe. Trabalhador Intermitente na Prática. São Paulo: LTr, 2018.