



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS EFEITOS NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS**

ORIENTANDO (A): ISADORA CARDOSO AMORIM
ORIENTADOR (A): PROF. (A): Dra. Fatima de Paula Ferreira.

GOIÂNIA-GO
2023

ISADORA CARDOSO AMORIM

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS EFEITOS NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Prof. (a) Orientador (a): Dra. Fatima de Paula Ferreira.

GOIÂNIA-GO
2023

ISADORA CARDOSO AMORIM

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS EFEITOS NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Data da Defesa: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof.(a): Dra. Fatima de Paula Ferreira. Nota:

Examinador (a) Convidado (a): Prof.(a): Nota:

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Isadora Cardoso Amorim¹

RESUMO

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Lei 13.467/17, pode ser entendido como uma modalidade que surgiu para beneficiar ambas as partes da relação de trabalho, no entanto, na prática, há limitações visíveis quanto aos direitos trabalhistas do empregado, considerado a parte mais fraca da relação. O tema é relevante porque aborda questões atuais e significativas na esfera trabalhista, que ainda se incluem em discussões jurisprudenciais e doutrinárias. Evidenciou que na relação trabalhista, o contrato de trabalho intermitente, por mais que seja formalizado pela CLT, na prática, não gera efeitos distantes do trabalho informal, trazendo desvantagens ao empregado. Para a presente pesquisa, utilizou-se o método bibliográfico explicativo, tendo como fonte livros, doutrinas e artigos disponibilizados em sites jurídicos, leis e jurisprudência.

Palavras-chave: Princípios Constitucionais. Reforma Trabalhista. Intermitente. Contrato de trabalho.

¹ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

SUMÁRIO

RESUMO	4
1 INTRODUÇÃO	6
2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	7
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.1.1 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	13
2.1.1.1 Pessoa física.....	13
2.1.1.2 Pessoaalidade.....	13
2.1.1.3 Onerosidade.....	13
2.1.1.3 Não eventualidade.....	13
2.1.1.5 Subordinação.....	13
2.2 CONTRATO DE EMPREGO.....	14
2.2.1 ELEMENTOS DO CONTRATO DE EMPREGO	14
2.2.2 CLASSIFICAÇÃO.....	14
3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	15
3.1 CONCEITO E REQUISITOS LEGAIS	15
3.2 A SUBORDINAÇÃO.....	18
3.3 A NÃO EVENTUALIDADE.....	18
3.4 O CONCEITO DE EMPREGADOR E A ANUÊNCIA DOS RISCOS DA ATIVIDADE ECONOMICA.....	19
3.5 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE AMPLIADO AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS E RURAIS	19
3.5.1 Trabalhadores Domésticos.....	19
3.5.2 Trabalhadores Rurais.....	20
4 ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	20
4.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL.....	20
4.2 FLEXIBILIZAÇÃO X SUPEREXPLORAÇÃO.....	23
5 CONCLUSÃO	24
REFERENCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

“Os animais são seres naturais, e os humanos, culturais” (Chauí, Marilena. Convite à filosofia. São Paulo: Editora Ática, 2000) é uma afirmação feita pela filósofa brasileira Marilena Chauí que pode ser aplicada em muitas questões do contexto social brasileiro, mas se evidencia, principalmente, na realidade do contrato de trabalho intermitente e em seus efeitos nas relações trabalhistas porque traz à luz a cultura de desvalorização do trabalhador no Brasil, que se encontra reafirmada pela lei em alguns aspectos.

Na teoria, o contrato de trabalho intermitente pode ser entendido como uma categoria que surgiu para beneficiar ambas as partes da relação de trabalho porque o empregador poderia usufruir de uma diversidade de profissionais à disposição e, ainda, ter o benefício de possuir a subordinação destes, assegurado pela lei, enquanto que o empregado gozaria do benefício de poder trabalhar para diferentes contratantes, além do poder de escolha das eventuais propostas que surgissem em momentos que estaria disponível. No entanto, diferente do exposto, na prática, há limitações visíveis dos benefícios entre as partes, principalmente para o empregado, que é o lado mais fraco da relação. Concernente a isso, teoricamente, o trabalhador intermitente estaria inserido em uma relação formal, pois está regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, portanto, formalizado, no entanto, na prática, poderia se equiparar ao trabalhador informal.

Assim, a finalidade do presente Trabalho de Conclusão de Curso é analisar quais os resultados, se positivos ou negativos, o trabalho intermitente traz para a relação trabalhista e, além disso, quais os efeitos dessa nova modalidade para o trabalhador, considerado a parte mais vulnerável da relação.

2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho é resultado das inúmeras mudanças que ocorrem na sociedade e se desenvolve a maneira em que ela se transforma. No Brasil, esta esfera do direito teve início por influência das mudanças que ocorriam à luz do cenário mundial e passou a progredir de acordo com as características do contexto nacional.

Diante dessa realidade, é importante a compreensão de que desde os tempos mais remotos há a existência do trabalho, mesmo que não houvesse a compreensão do que essa prática significasse de fato. Isso porque, no início, o trabalho era entendido como uma forma de satisfazer as necessidades básicas do ser humano. Essa percepção começou a se alterar na medida em que a sociedade se desenvolvia, principalmente com a formação das hierarquias sociais e com o início da prática do escambo, que dava início à matriz do conceito de mercadoria e mercado de trabalho, os quais foram se desenvolvendo posteriormente.

Nesse sentido, sobre a origem do trabalho, elucida Cassar (2009, p.3) ao enunciar que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepalium (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

Concomitantemente a isso, é sabido que durante a sociedade pré-industrial a forma de trabalho utilizada era predominantemente a escrava, motivada pelo pretexto de o escravo ser considerado um objeto de propriedade privada e que não possuía quaisquer direitos básicos, tampouco trabalhistas. Em um segundo momento, há a servidão durante a época feudal. Nesse período, os servos tinham proteção militar e política cedida pelos senhores feudais, entretanto, não eram livres e tinham que prestar serviços nas terras senhoris. Assim, diante deste contexto de servidão, os nobres não trabalhavam porque o trabalho era uma concepção de castigo.

Em face do discurso exposto, a filósofa alemã Hannah Arendt, em sua obra “A condição humana” (ARENDR, 2007, p.92), traz um importante raciocínio:

Ao contrário do que ocorreu nos tempos modernos, a

instituição da escravidão na antiguidade não foi uma forma de obter mão-de-obra barata nem instrumento de exploração para fins de lucro, mas sim a tentativa de excluir o labor das condições da vida humana. Tudo o que os homens tinham em comum com as outras formas de vida animal era considerado inumano (...). Aristóteles inicia sua famosa discussão da escravidão com a afirmação de que, “sem o necessário, nem a vida nem a boa vida é possível”. Ter escravos é a forma humana de dominar a necessidade e, portanto, não é para physin, contra a natureza; a própria vida o exige. Portanto, os camponeses, que produzem o necessário para a vida, são classificados, tanto por Platão como por Aristóteles, na mesma categoria que os escravos.

Nesse viés, esta fração do pensamento trazido pela pensadora, menciona uma parte da percepção do que o trabalho significava para os gregos, que conseqüentemente trazia reflexos para sociedade como um todo, considerando que esse entendimento se vincula aos filósofos de maiores destaques do período, isto é, aos maiores influentes e precursores da filosofia enquanto formação do indivíduo. Para eles, o trabalho era sinônimo de vergonha e constrangimento e era a causa da possível deformação do corpo humano naqueles indivíduos que utilizavam sua estrutura física como meio de trabalho, a exemplo, os artesãos. Essa ideia foi reforçada na Mitologia Grega, no mito da Caixa de Pandora, onde o trabalho é incluído na Caixa como um dos males físicos ou espirituais que poderiam acometer o mundo.

Em conformidade à isso, é válido o entendimento de que somente na modernidade a forma remunerada do trabalho passou a ser atrelada à dignidade do homem, considerando que no princípio era desprezado e realizado meramente por necessidade, por serem valorados à época apenas aqueles indivíduos que se ocupavam com atividades relacionadas ao pensamento, enquanto o trabalho em questão era desvalorizado e visto como uma ação embrutecedora. Essa situação é elencada por Mario Sérgio Cortella, que apresenta este cenário de forma sucinta (CORTELLA, 2017, p.19):

No campo da filosofia a noção mais forte em relação à definição de humano é dada por Aristóteles, que, no século V a.C., diz: “O homem é um animal racional”. Ou seja, o que define a humanidade de alguém – e, portanto, a sua dignidade – é a capacidade de dedicar-se ao pensamento e não às obras manuais. A tal ponto que, no mundo escravocrata da filosofia e da ciência gregas, não se faziam trabalhos manuais. Platão, um dos maiores pensadores da história, desprezava o trabalho manual. De tal modo que ele achava que, quando se

estabelecessem os infernos, aqueles que deveriam ficar juntos com os escravos lá, eram os pintores, os escultores, todos aqueles que fossem da elite, mas que desenvolvessem alguma atividade com as mãos. O mundo da antiguidade, que é a base da nossa sociedade ocidental, coloca o trabalho como um castigo do ponto de vista moral religioso ou uma concepção de castigo a partir da vontade dos deuses na cultura grega.

À vista disso, a percepção mais antiga do que se conhece em relação à noção de direito trabalhista surgiu com a Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra durante o século XVIII ao XIX. Essa conjuntura revolucionária trouxe mudanças definitivas ao cenário das relações trabalhistas no mundo e, efetivamente, no Brasil. O início desse período foi marcado com a transição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso de máquinas. Posteriormente, as altas demandas produtivas desse quadro acarretaram na superexploração dos trabalhadores, os quais eram submetidos às condições de extrema vulnerabilidade, porque eram sujeitos às jornadas exaustivas de trabalho, recebendo salários baixos e sem amparos legais que garantissem dignidade e direitos. Diante desse ambiente hostil, os trabalhadores se uniram e foram em busca de apoio, o que resultou no surgimento dos sindicatos, criação de leis que prezassem pela igualdade nas relações trabalhistas, limitação da jornada de trabalho, entre outros.

Além do exposto, é importante ressaltar que a Revolução trouxe a afirmação da relação de emprego como a base do sistema econômico capitalista e, a partir desse momento, pode-se considerar o início do Direito do Trabalho. Assim, atentado a essa realidade, o Ministro Maurício Godinho Delgado (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017, p.92), expõe:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia — de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário — somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.

Por essas razões, as reivindicações da união da massa trabalhadora surtiram grandes efeitos e resultaram em efetivas mudanças trabalhistas que refletem, no Direito do Trabalho da atualidade, inclusive no brasileiro.

Nesse viés, por ser o Brasil um país formado pela presença de um sistema econômico construído ao redor do sistema escravista de trabalho, é certo que apenas após a extinção da escravatura em 1888 é que se pode dar início à busca sobre a formação e consolidação do Direito do Trabalho no Brasil, considerando que o pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado é o trabalho livre, não é possível que a relação de emprego seja abordada antes desse período porque o próprio requisito dessa relação sequer era permitido.

Conforme expressa Delgado (2020, p. 129):

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justabalhista. Não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano. Tais condições vão reunir-se, com maior riqueza e diversidade, apenas a contar do final da escravatura, em fins do século XIX.

Conforme supracitado, pode-se considerar como marco inicial na trajetória da história do direito trabalhista brasileiro a Lei Áurea, promulgada em 13 de maio de 1888, que declarou extinta a escravidão no Brasil e, embora não possuísse qualquer caráter trabalhista, estimulou a incorporação pela prática social da utilização da força de trabalho como relação de emprego.

Nessa sequência, o segundo período estende-se de 1888 a 1930, conhecido como a “fase de manifestações incipientes ou esparças”. Essa fase é representada pelo momento em que a relação empregatícia se apresentou com notoriedade no seguimento agrícola cafeeiro e industrial emergente, cultivado pela região de São Paulo e Rio de Janeiro, à época, Distrito Federal. Contudo, as relações de trabalho não possuíam normatização sólida com institutos trabalhistas que atuassem de

forma coordenada, ocasionando avanços e retrocessos das condições de negociação do trabalho. Esse cenário acarretava na forte presença de um movimento operário que atuava sem a devida capacidade de organização e pressão, gerado pela inexistência de uma legislação capaz de suprir a questão social.

Isto posto, a terceira fase dispõe sobre a Institucionalização do Direito do Trabalho em 1930 até o final da Era Vargas, em 1945. O início deste período traz como referência o fim da República Velha, que acarretou no fim da hegemonia do setor agroexportador de café no Brasil e em inúmeras transformações econômicas e sociais. Assim, o Estado amplia sua atuação para a questão social, intensificando a incorporação e participação de grupos sociais antes excluídos, como as mulheres e os trabalhadores urbanos. Às mulheres, foi conferido o direito ao voto, pela Constituição de 1934 e, aos trabalhadores urbanos, legislação trabalhista abrangente, com respeito às suas circunstâncias de vida e trabalho.

Diante dessa situação, Delgado (2019, p. 130):

O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada questão social. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado.

Com a Constituição de 1934, foi acolhida a pluralidade sindical, porém, em sequência, foi instaurado o estado de sítio em 1935, onde o governo federal readquiriu o pleno controle sobre as ações trabalhistas, eliminando quaisquer focos de resistência à sua estratégia, estabelecendo a estrutura do modelo justralhista. Posteriormente, este modelo justralhista estruturado formou a Consolidação das Leis do Trabalho, que alterou e ampliou a legislação trabalhista existente e passou a assumir, nesse ínterim, natureza própria a um Código do trabalho.

À frente desse cenário, a Constituição de 1988 trouxe avanços democráticos com uma abordagem coletiva das questões, opondo-se à visão individualista que dominava o campo jurídico. De acordo com isso, elencam-se algumas mudanças infraconstitucionais, tais como: a duração do trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais; extensão do FGTS ao empregado rural; irredutibilidade salarial, salvo negociação coletiva; 13º terceiro; remuneração pelo trabalho noturno superior ao diurno; participação nos lucros da empresa; proibição do trabalho noturno,

perigoso e insalubre a menores de 18 anos, e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz; férias anuais remuneradas com 1/3; ampliação da licença-maternidade para 120 dias; criação da licença paternidade, então com cinco dias.

Em face dessa situação, fortaleceu-se no país um pensamento voltado à desarticulação deste ramo jurídico especializado, com a finalidade de redução dos direitos e garantias laborais. Como consequência desse quadro, a partir de 2017, retomou-se ao país a ideologia fomentada previamente e, em um contexto instável, foi aprovada a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467 de 2017.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho é definida como uma prestação de serviço laboral firmada com a presença ou não de contrato entre as partes e, ainda, possível de ser exercida na forma remunerada ou voluntária. Desta forma, o vínculo que existe entre as partes é feito por meio de acordo que define a duração e a definição dos tipos de serviços que serão prestados. O termo em questão engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, eventual, avulso, temporário, estágio, diarista, voluntário, entre outros. Nesse sentido, a relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do artigo 3º da CLT não estão preenchidos.

Nesse contexto, Delgado (2019, p.335) expõe:

Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

Diante do exposto, é imprescindível pontuar que a relação de emprego é uma das modalidades específicas da relação de trabalho. Nela, o empregado é hipossuficiente em reação ao empregador e corresponde a um tipo legal próprio e específico. Os elementos componentes da relação de emprego são: prestação de trabalho por pessoa física; com personalidade; com subordinação ao tomador de serviços; não eventualidade e onerosidade.

Dessa forma, se existe uma obrigação de presar o trabalho, mas sem subordinação ou, sem personalidade e sem subordinação, ou ainda, sem personalidade, sem subordinação e eventual, não está configurada uma relação de

emprego, em nenhum desses casos, embora haja uma relação de trabalho (DELGADO, p. 297).

De acordo com isso, o art. 3º da CLT elenca:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Assim, associados estes pressupostos em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego juridicamente caracterizada.

2.1.1 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é específica e possui características próprias que a distingue das demais formas de prestação de serviço e, para que seja caracterizada, devem estar presentes, cumulativamente, os elementos dispostos no disposto nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles:

2.1.1.1 Pessoa física

Refere-se à figura do trabalhador, que deve ser sempre uma pessoa natural. Isso porque, os bens jurídicos protegidos pelo Direito do Trabalho não podem ser aproveitados por pessoas jurídicas.

2.1.1.2 Pessoaalidade

Aborda o quesito da intransferibilidade da obrigação de prestar o serviço definido. Ainda, possui caráter infungível, nesse sentido, quem o executa deve realiza-lo pessoalmente, não podendo ser substituído por outra pessoa.

2.1.1.3 Onerosidade

A relação empregatícia é essencialmente econômica, não podendo ser gratuita ou voluntária. O contrato de trabalho é bilateral, nesse sentido, a onerosidade relaciona-se à contraprestação devida pelo empregador ao empregado.

2.1.1.4 Não eventualidade

Associada à forma habitual, repetitiva e rotineira da prestação de serviços. Nesse sentido, para que haja relação empregatícia, é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência e que não se qualifique como um trabalho esporádico. Assim, de acordo com o disposto no art. 3º da CLT: “Considera-se

empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

2.1.1.5 Subordinação

Para que se caracterize uma relação de emprego, é imprescindível a presença da subordinação na relação trabalhista. Isso porque, ela atua sobre o modo de realização da prestação de serviços e não sobre a pessoa do empregado e, de acordo com a definição de Amauri Mascaro, ela traduz-se na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

2.2 CONTRATO DE EMPREGO

O art. 442 da CLT expressa que o “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Assim, Barros (2012, p. 185) expressa o conceito:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante um salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Nesse sentido, o contrato de emprego pode ser conceituado, em breve síntese, como um instrumento jurídico para a formalização de uma relação de prestação pessoal por parte de um empregado, frente a um empregador.

2.2.1 ELEMENTOS DO CONTRATO DE EMPREGO:

Os elementos caracterizadores do contrato de emprego correspondem aos mesmos da relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação. E, também devem estar todos presentes, cumulativamente.

2.2.2 CLASSIFICAÇÃO

Em concordância com suas características, considerando a teoria dos contratos, o contrato de emprego pode ser classificado das seguintes formas

(MARTINEZ, 2015, p. 165; BARROS, 2012, p.186):

a) Típico (ou nominado) – O contrato de emprego é tipificado em lei, ou seja, previsto em norma regulamentadora própria;

b) Personalíssimo – O contrato de emprego é intuitu personae em relação ao empregado, não podendo ser representado por outra pessoa na prestação do serviço. Nesses termos, conforme expressa Degado (2009, p.270):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

c) Oneroso – pressupõe a necessidade de ser o trabalho remunerado, ou seja, que exista uma contraprestação por parte dos sujeitos; o que diferencia o trabalho remunerado do trabalho voluntário;

d) Informal (não solene) – O contrato de emprego dispensa formalidades e não é vinculado a formas específicas, podendo ser verbal ou até mesmo tácito. A mera execução dos serviços conforme as características próprias ao contrato de emprego são suficientes para se configurarem o ajuste;

e) De trato sucessivo – Presume a realização de prestações sucessivas do trabalho. Não se esgota com a execução de um único ato, ou seja, não é instantâneo, mesmo sendo por prazo determinado;

f) Comutativo – O contrato de emprego é comutativo, uma vez que produz direitos e obrigações equivalentes. As prestações são conhecidas desde o início da contratação;

g) Sinalagmático – Parte do princípio da autonomia da vontade, por meio do qual as partes se obrigam reciprocamente à prestação e contraprestação. É dotado de direitos, deveres e 20 obrigações contrárias e equilibradas. A cada obrigação de fazer, de prestar o serviço, corresponde uma obrigação de dar (pagar o salário);

h) Principal – Não depende de outro contrato complementar.

3. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

3.1. CONCEITO E REQUISITOS LEGAIS

A Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467 foi introduzida no Brasil em 2017 com

o objetivo modernizar as relações de trabalho, adaptando-as à atual realidade tecnológica e social através da flexibilização das normas trabalhistas, de maneira que facilitasse a contratação de novos empregados e, dessa maneira, moderar os índices de desempregos e subempregos existentes no país, sem que acarretasse na precarização do trabalho.

Diante desse cenário, foi inserido o contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico, sob a argumentação de se tratar de uma forma alternativa para a superação dos efeitos da crise econômica e das taxas de desemprego.

A definição de Gomes (2011, p. 127) à respeito dessa modalidade contratual de prestação de serviços, é apontada como “convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador”. Gomes ainda inclui que a modalidade deve possuir os elementos essenciais, e os elencou como pressupostos e requisitos. Os pressupostos dispõem sobre a capacidade das partes e a idoneidade do objeto, ao passo que os requisitos são o consenso e a causa.

Dito isso, essa nova modalidade é prescrita nos artigos 443, *caput* e §3º, art. 452-A, *caput* e §1º ao §9º, ambos 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.

§ 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.

O contrato de trabalho intermitente se caracteriza pela prestação de serviço de forma descontínua, com alternância de períodos de efetivo labor e de inatividade, entretanto, permanecendo a subordinação e vínculo durante todas as etapas. Dessa forma, o empregador detém a prerrogativa de convocação do empregado para a prestação de serviços somente quando necessário, isto é, quando houver demanda, sem necessidade de adimplir os períodos de inatividade.

À vista disso, em conformidade com o artigo, a norma deixa notório que a compatibilidade do contrato de trabalho intermitente só será alcançada em empresas que possuem demandas variáveis, ou seja, que as atividades são sazonais e não permanentes.

Outrossim, quanto ao tempo de inatividade, a lei estabelece que este não é considerado tempo de serviço, ainda que esteja sob subordinação, assim, o empregado fica vinculado à uma mera expectativa de convocação. Essa situação coloca o trabalhador em uma zona de insegurança jurídica tanto em relação à efetiva duração do trabalho, quanto em relação à sua remuneração.

No que concerne o art. 452-A da CLT, fica estipulado:

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.

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

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

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

§ 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% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

§ 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.

§ 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.

De acordo com isso, a doutrinadora Claudia Viegas compreende que o contrato de trabalho intermitente se assemelha ao modelo toyotista *Just in Time*. Posto que essa modalidade cria a possibilidade de mão de obra por demanda, ao mesmo tempo em que reduz os custos de produção e sobra de investimento. Assim, a doutrinadora argumenta que se refere à uma prática com vantagens para o empregador, em face do empregado:

Sob a perspectiva do empregador, são inegáveis as vantagens desse tipo de contratação, sobretudo porque evita a mão de obra ociosa,

circunstâncias que podem se dar por fatores triviais como casos fortuitos e eventos de natureza, por exemplo, um período chuvoso para um restaurante à beira mar, uma máquina parada para manutenção etc.

A partir da ótica do empregado, no entanto, a realidade se mostra extremamente negativa e prejudicial. Primeiro, observa-se que o novo art. 452-A da CLT não garante uma obrigatoriedade ou periodicidade mínima de convocações, evidenciando a imprevisibilidade absoluta do trabalho e da fonte de renda, fatores que prejudicarão as condições de vida do trabalhador, que não poderá programar a sua rotina, sendo praticamente impossível compatibilizar com outro emprego, estudos e obrigações familiares. Frise-se que o empregador poderá convocar com até três dias de antecedência e, somente nessa ocasião, o trabalhador terá noção da sua jornada de trabalho.

Assim, destaca-se que, ao mesmo tempo que a relação de trabalho é essencial para o sistema capitalista, a implementação do contrato de trabalho intermitente permite o manejo da relação de emprego sem as garantias e os direitos conquistados inseridos no Direito do Trabalho.

3.2. A SUBORDINAÇÃO

Elemento específico e fundamental da relação de emprego, a subordinação jurídica consagra-se no poder de comando do empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho.

Nos moldes da legislação vigente, o contrato de trabalho intermitente é considerado trabalho subordinado. No entanto, nesta modalidade de contrato, é admitida a recusa do empregado no ato da comunicação à convocação do empregador, não configurando insubordinação.

A subordinação no trabalho intermitente relaciona-se ao contrato de trabalho, pois ainda que possa rejeitar o chamado, o vínculo será mantido, porém após aceita a oferta de trabalho a parte que descumprir sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração que seria devida no prazo de trinta dias. Portanto, a subordinação no contrato de trabalho intermitente está condicionada à aceitação da convocação pelo empregado.

3.3. A NÃO EVENTUALIDADE

A CLT elenca os cinco elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego. No *caput* de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Mediante essa definição legal, configura-se a não eventualidade como um elemento essencial na formação da relação de emprego. Isso porque, a prestação de serviços nesta relação deve ser habitual e não deve possuir caráter esporádico ou episódico.

Assim, grande parte dos doutrinadores defende que o contrato de trabalho intermitente flexibiliza este pressuposto da não eventualidade, uma vez que não seria possível considerá-la em uma modalidade contratual cuja carga-horária encontra-se em aberto.

Neste sentido, frisa-se que o texto legal confere inteira liberdade para os empregadores realizarem esta modalidade de contratação, com a possibilidade de escolha entre remunerar o trabalhador apenas as horas trabalhadas ou estabelecer uma jornada de trabalho. Assim, conforme expressa LEITE (2018):

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações de superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2018).

À vista disso, este período de inatividade contribui para formar o a incerteza para o prestador de serviços, pois somente serão convocados a partir do surgimento da necessidade.

3.4 O CONCEITO DE EMPREGADOR E A ANUÊNCIA DOS RISCOS DA ATIVIDADE ECONOMICA

De acordo com o art. 2º da CLT, conceitua-se a figura do empregador no seguinte aspecto: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Nesse sentido, França (2017) argumenta que no contrato de trabalho intermitente há uma quebra com o conceito de empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, ao passo que, ao submeter a prestação de serviços à exigência efetiva de demanda, transfere-se parte do risco da atividade econômica para o empregado, que passa a arcar com as sensibilidades do negócio. Dessa maneira, a onerosidade contratual só se confirma caso o empregador tenha trabalho a oferecer.

3.5 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE AMPLIADO AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS E RURAIS

3.5.1 TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Quanto à aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente, verifica-se que podem existir dois potenciais posicionamentos. Nesse sentido, um dos posicionamentos, versa sobre a possibilidade de se admitir a inclusão do contrato de trabalho intermitente na categoria doméstica, com o fundamento de que a Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre os empregados domésticos, quando omissa, aplica-se subsidiariamente a CLT e, por consequência, a Lei nº13.467/2017.

Diante disso, outro entendimento, descarta a possibilidade deste cunho de contratação, uma vez que, caso ocorresse, haveria uma desconformidade de institutos. Isso porque, o contrato de trabalho intermitente é estabelecido na forma do art. 443, §3º da CLT como um contrato no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Em contradição à isso, ao empregado doméstico, conforme o disposto na Lei Complementar nº 150/2015, está estabelecido que “a prestação de serviço deve ser 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”.

3.5.2 TRABALHADORES RURAIS

No que concerne aos trabalhadores rurais, não se verificam divergências quanto à adoção do contrato de trabalho intermitente para esta categoria. Isso porque no ambiente rural, contratações para épocas sazonais são comuns, como por exemplo o contrato safrista, criado em razão da Lei nº5.889/73.

4. ANÁLISE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

4.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A regulamentação desta modalidade contratual pela Lei nº 13.467 de 2017, trouxe a presença de lacunas jurídicas vigentes até os dias atuais. A desvalorização do trabalhador é perceptível quando se analisa a modalidade do contrato de trabalho intermitente, uma vez que é submetido ao trabalho precarizado e sem as devidas garantias.

[...] Entende-se, portanto, que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. Não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa. No caso, como se trata de uma companhia aberta de capital autorizado, cujo objeto social inclui o comércio varejista e atacadista, em geral; importação e exportação de produtos; o acondicionamento e a embalagem de produtos entre outros (atos constitutivos - Id. 4d3d43a), entende-se que as funções exercidas pelo reclamante enquadram-se em atividade permanente e contínua da empresa. Do mesmo modo, considera-se que a redação do referido artigo 443, § 3º, da CLT, no sentido de que considera-se trabalho intermitente independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na realidade se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si, termos em que, data maxima venia do entendimento esposado pelo d. juízo de primeiro grau, esta Eg. Turma declarou nula a contratação do reclamante pelo regime intermitente. Reconhecida a nulidade da cláusula contratual relativa à modalidade da prestação de serviços (intermitentes), é despicienda a análise das demais alegações recursais a respeito da matéria. [...] (TRT -MG, Recurso Ordinário: RO 0010454-06.2018.5.03.0097, Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJ: 29/10/2018, Primeira Turma).

Por outro lado, o TST reformou a decisão do TRT de Minas Gerais e proferiu a subsequente decisão, considerando o art. 896-A, §1º, IV, da CLT:

[...] 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). [...] 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, Recurso de Revista: RR 0010454-06.2018.5.03.0097, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ: 07/08/2019, Quarta Turma).

Outrossim, sob a ótica da demora ou desistência da convocação para o trabalho intermitente, o Tribunal Regional de Alagoas julgou, nos seguintes termos, o

caso abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELAS PARTES. APÓS A COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ DA EMPREGADA, PRECEDIDA DE CONVOCAÇÕES CONTÍNUAS E COM JORNADA DIÁRIA DE 8H. PREVISÃO EM CONTRATO DE RESCISÃO APÓS UM ANO SEM CONVOCAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. MAJORAÇÃO DO VALOR FIXADO CONTRATO DE TRABALHO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTERMITENTES. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO. O que se extrai dos autos é que a reclamante recebeu duas convocações mensais sucessivas para trabalhar e após informar à 11 reclamada que se encontrava grávida, não mais recebeu convocação para trabalhar, não tendo a reclamada logrado êxito na sua tentativa de desassociar a cessação das convocações da reclamante da sua condição de gestante. Mantida a sentença no tocante ao reconhecimento do dano moral e do dever de indenizá-lo por parte da reclamada. Enquadrada a ofensa como sendo de natureza grave e majorado o valor da indenização fixada em primeiro grau, levando -se em consideração o fato de que, por se tratar de contrato intermitente e diante da ausência de convocação pela reclamada após a ciência da gravidez da reclamante, esta sequer percebeu salário no período em que estaria usufruindo de estabilidade provisória, tendo seu contrato findado 1 (um) ano após a última convocação, conforme previsto no contrato firmado entre as partes. Recurso patronal não provido. Recurso obreiro provido em parte. (TRT-AL, Recurso Ordinário: RO 0000300-24.2019.5.19.0007, Relator: Desembargador Laerte Neves De Souza, DJ: 07/11/2019, Segunda Turma).

Diante deste entendimento, a insegurança da gestante no contrato de trabalho intermitente é um ponto a ser questionado, uma vez que o empregador evitar a convocação de uma empregada arguindo tal motivação externa, manifesta à controvérsia da modalidade contratual. Isso porque, demonstra explicitamente que a relação trabalhista é mais vantajosa ao empregador.

Nesse contexto, há a tramitação de algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade tais como a ADI 5826, ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, a ADI 5829, ajuizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas, e a ADI 6154 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

Tais Ações Diretas estão embasadas, de modo geral, na inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, por ferir os princípios da valorização do trabalho e da justiça social, conforme art. 170 da Constituição Federal, princípios da vedação do retrocesso social, da isonomia, da dignidade da pessoa humana e das disposições contidas no art. 7º da Constituição da República. E, ainda nesse sentido, indagam a respeito do art. 443 *caput*, § 3º, 452-A e 611-A, inciso VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho.

4.2 FLEXIBILIZAÇÃO X SUPEREXPLORAÇÃO

No que concerne à ideia de flexibilização, destaca-se que a criação da modalidade do contrato de trabalho intermitente contribui para o efeito diverso do pretendido e colabora para a precarização das relações trabalhistas. Isso ocorre porque, ainda que diminua os graus de informalidade, não garante ao trabalhador seus direitos assegurados constitucionalmente. Dessa maneira, pode ser percebido como mais uma forma de dominação, posto que o empregado subordina-se à escolha do empregador, sem a estabilidade salarial justa e necessária.

CONCLUSÃO

O contrato de trabalho intermitente, inserido pela Reforma Trabalhista, no ano de 2017, trouxe inegável mudança para o Direito do Trabalho. Na expectativa de diminuir os direitos trabalhistas como forma de ampliar os postos de trabalho, a prática demonstra que essa pretensão não se consumou, porque além de não terem sido criados novos empregos de forma expressiva, a modalidade intermitente contribuiu para a precarizar os novos.

Nesse viés, importante evidenciar que, apesar de ter sido almejado para situações específicas, como aquelas em que as empresas carecem de demandas pontuais, na realidade esta categoria se tornou uma alternativa para empregadores com demandas fixas, os quais passaram a oferecer um cenário precário de direitos trabalhistas ao empregado.

Diante desse contexto, ao regulamentar a prática da modalidade de emprego intermitente, que antes existia e era enquadrado como mero trabalho informal, a CLT trouxe à tona a desvalorização do trabalhador e geração de subempregos no país, tendo em vista que esta modalidade não é capaz de garantir ao trabalhador direitos trabalhistas básicos e a possibilidade de se estabilizar financeiramente. No final das contas, os que se beneficiam do contrato de trabalho intermitente são as empresas que possuem demandas pontuais determinadas, que se favorecem da mesma mão de obra de um modelo tradicional de contratação, remunerando menos, enquanto para o profissional, a supressão de seus direitos trabalhistas é o que lhe é garantido.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: . Acesso em: 10 ago. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3º. ed. Niterói: Impetus, 2009. p. 3.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual a sua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**. 24. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8º Edição, Ltr, São Paulo: 2009.

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

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8º Edição, Ltr, São Paulo: 2009, pág. 270.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 10 ed. –São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 103.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 4. Ed. São Paulo: Ltr, 2000.