

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.

SAMIRA ZEINEDIN CHWEIH¹

LARISSA WEGNER DA SILVA²

RESUMO

Em meio as variadas novidades trazidas pela Lei n° 13.467/2017 inseridas na CLT, conhecida como “Reforma Trabalhista”, focaliza-se sobre uma modalidade contratual que não existia: o contrato de trabalho intermitente. Tal regulamentação teve o objetivo de diminuir os índices de desemprego, bem como tirar o trabalhador da informalidade, visto que esta modalidade de trabalho já era praticada, porém não estava prevista na legislação brasileira. No entanto, a nova categoria de trabalho tem a jornada e o salário bem flexíveis de acordo com a solicitação do empregador, de modo que poderá haver a recusa do empregado diante desta solicitação. A finalidade do respectivo estudo é analisar a legislação brasileira referente ao trabalho intermitente, e todas as suas circunstâncias, mostrando-lhe benefícios e malefícios tanto do empregado como do empregador, seus requisitos legais, e eventuais lacunas deixadas na nova legislação, averiguando se esta nova modalidade seria eficaz a ponto de cumprir com o objetivo da Lei n° 13.467/2017 que seria de baixar os índices de desemprego e tirar o empregado da informalidade. Diante da presente pesquisa, conclui-se que, o contrato intermitente tem tendência a precarização do trabalho, visto que sua flexibilidade compromete a prestação de serviço e conseqüentemente o salário, ou seja, é permitido contrato de trabalho sem contraprestação pecuniária, sem qualquer garantia de renda. Ademais, a Lei foi omissa em relação a pontos importantes da contratação. Verifica-se, portanto a necessidade de aprimoramento para minimizar a precarização do trabalho do intermitente.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato Intermitente. Reforma Trabalhista. Lei n° 13.467/2017. Direito do trabalho.

¹ Especialista em Direito Civil e processo Civil pela UNIVEL - União Educacional de Cascavel. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário de Curitiba (UNICURITIBA). Professora Universitária nas Faculdades UNIFOZ, Consultora e Advogada em Foz do Iguaçu/Pr.

² Bacharel em Direito pela Faculdade Unificada de Foz do Iguaçu/Pr, Consultora e Advogada em Foz do Iguaçu/ Pr.

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.

ABSTRACT

In the midst of the many new innovations brought by Law 13467/2017 inserted in the CLT, known as "Labor Reform", it focuses on a contractual modality that did not exist: the intermittent work contract. This regulation had the objective of reducing unemployment rates, as well as removing the worker from informality, since this type of work was already practiced, but was not provided for in Brazilian legislation. However, the new job category has the working day and the salary very flexible according to the request of the employer, so that there may be the employee's refusal in response to this request. The purpose of the study is to analyze Brazilian legislation regarding intermittent work, and all its circumstances, showing benefits and harms both the employee and the employer, their legal requirements, and any gaps left in the new legislation, ascertaining if this new modality would be effective to the point of complying with the objective of Law No. 13.467 / 2017, which would be to lower unemployment rates and remove the employee from informality. In view of this monograph, the intermittent work concludes that the intermittent contract tends to precarious work, since its flexibility compromises the provision of service and consequently the wage, that is, a work contract is allowed without pecuniary consideration, without any income guarantee. In addition, the Law was silent on important hiring points. Therefore, there is a need for improvement in order to minimize the precariousness of the intermittent work.

KEYWORDS: Intermittent contract. Labor reform. Law n ° 13.467/2017. Related searches.

INTRODUÇÃO

A implantação do trabalho intermitente na Lei 13.467/2017 foi baseada na ideia de que as empresas possuirão mais versatilidade e facilidade na admissão de trabalhadores desta nova modalidade.

Assim, o projeto da Lei era de reduzir o número de desempregados no país, e ainda, regulamentar a prática deste trabalho, visto que já acontece no

Brasil todo conhecido como “bicos”, dando-lhe uma proteção aos trabalhadores nessas circunstâncias.

Contudo, a legislação deixou várias lacunas a serem preenchidas além de contradições em definições já concretas no Direito do Trabalho Brasileiro, erguendo assim, indagação a nova modalidade, inclusive prejuízos ao trabalhador.

A respectiva pesquisa tem a finalidade de examinar a Lei no que tange ao trabalho intermitente, tendo em vista observar todos seus reflexos, benefícios e malefícios tanto do empregado quanto do empregador, bem como analisar as lacunas deixadas pela nova legislação.

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Com o estacionamento da economia e com significativo índice de desemprego, o governo arriscou para recuperação das consequências trazidas e para retomada do crescimento do país uma aprovação de alterações na legislação trabalhista, qual seja a Lei 13.467/17, chamada de Reforma Trabalhista, parcialmente alterada pela MP n. 880 (entre 14 de novembro de 2017 e 23 de abril de 2018).³

A Lei 13.467/17 entrou em vigor no dia 11/11/17 e alterou 117 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei da Previdência, Lei do Fundo, Lei da Terceirização, entre outras.

A reforma trabalhista teve como prioridade a flexibilização das leis trabalhistas, isto é, a redução ou a adaptação de alguns direitos trabalhistas beneficiando a parte empresária. Exemplo: redução de custos, sob o argumento que traria mais empregos.

Conforme o entendimento de Vólia Bomfim:

O conteúdo da Lei 13.467/2017 desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a

³ NETO WEIGAND, Rodolfo ; DOMINGUES SOUZA, Gleice. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresa.** São Paulo: Trevisan, 2018. p. 07.

norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individual e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho.⁴

No raciocínio de Gleice Domingues Souza, como a legislação trabalhista já estava há 70 anos com vigência, tendo em vista sua redação inicial ter sido de 1940, o texto não refletia mais no cenário atual econômico, e por esta razão, as empresas acabavam lançando diversas estratégias para permanecer no mercado, trazendo consigo a consequência de risco de altos passivos.⁵

Diante disso, a informalidade das contratações trabalhistas assim como a supressão de direitos decursivo da legislação trabalhista da época de 1940, tem como resultado ações trabalhistas em abundância.

Nesse passo, são exemplos de flexibilizações de direitos adotados pela Reforma Trabalhista: os limites de atuação da Justiça de Trabalho em ocorrências ligadas a acordos e contratações entre as partes, a liberdade das negociações entre as partes em algumas hipóteses, e a relevância e autossuficiência frente aos acordos coletivos.⁶

Inclusive, conforme o conhecimento de Gleice Domingues Souza:

a flexibilização dos direitos proveniente da reforma trabalhista muito tem a colaborar com a retomada do crescimento do Brasil, trazendo a expectativa da criação de novos postos de trabalho e a consequente redução dos índices de desemprego, a exemplo do ocorrido em outros países que caminharam nessa direção.⁷

1. O TRABALHO INTERMITENTE

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 65.

⁵ NETO WEIGAND, Rodolfo e DOMINGUES SOUZA, Gleice. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan, 2018. p. 08.

⁶ Ibid. p.10

⁷ Ibid. p.10.

Esta modalidade contratual teve sua origem no Projeto de Lei 6.363/2005⁸, que destacava a conveniência de modernizar a legislação trabalhista, com o objetivo de acompanhar as mudanças no âmbito do Trabalho, que ao final deu origem ao Contrato Intermitente à luz da Lei n. 13.467/2017.

Baseava-se nos trabalhadores que não tinham interesse em um trabalho diário, com intuito de obter um recurso a mais, ou uma preparação profissional em outras áreas, assim como atividades em que não pretendiam empregados em período integral.⁹

O projeto tinha como suporte modelos legais da Itália e Portugal que já regulamentavam este tipo de contratação, onde regulavam a necessidade de legalizar contratos de trabalhos que eram atípicos fixados para atividades descontínuas.

O trabalho intermitente é aquele prestado com um período de atividade e um período de inatividade, com uma periodicidade variável, sem depender de atuação do empregador.¹⁰

Conforme entendimento de Amauri Mascavo: “trabalho intermitente é de modalidade do eventual, do mesmo distinguindo-se pelo seu caráter cíclico continuado, mas com intervalos entre o fim de um e o início de outro trabalho para a mesma fonte.”¹¹

Assim, ocorre que o trabalho eventual é uma prestação para um evento de sucinto duramento, ao passo que no intermitente é um retorno contínuo, mas não frequente como acontece com o empregado e sim um espaço de tempo significativo.

A partir disso, como um exemplo do trabalho intermitente, seria uma diarista que vai prestar serviços em uma casa uma vez por semana, durante

⁸ Íntegra do Projeto disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012>. Apensado ao Projeto que foi aprovado, ao final, dando origem à Lei n. 13.467/2017. Acesso em: 2 out. 2018.

⁹ NOGUEIRA, Eliane dos Santos Alves. O Contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In.: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, p.131, 2017.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 93.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 204.

certo tempo. Já no trabalho eventual seria uma babá que vai viajar com uma família para cuidar das crianças e depois é dispensada, terminando sua prestação de serviço.

A definição do trabalho intermitente foi inserida pela Reforma Trabalhista no artigo 443, o § 3º da CLT:

§ 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 específica.¹²

Levanta-se uma questão a que tipo de modalidade de trabalho intermitente o legislador quis trazer a lei, visto que existem duas modalidades, nas palavras de Eliane dos Santos Nogueira:

o contrato de tempo alternado (que deve distinguir períodos de prestação laborativa e períodos de inatividade) e o contrato a chamada (no qual cabe ao empregador, unicamente, a gestão do tempo de trabalho de acordo com as necessidades empresariais).¹³

Diante disso, para definir os períodos de atividade e de inatividade são utilizadas duas opções.

A primeira seria o contrato intermitente de tempo alternado, onde o empregador deve fixar os períodos no momento da contratação, isto é, quando o empregador sabe previamente, quando vai precisar da atividade do trabalhador. Exemplo disso são atividades em torno de shows, até mesmo de atividades nos feriados em restaurantes.¹⁴

¹² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 01 nov. 2018.

¹³ NOGUEIRA, Eliane dos Santos Alves. O Contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In.: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, p.132, 2017.

¹⁴ Ibid. p. 133.

A segunda opção seria o contrato intermitente a chamada, onde o empregador não sabe antecipadamente quando precisará das atividades do trabalhador, mas deve dispor de uma previsão mínima e máxima para o exercício da atividade do trabalhador. Exemplo disso são empresas que dependem de contratações externas para efetivar eventos.¹⁵

1.1 Requisitos Legais

Desta forma, esta nova categoria de contrato de trabalho foi incluído ao final do artigo 443 da CLT:

Art. 443. 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. (grifo)¹⁶

Os requisitos básicos para a caracterização da nova modalidade estão previstos no artigo 452-A e parágrafos.

O contrato de trabalho intermitente deve ser essencialmente de forma escrita para validação da intermitência, ou seja, se for de forma oral ou de modo tácito não será regido pelo contrato intermitente, mas pelo trabalho subordinado por prazo indeterminado¹⁷.

Ao ser contratado, o empregado deve ser registrado na CTPS, onde necessitará a identificação, assinatura e domicílio das partes, bem como o valor da hora ou do dia do trabalho, e ainda, o prazo e o lugar para o pagamento do valor.

Quanto ao salário, deve se esclarecido no contrato o valor de hora de trabalho, com a proibição de ser abaixo do valor horário do salário-mínimo, ou inferior ao salário dos demais trabalhadores que exerçam a mesma função, independente de ser contrato intermitente.

¹⁵ Ibid. p.133.

¹⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 03 nov. 2018.

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 93.

1.2 Convocação para Prestação de Serviços

Conforme o § 1º do artigo 452-A da CLT, o empregado será solicitado para a prestação de serviço por qualquer meio de comunicação pelo empregador, ao menos com precedência de três dias corridos. Assim que for solicitado, o empregado responderá com o prazo de vinte e quatro horas, e caso não responda considera-se a recusa (§ 2º).¹⁸

Quando o trabalhador se recusa a prestar o serviço, não estará desformado o contrato intermitente (§ 3º). Senão, Vejamos o que diz Gustavo Cisneiros:

A recusa, tácita ou expressa, não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, nem tampouco se enquadra em falta grave de insubordinação ou desídia. Significa dizer que o empregador contratou um empregado que **não está à sua disposição**. Significa dizer que o empregador contratou um empregado que **tem o direito de dizer que não vai trabalhar, sem a necessidade de se justificar**. Significa dizer que o empregador contratou um empregado que **pode simplesmente nada dizer quando for convocado para o trabalho**.¹⁹ (grifo)²⁰

É válido dizer que, a lei é omissa quanto ao número de recusas que o trabalhador pode fazer, deixando uma lacuna não preenchida.

Entretanto, o § 4º do artigo 452-A da CLT diz que quando o trabalhador acolher a proposta de trabalho, se alguma das partes desistir sem motivo justificado, pagar multa de 50% da remuneração que seria imposta, no prazo de trinta dias à outra parte.

A respeito da forma de convocação para a prestação de serviço, a lei não demonstrou expressamente quais seriam os meios para a comunicação,

¹⁸ NETO WEIGAND, Rodolfo ; DOMINGUES SOUZA, Gleice. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan, 2018. p.76.

¹⁹ CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. ed. São Paulo: Método, 2018. p.74.

²⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

sendo assim o empregador deve efetuar a convocação do trabalhador para prestação dos serviços por qualquer meio eficaz.²¹

A característica indispensável do contrato intermitente é a desconsideração do tempo em que não ocorre a atividade como período à disposição do empregador. Podendo assim, o trabalhador prestar serviços a outros empregadores. (§ 5º)

1.3 Forma de Pagamento

De acordo com o parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT, o empregado receberá logo de imediato após a prestação de serviço as parcelas de: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Ademais, os outros direitos trabalhistas como vale-transporte, vale-alimentação, adicional noturno, adicional de periculosidade, entre outros oferecidos aos outros trabalhadores contínuos devem ser ampliados aos intermitentes, visto que, os incisos do parágrafo 6º do artigo 452-A não são taxativos, mas exemplificativos.²²

A teor do § 8º do art. 452-A da CLT, o empregador deverá fazer o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e tomarão por base os valores pagos no período mensal, além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Destarte, o período de prestação de serviços podem ser em horas, dias ou meses e o pagamento será realizado conforme o trabalho for cumprido.

Consoante ao que compreende § 1º do art. 459 da CLT – vide § 2º do art. 2º da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho, quando o período de convocação exceder a uma mês, o pagamento das parcelas de remuneração

²¹ NOGUEIRA, Eliane dos Santos Alves. O Contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In.: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, p.136, 2017.

²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 95.

não pode ser definido por período acima de um mês, tendo que ser pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.²³

Ainda, frisa-se que quando do período de inatividade, como não é apontado como tempo de disposição do empregador, não é de seu encargo nenhuma obrigação trabalhista em relação ao empregado, e caso ocorra algum tipo de remuneração será desformado o contrato de trabalho, conforme leciona o parágrafo 2º do art. 452-C da CLT.

Segundo Luciano Martinez, a legislação esclarece que a natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente é mudada se o empregador decidir pagar o tempo à disposição.²⁴

Destaca-se também pela doutrina de Maurício Godinho Delgado que, conforme estabelece o artigo 1º da Lei 7.419/1985, alterado pela Lei nº 7.619/87, o vale-transporte é conveniente ao trabalhador, devendo ser atribuído todos os dias que for convocado, ainda que a legislação própria do trabalho intermitente seja omissa a isso.²⁵

Ainda de acordo com Delgado, a percepção de salário depois da criação do contrato de trabalho intermitente estaria sendo desestruturada, visto que, o salário à luz deste contrato existe eventualmente, caso o empregado for convocado para prestar serviço, ou seja, muitas vezes se torna um contrato de trabalho sem salário.²⁶

1.4 Férias

É garantido ao trabalhador intermitente a concessão das férias após 12 meses de contrato, possível de fracionamento conforme parágrafos 1º e 2º do artigo 134, da CLT, bem como § 1º do art. 2º da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho, que trata que o empregado poderá usufruir em até três períodos,

²³ CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 75.

²⁴ MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista: Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p.125.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147.

²⁶ Ibid. p. 154.

sob a condição de que um deles não seja inferior a 14 dias e os outros não sejam inferiores a 5 dias, mediante acordo com o empregador.²⁷

No período das férias o empregado não poderá prestar serviços para o empregador, porém a lei não proíbe que o empregado venha a prestar serviços para outro empregador.

O que acontece de incomum e até estranho é que, o empregado não receberá uma remuneração de férias, pois já recebeu ao final de cada prestação de serviços as férias proporcionais acrescidas de um terço conforme artigo 452-A, § 6º, inciso II da CLT. Ou seja, as férias concedidas serão apenas um período para não convocação do empregado.

Nesse sentido, Francisco Antônio Oliveira argumenta que o valor recebido ao final de cada prestação logo será gasto com outras despesas familiares, com coisas do dia a dia, de fato que a maioria de trabalhadores intermitentes não irão fazer depósito bancário daquele valor recebido a título de férias futuras.²⁸

No entendimento de Eliane Nogueira, o pagamento das férias proporcionais ao final de cada período trabalhado é inconstitucional, isto porque segundo a Autora:

corre-se o risco de criarmos a figura do gozo de férias anuais sem qualquer pagamento, o que é evidentemente inconstitucional, por violar frontalmente o disposto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal de 1988. Observe-se que o § 9º do art. 452-A traz expressa previsão legal do direito ao gozo de férias anuais de 30 (trinta) dias, mas, no entanto, não existe gozo de férias sem a respectiva remuneração acrescida de 1/3 contemporâneos ao gozo, conforme se depreende da clareza da norma constitucional mencionada.²⁹

Assim quando entra em férias para descansar, o empregado não recebe nenhuma remuneração e acaba aceitando outras convocações de trabalho para elevar sua renda, o que deixa o contrato intermitente de garantir o direito

²⁷ CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 75.

²⁸ OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 23.

²⁹ NOGUEIRA, Eliane dos Santos Alves. O Contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. In.: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, p.138, 2017.

ao descanso prolongado, a recuperação do desgaste físico e psicológico vindas da vida, ferindo assim o direito constitucional, conforme entendimento Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Também é o entendimento de Fernando Cesar Teixeira Franca essa inadequação das férias nestes aspectos visto que, o trabalhador deixa de ter o descanso fundamental para retomada ao labor e assim o contrato intermitente não assegura a sua função social de dar dignidade a pessoa humana.³⁰

1.5 Cessaçãõ do Contrato de Trabalho Intermitente

Foi trazida pela Medida Provisória nº 808/17 para preencher lacunas da Reforma Trabalhista, eis que não trazia nada a respeito da paralisação dos contratos dos trabalhadores intermitentes que o contrato seria desfeito quando passasse o prazo de um ano sem nenhuma convocação do empregado pelo empregador, tal prazo contado a partir da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços. (artigo 452-D da CLT – sem vigência)³¹

Também foi legislado pela Medida Provisória quando da rescisão do contrato, como deveriam ser calculadas as verbas rescisórias. (artigo 452-E da CLT – sem vigência).

Assim, salvo nas hipóteses em que houver falta grave pelas partes (artigo 482 e 483 da CLT), quando tivesse a rescisão do contrato intermitente seriam devidas: metade do aviso prévio indenizado, que seria determinado com base nos valores recebidos durante o contrato; indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no parágrafo 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, além de 80 % do FGTS e não acesso ao seguro-desemprego e as demais verbas trabalhistas em sua integralidade.

³⁰ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do contrato de trabalho na reforma trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017. p. 10.

³¹ FILHO. Georgenor de Sousa Franco. Trabalho intermitente. In.: **Revista de Direito do Trabalho**, RDT 188, p. 47, 2018.

Ocorre que, a Medida Provisória perdeu a vigência em 23 de abril de 2018, e então poderá o empregado intermitente ficar indefinidamente esperando a convocação, por meses ou anos.

No entanto, nas palavras de Vólia: “Se pedir demissão ou for demitido sem justa causa, receberá como os demais empregados”.³²

2. PONTOS POSITIVOS A NOVA MODALIDADE CONTRATUAL

O trabalho intermitente supracitado inserido pela Reforma Trabalhista no ano anterior é o famoso trabalho “bico” onde as pessoas trabalham esporadicamente com uma total flexibilidade, podendo o intervalo das atividades serem pelo período de meses até a próxima convocação.

Pois bem. Existem várias discussões no que tange sobre as vantagens dessa nova modalidade, tanto porque a Reforma Trabalhista foi tramitada como a “ilegítima”³³, visto que sua construção foi feita pelas elites capitalistas nacionais.

A não satisfação desta elite desde o primeiro mandato de Lula vem privilegiando a classe trabalhadora em relação aos seus direitos. Foi então que em 2013, que a Confederação Nacional da Indústria forneceu a presidenta Dilma Roussef um material com “101 Propostas para Modernização Trabalhista”.³⁴

O Deputado Rogério Marinho no momento em que explicou a justificativa do Projeto de Lei nº 6.787/2016 que mais tarde se tornaria Lei nº 13.467/2017 pronunciou que:

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto

³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 67.

³³ Sobre esta temática ver Enunciado 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra: “Ilegitimidade da Lei nº 13.467/2017: nos sentidos formal e material”. In <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>> . Acesso em: 27 out. 2018.

³⁴ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. In.: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. n. 346, p. 11, 2018.

grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países.

Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho.³⁵

Assim, o deputado também relatou as vantagens da implantação do Trabalho Intermitente:

Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor.

Além do impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável. Como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar.³⁶

Para o advogado Daniel Chen, a nova modalidade contratual é uma vantagem garantida para aqueles que querem trabalhar em empresas diferentes visto que o trabalhador é livre para acordar diversos contratos ao mesmo tempo.³⁷

³⁵ Rogério Marinho. Parecer sobre o Projeto de Lei nº 6.787/2016. **Relatório da Comissão Especial**. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298. Acesso em: 30 out. 2018.

³⁶ Rogério Marinho. Parecer sobre o Projeto de Lei nº 6.787/2016. **Relatório da Comissão Especial**. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298. Acesso em: 30 out. 2018.

³⁷ BIOGRAFIA de Daniel Chen: as vantagens do trabalho intermitente. Informações postadas no site **Novo momento**. Disponível em: <https://www.novomomento.com.br/Geral/54681/as-vantagens-do-trabalho-intermitente>>. Acesso em 03 de nov de 2018.

Ainda, para Daniel não se pode passar despercebida a nova realidade do mundo atual onde as novas gerações buscam mais flexibilidade e independência, sendo assim, o contrato intermitente é próprio para isso devido a alternância de trabalho e a possibilidade da recusa diante da convocação.

Outro motivo relevante para ser uma vantagem é quando há urgência nas horas extras, ou seja, funcionário da empresa não pode ficar para uma situação urgente do trabalho. O empregador não poderia chamar um trabalhador intermitente?! Então deveria ficar sem empregados suprindo a necessidade, talvez de um cliente, enquanto pessoas poderiam trabalhar por meio do contrato intermitente?!

Daniel mostra uma observação relevante: "Muitas vezes a empresa não tinha saída e acabava violando mesmo os limites legais de jornada, ensejando multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho, entre outras consequências".³⁸

Tendo em vista essa situação, o trabalho intermitente é uma vantagem tanto para o empregador por estar necessitando de trabalhadores intermitentes para tal dia, seja um feriado ou um final de semana com mais movimento. Tanto para o próprio trabalhador que pode ter seu trabalho fixo em certa empresa, mas em feriado ou final de semana tem a possibilidade de ter um trabalho intermitente, ganhando todas as verbas rescisórias pelo dia trabalhado.

Segundo Ricardo Capucio, entende-se ser algumas vantagens do trabalho intermitente:

A Flexibilização dos períodos de serviço, o que facilita para o trabalhador e para o empresário;
A possibilidade de cobrir situações esporádicas, quando existe uma demanda maior de trabalho.
A subordinação do profissional, que deve obedecer ordens e ter o seu trabalho supervisionado, facilitando todo o processo.
No caso de um autônomo, por exemplo, não é um subordinado e trabalha de maneira mais livre.³⁹

³⁸ BIOGRAFIA de Daniel Chen: as vantagens do trabalho intermitente. Informações postadas no site **Novo momento**. Disponível em: <<https://www.novomomento.com.br/Geral/54681/as-vantagens-do-trabalho-intermitente>>. Acesso em 03 de nov de 2018.

³⁹ CAPUCIO, Ricardo. Trabalho intermitente, temporário e jornada parcial: entenda as principais diferenças e como isso te afeta. 2018. Postado em 15 fevereiro 2018, Blog **Mobi**. Disponível em:

Deste modo, o benefício para o empregado está na maneira que o contrato pode ser exercido, na sua flexibilidade, na sua disponibilidade a outras empresas tendo em vista que o tempo de inatividade não será ponderado à disposição do empregador. Ademais, o empregado que for convocado, aceitado a proposta e não concretizado o serviço por culpa do empregador receberá indenização em 50% da remuneração que iria receber. Ressaltando que essa multa vale tanto para o empregador, quanto para o empregado.⁴⁰

E ainda, o empregado poderá recusar a convocação de trabalho sem qualquer consequência legal, uma vez que tal fato não configura insubordinação.

Dessarte, para o empregador o benefício aparece na hora da contratação, na sua flexibilidade, uma vez que poderá convocar o trabalhador em dias específicos. É o caso, por exemplo, de empregados domésticos, garçons, empregados de construções civis, vendedores de varejo em finais de semana. Assim, a modalidade diminuirá os custos à remuneração dos colaboradores.⁴¹

3. PONTOS NEGATIVOS A NOVA MODALIDADE CONTRATUAL

3.1 Princípios feridos pelo Contrato Intermitente

Com a criação do contrato intermitente autoriza-se aquele trabalho variável, chamado de “bico” como trabalho formal, ou seja, está presente no contrato a imprevisibilidade da prestação de serviços contrariando o princípio

<https://conta.mobi/blog/trabalho-intermitente-temporario-e-jornada-parcial/#1_Trabalho_Intermitente>. Acesso em 03 nov. 2018.

⁴⁰ BIOGRAFIA de Willian Chaves: trabalho intermitente. Informações postada no site **Chaves Advocacia**. Disponível em: < <http://chavesadvocacia.com.br/trabalho-intermitente-muitas-vantagens-a-serem-obtidas-muitos-cuidados-a-serem-tomados/>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

⁴¹ BIOGRAFIA de Willian Chaves: Trabalho intermitente. Informação postada no site **Chaves Advocacia**. Disponível em: < <http://chavesadvocacia.com.br/trabalho-intermitente-muitas-vantagens-a-serem-obtidas-muitos-cuidados-a-serem-tomados/>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

de proteção ao trabalhador, princípio da segurança jurídica e o princípio da continuidade da relação de emprego. Vejamos:⁴²

Temos no art. 2º da CLT, que o conceito da relação de emprego é fixado pela existência da relação empregatícia feita pelo empregador e o empregado subordinado resultando de um contrato de trabalho. O artigo também conceitua o empregador:

“empregador é a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”⁴³

No entanto, há um rompimento no que diz a responsabilidade do empregador ao risco da atividade econômica, tendo em vista que o empregado fica aguardando uma convocação de trabalho, tal convocação é incerta e pode ter intervalos de meses.⁴⁴

Conforme o posicionamento de Amauri Cesar Alves:

“O empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Trata-se claramente de se dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros.”⁴⁵

No mesmo sentido, Maria Cecília Máximo Teodoro trás que:

“O contrato de trabalho intermitente é extremamente lesivo ao trabalhador, pois permite que o empregado seja convocado para trabalhar apenas quando for necessário à empresa, recebendo de forma proporcional ao tempo efetivo de serviço prestado, sem que o tempo à disposição do empregador seja

⁴² CAPUCIO, Ricardo. Trabalho intermitente, temporário e jornada parcial: entenda as principais diferenças e como isso te afeta. 2018. Postado em 15 fevereiro 2018, Blog **Mobi**. Disponível em: <https://conta.mobi/blog/trabalho-intermitente-temporario-e-jornada-parcial/#1_Trabalho_Intermitente>. Acesso em 03 nov de 2018.

⁴³ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 03 nov. 2018.

⁴⁴ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do contrato de trabalho na reforma trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017. p. 37.

⁴⁵ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. In.: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. n. 346, p. 24, 2018.

reconhecido para fins trabalhistas e sem que lhe seja assegurado tempo ou remuneração capaz de lhe garantir o mínimo para sua sobrevivência. Não há dúvidas de que o contrato de trabalho intermitente viola a dignidade do trabalhador, ofende o princípio da valoração social do trabalho, afrontando o fundamento basilar de que este não é uma mercadoria⁴⁶.

A permissão que o trabalho seja de época em época, sem qualquer garantia de remuneração mensal e sem previsão de quantos dias irá prestar serviços ao mês, ou quantos meses irá trabalhar é igualar o trabalhador intermitente com o trabalhador autônomo, com os riscos do contrato.

Assim sendo, só terá onerosidade quando o empregador tiver trabalho a oferecer. No entanto, o risco econômico passa a ser muito mais do empregado do que do empregador pela imprevisibilidade dos mensais que terá, o que não é legal na relação de emprego.

Além disso, fere também o princípio da vedação ao retrocesso. Segundo Canotilho, os direitos não podem retroagir, só podendo avançar na proteção dos indivíduos. Ou seja, qualquer forma com intuição a revogar direitos sociais já conquistadas em matéria legislativa, sem outros meios capazes de compensar a revogação desses direitos é considerada inconstitucional.⁴⁷

Sendo assim, o trabalho intermitente fere tal princípio uma vez que, permite remuneração abaixo do salário mínimo. Temos no artigo 7º, VII da CF que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.⁴⁸

⁴⁶ TEODORO, Maria Cecília Máximo; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Alguns dos efeitos econômicos, arrecadatórios e sociais da reforma trabalhista:** constitucionalismo, trabalho, segurança social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTR, 2017. p. 05.

⁴⁷ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002. p. 336.

⁴⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

É assegurado aos empregados que recebam a remuneração variável, a garantia do salário nunca inferior ao mínimo legal mensal imperativo no País durante a existência do contrato de trabalho.⁴⁹

Ressalta-se que, o salário mínimo que se refere o artigo 7º, VII, da CF, diz respeito ao salário mínimo mensal, e não ao salário mínimo horário, visto que, apenas aquele pode suprir as necessidades declaradas no inciso IV, artigo 7º, da CF:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.⁵⁰

Também há inconstitucionalidade no impedimento do trabalhador no seguro-desemprego; assim como na dificuldade ao regime geral da previdência social, visto que o empregado deve arcar com as contribuições sobre as diferenças (8% entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal) e caso não tiver o recolhimento complementar, o devido mês não será computado para manutenção e aquisição de qualidade de segurado do RGPS.

51

Logo, o trabalhador intermitente que não for convocado para atividades ao ponto de receber mensalmente um salário mínimo, estará afastado da Previdência Social, não computando como tempo de contribuição conforme o exemplo trazido por Fernanda Perrin:

Na hipótese de um trabalhador intermitente que tenha recebido R\$ 500,00 em um mês, a empresa reterá ao INSS 20% desse valor, e reterá outros 8% do salário, tal como funciona em

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 201.

⁵⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁵¹ BIOGRAFIA de Paulo Flores: Contratos intermitentes afetam os mercados de trabalho. Informação postada no site **Nexo Jornal**. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/11/28/Como-os-contratos-intermitentes-devem-afetar-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

contratos com carteira assinada de modo geral. A diferença é que, como o salário foi menor que o mínimo (hoje em R\$ 937,00), essa contribuição não dará direito a nenhuma cobertura previdenciária.⁵²

Portanto, se o trabalhador não atingir o salário mínimo para fins de Previdência Social, terá que preencher o valor restante para complementar o salário mínimo, e caso não o faça, ficará fora da cobertura previdenciária.

3.2 Falta dos Requisitos da Relação de emprego

Para a relação de emprego é necessário que haja a subordinação, assim o empregado deve receber ordens do empregador e ser supervisionado. O contrato intermitente pela legislação é considerado subordinado.⁵³

Ocorre que, no caso da possibilidade do empregado recusar a convocação de trabalho tem-se uma contradição, eis que, de fato essa recusa é uma insubordinação.

Para o interesse do empregador em ter a direção e o domínio sobre o trabalhador está prevista a subordinação, mas para beneficiar este mesmo empregador em relação à flexibilidade de jornada, tempo de prestação dos serviços e baixo custo, a legislação abre mão da subordinação, ao admitir a recusa do trabalhador a uma convocação de trabalho.

O que ocorre é que a subordinação, que é decorrente de qualquer contrato de trabalho, no caso do trabalho intermitente está condicionada à aceitação da convocação pelo empregado.

Outro ponto que não configura a relação de emprego é no requisito da não eventualidade, ou seja, deverá ser habitual a relação de emprego.

52 BIOGRAFIA de Fernanda Perrin: Empresas criticam INSS de trabalhador intermitente. Informação postada no site **Uol**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1940592-empresas-criticam-inss-de-trabalhador-intermitente.shtml>>. Acesso em: 10 set. 2018.

53 ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. In.: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. n. 346, p. 29, 2018.

Neste sentido, França defende que “aquele que presta serviços em caráter eventual, não é considerado empregado, mesmo que presentes os requisitos da personalidade e da subordinação.”⁵⁴

Dessa forma, o trabalho intermitente distancia ou torna flexível a exigência da não eventualidade na relação de emprego.

Homero Batista Mateus da Silva em discordância com a nova modalidade trás que:

O art. 452-A oficializa não somente o “bico”, mas também o contrato-zero. Causou furor o contrato-zero quando alguns países, como a Inglaterra, o instituíram e, de fato, mal se podia imaginar que a legislação brasileira fosse incorporar esse conceito extremamente controvertido de manter empregados registrados sem assegurar salário nem trabalho. [...] O legislador se cercou de vários cuidados, afirmando que o chamado é opcional e que a recusa é lícita e não macula o conceito de subordinação. Mas o âmago do dispositivo está no § 5º, que afirma categoricamente que o período desprovido de chamado não é tempo à disposição do empregador e, portanto, não assegura salários, benefícios ou encargos.⁵⁵

Por fim, conforme entendimento de Gustavo Filipe Barbosa, o que acontece de verdade é o favorecimento da parte empregadora visto que, o empregador não assume risco algum próprio da atividade realizada, buscando apenas o lucro. Ademais, é complexo e dificultoso da parte do empregado conciliar mais que um emprego, por não ter conhecimento com antecedência dos dias da realização do trabalho.⁵⁶

CONCLUSÃO

Verifica-se que trabalho intermitente é uma modalidade de contrato com o intuito de resolver o problema da informalidade e da redução da contratação de trabalhadores pelas grandes empresas.

⁵⁴ FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do contrato de trabalho na reforma trabalhista**. São Paulo: Foco Jurídico, 2017. p.05.

⁵⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p.23.

⁵⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017**. 2. ed. Salvador: Juspodium, 2017. p. 133.

No entanto, o contrato intermitente tem tendência a precarização do trabalho, visto que sua flexibilidade compromete a prestação de serviço e conseqüentemente o salário, ou seja, é permitido contrato de trabalho sem contraprestação pecuniária.

Logo, a percepção de duração de trabalho, salário e jornada é rompida, tendo em vista que a remuneração pode existir ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado à prestação de serviços.

Ademais, a Lei 13.467 (11 de novembro de 2017) deixou várias lacunas a serem preenchidas, tanto é que a Medida Provisória nº 880 foi promulgada dias após sua publicação (14 de novembro de 2017), deste modo apresenta uma evidente inversão da lógica de proteção ao trabalhador com diversas contradições em seu texto.

O prometimento de aumento de empregos e formalidade do contrato é uma grande ilusão. Um trabalhador contratado a forma do contrato intermitente, não estará formalmente desempregado, porém, será convocado eventualmente para prestação de serviço, recebendo pelas horas trabalhadas. Com um número considerável de contratos, o índice de desemprego poderá cair, mas nada adianta se houver milhões de empregados formais sem convocações, dependendo da atividade do empregador.

Evidente que a legislação a respeito do contrato intermitente necessita de um aperfeiçoamento com o propósito de conceder proteção e garantias mínimas aos trabalhadores.

São vários os prejuízos ao empregado, porém um ponto inevitável de correção seria um mínimo de horas mensais ou semanais a serem trabalhadas e ganhas não dependendo de convocação para uma melhor garantia de salário ao trabalhador para seu próprio sustento, além de tirar dessa modalidade a espera de um trabalho, como uma forma de expectativa.

Uma remuneração adequada é imprescindível às necessidades do empregado, não podendo renunciar a proteção legal prevista expressamente na Constituição Federal no que tange ao salário. Deve assim, garantir ao trabalhador possibilidade de rendimentos e dignidade.

Por derradeiro, compete ao legislador proteger os interesses do trabalhador, acompanhando os princípios básicos do Direito do Trabalho, com elaborações justas, gerando efeitos para as duas partes de uma relação empregatícia.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Ano XXIX. n. 346. Abril 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Institui a Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 05 de nov de 2018.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/portal/sumulas>>. Acesso em 02 de nov de 2018.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 15 ed. São Paulo: Método, 02/2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2.ed. São Paulo: Método, 08/2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO. Georgenor de Sousa Franco. **Revista de Direito do Trabalho: Trabalho Intermitente**. RDT 188, abril de 2018.

FLORES, PAULO. **Contratos intermitentes afetam os mercados de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/11/28/Como-os-contratos-intermitentes-devem-afetar-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 03 nov 2018.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

_____. **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**. 2 ed. Salvador: Juspodium, 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 6/2014.

NETO WEIGAND, Rodolfo e DOMINGUES SOUZA, Gleice. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**. 1 ed. São Paulo: Trevisan, 2018.

NOGUEIRA, Eliane dos Santos Alves. **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista Brasileira.: contraponto com o modelo italiano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Alguns dos efeitos econômicos, arrecadatórios e sociais da reforma trabalhista: Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. 1ed. São Paulo: LTR, 2017.