REVIEW OF RESEARCH
ISSN: 2249-894X
IMPACT FACTOR : 5.7631(UIF)
VOLUME - 8 | ISSUE - 10 | JULY - 2019

O CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO BRASILEIRO
(The Brazilian Intermittent Working Contract)

Maria Priscila Soares Berro[1] , Eliane de Oliveira[2] and Gustavo Costa Reis[3]
[1]Pós-doutora em Direito Processual no Sistema Itálo-Germano e Latino-Americano na UniversitáDegli Studi Di Messina - Itália (2017). Doutora em Direito (2016) - Sistema Constitucional de Garantia de Direitos pelo Centro Universitário de Bauru/SP - Instituição Toledo de Ensino. Professora do Curso de Direito da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), *Campus* de Cacoal.
[2]Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Rondônia (2019).
[3] Mestre em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita Filho (2003). Professor da Faculdades Integradas de Cacoal/RO. Coordenador Geral de Pós-graduação da Faculdades Integradas de Cacoal.Assessor Parlamentar do Congresso Federal.

ABSTRACT

The labor reform brought many innovations, among them the creation of a new modality of contract: the intermittent labor contract. This new institute that establishes bond with the employer, has wages and oscillating days, depending on the need of the employer. Legislators believe that with the entry into force of this new modality, there will be a decrease in unemployment and an acceleration in the withdrawal of workers from informality. This study aims to study the legislation on intermittent work in Brazil, in order to verify the benefits and possible gaps. The deductive method had been used with bibliographic research. It can be concluded that, according to the current legislation, the intermittent employment contract has a potential of precariousness of the jobs. Antinomies and gaps were also observed in said legislation, and it is possible to identify points that need improvement to reduce the precariousness of work in Brazil.

KEYWORDS: *Brazilian Labor Rights. Law 13.467/2017.Intermittent Work Contract. Gaps.*

RESUMO

A reforma trabalhista trouxe muitas inovações, dentre elas a criação de uma nova modalidade de contrato: o contrato de trabalho intermitente. Este novo instituto que configura vínculo com o empregador, possui salários e jornadas oscilantes, a depender da necessidade do empregador. Este trabalho tem como objetivo o estudo da legislação sobre o trabalho intermitente no Brasil, visando verificar os benefícios e possíveis lacunas. Utilizou-se o método dedutivo com a pesquisa bibliográfica. Pode-se concluir que, conforme a legislação atual, o contrato de trabalho intermitente possui potencial de precarização dos postos de trabalho. Observou-se ainda, antinomias e lacunas na referida legislação, e pode-se identificar pontos que necessitam melhorias para diminuir a precarização do trabalho no Brasil.

PALAVRAS CHAVE: Direito do Trabalho Brasileiro. Lei 13.467/2017. Contrato de

Trabalho Intermitente. Lacunas.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, Lei nº13.467, entrou em vigor em 11/11/2017 einseriu inovações que mudaram as relações de trabalho no Brasil. A regulamentação de trabalhadores que estavam na irregularidade foi um dos objetivos da referida lei, que buscou inserir uma modalidade de trabalho a fim de criar um vínculo de emprego. O legislador justificou a regulamentação do contrato de trabalho intermitente sob a égide de que as grandes empresas teriam mais flexibilidade na contratação de seus trabalhadores, reduzindo, assim, o número de pessoas desempregadas no país. No que tange ao trabalhador, o objetivo seria o de oferecer melhores oportunidades para aqueles que vivem dos chamados "bicos", dando maior segurança e proteção.

Assim, objetiva-se investigar o contrato de trabalho intermitente, buscandoverificar as possíveispossíveis lacunas que possam prejudicar o trabalhador.

Utilizou-se o método dedutivo, da pesquisa bibliográfica e da abordagem dogmática e zetética.

Por fim, diante do aferido, refletiu-secriticamente quanto ao novo modelo de contrato de trabalho inserido no Brasil, observando a efetividade deste no tangente à qualidade de vida dos trabalhadores.

1RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Quando se fala de relação de trabalho e de emprego faz-se necessário distingui-las, Martinez (2015) diz que o trabalho é um gênero, portanto, abrange espécies, e o emprego é uma delas, mas, por outro lado, o emprego é sempre uma forma de trabalho, mas nem todo o trabalho é um emprego, ou seja, "[...] a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT"(RESENDE, 2016, p. 67).

O art. 2º da CLT diz que os riscos da atividade econômica são sempre do empregador que por sua vez é considerado como uma empresa, a qual contrata, administra e assalaria o empregado, e o art. 3º do mesmo diploma legal traz as características do empregado: pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Martinez (2015) afirma que a relação de emprego ou de trabalho, necessita de um fato gerador de vínculos, pois sempre vai haver uma relação de emprego na ocasião em que houver uma prestação de trabalho juntamente com uma contraprestação pelo trabalho, bem como da presença dos requisitos necessários para a configuração de uma relação de trabalho, ou seja, a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação jurídica, a alteridade e a não-eventualidade:

Por relação de trabalho pode-se entender toda relação jurídica na qual alguém se obriga a trabalhar, seja para obter um determinado resultado esperado (a execução de uma obra), seja pra a entrega da própria força do trabalho consubstanciado no ato de trabalhar. Os romanos já cogitavam dessa dicotomia, ao classificarem a locação de serviços em *locatiooperis*, no primeiro caso, e *locatiooperarum*, no segundo. (CAMINO, 2004, p. 200).

Dessa forma, tem-se distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo queprimeira corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente, ou seja, a relação laboral não se reduz a uma simples relação de venda de força de trabalho em troca de salário. Enquanto que a relação de emprego ocorreria se presentes seus elementos caracterizadores, dispostos legalmente, quais sejam, como já referido: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não eventualidade (Art. 3º da CLT).

Segundo Leite (2017, p. 156): "A expressão "relação de emprego" foi adotada no Brasil por Hirosê Pimpão, no sentido de ser aquela que resulta de um contrato, distinguindo-a da simples relação de trabalho, que não resulta de contrato".

Em divergência Maranhão; Sussekind e Vianna (1991) distinguemrelação jurídica de trabalho comoaquela em que resultade um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando

se trata de um contrato de trabalho subordinado. Desta forma, quando não houver um contrato entre as partes, teremos uma simples relação de trabalho.

De qualquer forma, diferenciar a essência do elo que existe entre relação de trabalho e relação de emprego depende da corrente a que se está filiado o intérprete. Se for aanticontratualista, entenderá que a relação de trabalho é que instaura o vínculo entre empregado e empregador. Se for a contratualista, sustentará que o contrato é que dá origem à relação empregatícia (LEITE, 2017).

As características da relação de emprego e do contrato de emprego se coincidem, sendo elas: a subordinação, a pessoalidade,a alteridade, a onerosidade e anão-eventualidade. É indispensável que todos elas estejam presentes, cumulativamente, sob pena de, na ausência de um deles, transformar-se num outro tipo de contrato completamente diferente.

1.1 DO CONTRATO DE TRABALHO

A denominação contrato de emprego não é a mais utilizada, tendo sido consagrada a expressão contrato de trabalho, adotada em sentido estrito e referindo-se à relação de emprego:

A expressão contrato de trabalho pode ser também utilizada no sentido lato. Se o for, estará abarcando todos os contratos que tenham como objeto a pactuação de prestação de serviços por uma pessoa natural a outrem. Abrangeria, pois, o contrato de trabalho no sentido estrito (ou contrato de emprego, isto é, contrato que tenha como objeto a prestação empregatícia de trabalho), englobando, ainda, o contrato de empreitada, o contrato de prestação de serviços de estágio e outros contratos de prestação laboral distinta da empregaticiamente pactuada. (DELGADO, 2014, p. 470)

Desta forma, percebe-se que o contrato de trabalho é uma expressão utilizada para vários tipos de prestação de serviços, por isso a necessidade de se especificarpara se configurar um determinado tipo de contrato.

Delgado (2017, p.574), define o contrato como "[...] acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuando direitos e obrigações recíprocas".

O conceito de contrato de trabalho é tratado também por Barros (2017, p.57):

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

Dispõe o artigo 442caput da CLT que: "[...] o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego". Assim, tem-se o entendimento de que o acordo de vontades é aquele que tem por objetivo a relação entre o empregador e o empregado, do mesmo modo que o direito positivo considera contrato o que é feito de maneira expressa ou tácita.

No que tange ao contrato de trabalho cumpre lembrar que existem as teoriascontratualistas e as anticontratualistas na década de 40, quando a CLT foi inaugurada, adotando ao mesmo tempo a noção de contrato dentro da teoria contratualista, quanto à noção de emprego dentro da teoria da relação do trabalho, tentando proporcionar a melhor técnica jurídica (DELGADO,2017).

A teoria anticontratualista defende que: "[...] não existe relação contratual entre o empregado e o empregador. A referida teoria pode ser dividida em: da instituição, defendida por autores franceses, e da relação do trabalho ou da incorporação, preconizada pelos autores alemães" (MARTINS, 2018, p. 165).

Para a corrente anticontratualistaa relação empregatícia não podia ter natureza contratual, pois seus principais requisitos estavam ausentes:

Tendo em vista a intensa intervenção estatal na relação de emprego e a grande desigualdade existente entre as partes (empregado e empregador), tais teorias negavam a possibilidade de se atribuir quaisquer natureza contratual à relação de emprego, sob o argumento de que estariam ausentes a liberdade e a vontade de contratar. (RESENDE, 2016, p. 82)

Desse modo, para os defensores das teorias anticontratualistasnão é necessário que haja um vínculocontratual entre o empregado e empregador, pois, eles fundamentamessa relação trabalhista fora dos âmbitos do direito civil (LEITE, 2017).

Para Rezende (2016), as principais teorias contratualistas tradicionais são: a teoria do arrendamento ou da locação, em que o contrato de trabalho teria natureza do arrendamento do direito civil; a teoria da compra e venda, na qual o empregado venderia a força de trabalho em troca do salário; a teoria do mandato, em que o empregado atuaria como mandatário do empregador; e a teoria da sociedade que é representada por um interesse comum entre os sujeitos da relação de emprego:

[...] ocontrato de trabalho tem natureza contratual. Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação.Há, porém, um ajuste das vontades entre as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste da vontade produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia com a execução do trabalho. A liberdade em assentir e emajustar o contrato de trabalho, é fundamental. O trabalho do empregado é livre, assim como é livre a vontade da pessoapassar a trabalhar para a empresa. (MARTINS, 2018, p.169)

Portanto, nos moldes dos contratualistas a relação empregatíciaé de natureza contratual, posto que não é empregado ou empregador se nãomanifestar sua vontade.

Não se pode olvidar da chamada teoria mista, também conhecida como teoria da concepção tripartida do contrato de trabalho, quedefende aexistência de um contrato preliminar que já está inserido no contrato de trabalho em forma de cláusula do pacto laboral, como o intuito de constituir futura relação de emprego, já com data marcada para o empregado se apresentar ao emprego (MARTINS, 2018). O trabalhador futuramente irá se inserir na empresa e cumprir o predisposto no contrato de trabalho o qual deverá ser feito através de um acordo de vontades onde dispõe as condições de trabalho:

Esta corrente, embora admita a necessidade do ajuste para o ingresso do empregado na instituição, preconiza que esta relação está cada vez mais estatutária, o que significa que a vontade da empresa, manifestada muitas vezes por ela demandadas, sobrepõe à vontade do trabalhador. (CASSAR, 2018, p. 244)

Maranhão; Sussekind e Vianna (1991) lecionam que foram adotadas as duas correntes, a contratualista e a anticontratualista, visto que osarts. 2ºe 442 da CLT consideram o empregado, a empresa e define o contrato de trabalho como uma relação de emprego, bem como o art. 444 estipula a autonomia da vontade visando condições mais vantajosas do que a lei, mas há divergência:

Estamos, contudo, com Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes, Evaristo de Moraes Filho,ElsonGoschalk, Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e outros, no sentido de que arelação de emprego possui natureza jurídica contratual, pois emerge da manifestação livre da vontadedas partes.(LEITE, 2017, p. 144)

Também contribui com a mesma opinião Garcia (2017), pois prevalece na doutrina a natureza contratual, visando a manifestação de vontade a qual origina o vínculo de trabalho e esta pode ser feita de forma expressa ou tácita; frisa ainda que a liberdade de trabalho deve ser vista como um preceito fundamental.

Na Concepção de Martins (2018) na legislação encontra-se tanto a expressão contrato de trabalho como uma relação de emprego, porém, o mais correto é dizer contrato de trabalho e contrato de emprego, pois o contrato não é para uma relação de qualquer trabalhador, mas especificamente de um empregado e um empregador que a ele é subordinado.

Adota-se a teoria majoritária, ou seja, a contratualista, visto que observa o princípio da autonomia da vontade, uma vez que as partes tem o direito de estipular direitos e obrigações por acordos de vontades.

1.2 DAS CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

A relação empregatícia, enquanto fenômeno socio jurídico, é o resultado de vários elementos, a CLT os apresenta na combinação de dois preceitos: no *caput*art. 2º[1] e no *caput* do art. 3º[2].

Para Barros (2017) o contrato de trabalho apresenta várias características:

a) Sinalagmático: pois, ainda que tenha normas imperativas, as quais não podem ser renunciadas, o contratado de trabalho está inserido no direito privado, dotado de autonomia de vontade, em que as partes obrigam-se reciprocamente;

b) de execução continuada: é trato sucessivo a prestação de serviço, pois apenas um ato não é o suficiente para esgota-la. Tal característica presume o cumprimento da execução de prestações dentro da organização empresarial;

c) consensual: dentro do contrato de trabalho, o ajuste dispensa a formalidade, compreendendo possíveis exceções, mas pela regra, na ausência de formas escritas é válido o simples consentimento;

d) *intuitu personae*: em relação ao empregador, o que é uma exceção, nas situações em que o empregado não concorda com as mudanças ocorridas na titularidade da empresa, geralmente quando são extremamente radicais, e desfaz o contrato com direitos a indenizações;

e) onerosidade: o trabalho é compensado pelo salário, não se descaracterizando com o pagamento in natura, vindo a descaracterizar apenas quando o empregado se desfaz da onerosidade, ou seja, faz o serviço voluntariamente;e

f) subordinativo – caracterizada pela supervisão sobre o modo e o tempo da execução do trabalho, sendo mais ou menos acentuada conforme a profissão.

Misteracrescenta outro requisito ao contrato de trabalho, o da Alteridade: "O empregado presta serviço por conta alheia (alteridade).[...]É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa mas não dos prejuízos" (MARTINS, 2018, p. 176).

Também para Cassar (2018), para que um trabalhador urbano ou rural preencha os requisitos de empregado é necessário que haja pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade.

Portanto,dese concluir que quando a pessoa é um empregado, automaticamente não é um autônomo ou um trabalhador eventual, pois o empregado é subordinado a alguém e a prestação de serviço é contínua. A legislação também não diferencia o empregado e o operário, assim pode-se entender que o contrato de trabalho compreende o trabalho manual e o trabalho intelectual.

O presente leva em consideração as característicasapresentadas por Barros (2017), ou seja, a de que o contrato é: sinalagmático, consensual, comutativo, oneroso, de trato sucessivo, intuito personae e informal, características previstas na CLT.

Cada tipo de contrato, porém, tem sua própria peculiaridade, seja ele por tempo indeterminado que é o modelo tradicional ou por tempo determinado, o qual as partes, na admissão do empregado, fixam o seu termo final.

1.3 DOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho, viade regra, são firmados por tempo indeterminado, sendo esta a forma mais convencional de contratação, ou seja, não tem uma previsão para seu término, vigorando indefinidamente no tempo: "[...] o princípio da continuidade da relação de emprego nasce da necessidade que tem o trabalhador do emprego para a sua subsistência, através do salário"(RESENDE, 2016, p. 305).

[1] Art. 2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]

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

Desta forma, sabendo-se que as necessidades vitais são permanentes, a intenção do trabalhador quase sempre é de firmar um contrato de trabalho por prazo indeterminado.No entanto, não é um contrato eterno, mas que dura no tempo.

A CLT considera, ainda, indeterminado, o contrato que suceder, no prazo de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviço especializado ou da realização de certos acontecimentos (art. 452 da CLT[3]).

Leite (2017) traz duas características do contrato de trabalho por tempo indeterminado com o auxílio dos elementos subjetivo e objetivo: "O elemento subjetivo concerne à ausência de uma declaração de vontade das partes quanto à duração do contrato. O elemento objetivo repousa na necessidade de uma declaração de vontade por qualquer das partes para que este se extingua [...]".

Assim, quando inicia-se um contrato de trabalho por tempo indeterminado, nenhuma das partes estabelece prazo de duração deste, por outro lado, quando há a vontade de se extinguir o contrato, esta precisa ser expressa para que o contrato efetivamente tenha fim, após ter decorrido um tempo legal.

O aviso prévio é uma dasinstituições no contrato de trabalho por prazo indeterminado, pois "[...] dependendo a rescisão de uma declaração de vontade de qualquer dos contraentes, o aviso, com certa antecedência, faz-se necessário, a fim de que a outra parte possa evitar as consequências de uma ruptura brusca" (GOMES e GOTTSCHALK, 2006, p. 181).

A CLT traz a redução de duas horas da jornada de trabalho durante o período de aviso (art.488 caput CLT[4]) para que o trabalhador possa ter tempo suficiente para encontrar um novo emprego.

Existem também aqueles contratos que por algum motivo em especial precisam ter seu termo estipulado ou por causa da execução de algum serviço em tempo especifico, e podem ser celebrados quando houver a realização de algum acontecimento com possibilidade ou previsão de acontecimento próximo, conforme previsto no art. 443 da CLT[5], são os contratos de trabalho à prazo.

Todo contrato a prazo determinado necessariamente deverá ter uma motivação extra para que o seu prazo seja previamente fixado, é uma exceção:

"[...] uma empreitada, projetos técnicos ou serviços programados, com tempo certo para se desenvolver; os hotéis ou parques temáticos, que funcionam somente em tempo de férias; e os contratos de experiência, que trazem em sua natureza o sentido de provar alguém na função, visando a adaptá-lo ao serviço que será desempenhado por diante". (VIVEIROS, 2018, p. 217).

O §1º do art. 443 da CLTdita que o contrato de trabalho por prazo determinado deverá ter um termo estipulado e especificar qual serviço será executado ou indicar a realização de um acontecimento próximo, sendo que o §2ºdetermina que o contrato a termo só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. A transitoriedade aqui não significa eventualidade, pois o trabalho eventual não é objeto do contrato de emprego. A transitoriedade de um curso de especialização em um estabelecimento de ensino justifica a contratação a termo de um professor, assim como se justifica a contratação de um técnico para montar uma fábrica;

[3]Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos

[4]Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso l, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso lI do art. 487 desta Consolidação.

[5]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. §1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. §2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;b) de atividades empresariais de caráter transitório;c) de contrato de experiência.[...]

b) de atividades empresariais de caráter transitório. [...] a jurisprudência nos dá um exemplo de atividade empresarial de caráter provisório: a confecção de ovos no período que antecede àpáscoa. Apesar de repetir-se todos os anos, a contratação da mão de obra não obedece a critério rígido, dependendo do consumo e da demanda do mercado;
c) de contrato de experiência ou de prova. Essa modalidade de ajuste determinado, celebrado pelo prazo máximo de 90 dias, tem por objetivo de aferir o desempenho e entrosamento do empregado no local de trabalho, permitindo lhe também aquilatar as condições da prestação de serviços. (BARROS, 2018, p. 320)

Portanto, observa-se que o contrato por prazo precisa,necessariamente, ter a característica de transitoriedade quanto ao serviço a ser executado e o desrespeito a essa regra faz com que o contrato de trabalho passe a reger-se pelas normas do contrato por prazo indeterminado e por ter que se estipular o seu término, deve ser escrito.

Para Cassar (2018)o contrato a prazo está vinculado a uma condição resolutiva, tem o prazo máximo de dois anos e, vencendo este período, passa a vigorar sem prazo; quando acontecer a demissão antes da condição, o trabalhador tem o direito de receber a metade do salário que faltava para completar o prazo máximo de 2 anos (Arts. 479[6] e 445[7], CLT) e deverá ser pré-avisado.

Contudo, com o advento da Lei n.13.467/17 o "contrato intermitente" passa a figurar como uma nova modalidade trazida ao mundo jurídico. As contratações de pessoal em regime sazonal poderão se concretizar mediante a utilização de mão de obra que atue, tão somente, nos períodos que a demanda é pujante e sempre regido pela legislação do trabalho vigente.

2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no §3º do artigo 443, da CLT[8], incorporado pela Lei 13.467/2017, como aquele em que o trabalhador presta serviço com subordinação, porém não precisa ser de forma continua e poderá haver alternância entre períodos trabalhados e de inatividade.

Considerado como um novidade formal no Brasil, e ainda pouco discutido pela doutrina, o trabalho intermitente existe desde sempre em diversas atividades, sobretudo o chamado "bico", aquela prestação eventual de trabalho sem qualquer espécie de vínculo ou proteção, limitada apenas ao pagamento da importância avençada pelo trabalho realizado (FRANCO FILHO, 2018).

O contrato de trabalho poderá ser determinado por dias, meses ou horas com exceção apenas para aeronautas, pois estes têm legislação própria, demonstrando uma ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra e a redução dos custos empresariais. Assim, percebe-se que o contrato de trabalho intermitente trouxe mudanças relevantes para as condições de emprego no Brasil, consistindo naquele:

[...]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 (art. 443, §3º, CLT). Não se aplicam as regras do contrato de trabalho intermitente aos aeronautas, regidos por legislação própria. (ROMAR, 2018, p.296)

[6]Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a titulo de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

[7]Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

[8][...] §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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Esse regime de trabalho intermitente e sazonal obriga o empregador cumprir todos os trâmites de admissão e dispensa do empregado com respectivo pagamento correspondente ao período laborado e sem ônus decorrente da rescisão de contrato de emprego.

Nestes termos, o trabalho intermitente estabelecido no Brasilé o trabalho prestado sem dia e horário fixos de trabalho. O contrato deverá ser escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor-horário do salário mínimo ou àquele pago aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, mas sem nenhuma garantia de recebimento do salário mínimo mensal garantido pela Constituição de 1988.

2.1 REQUISITOS LEGAIS

O artigo 452-A da CLT[9] também incluído pela Lei 13.467/17 apresenta os requisitos para que seja configurado o contrato de trabalho intermitente, devendo o mesmo ser escrito e conter o valor da hora trabalhada, não podendo ser um valor inferior do salário mínimo ou do que é pago para os empregados que exerçam a mesma função:

O contrato de trabalho deve ser necessariamente firmado por escrito[...]. Não pode ser celebrado verbalmente. Para a validade do negócio jurídico (art. 104 do CC) deve o contrato intermitente, observar a forma prevista em lei, que é ser celebrado por escrito. (MARTINS, 2018, p.215)

No contrato intermitente é constituído um vínculo empregatício, havendo remuneração apenas do período trabalhado, não configurando tempo à disposição do empregador no período inativo, conforme estabelecido no §5º do art. 452-A da CLT, evidenciando uma transmutação da natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente caso oempregador queira pagar o tempo à disposição (MARTINEZ, 2018).

Já Carrion (2018, p.397) entende que: "Não existe qualquer remuneração ou tributo a ser pago pelo empregador, não existe contagem do tempo de trabalho e não existe qualquer vínculo de trabalho com o empregador".

O *caput* do art. 4ºda CLT[10] traz o conceito de tempo a disposição do empregador, ou seja, aquele em que o trabalhador está efetivamente a disposição do empregador para prestação de serviços.

Com a reforma trabalhista o legislador delimitou algumas atividades habituais, sob a justificativa de que, por vezes, a simples permanência do empregado no local de trabalho caracterizava tempo à disposição do empregador.

Assim,o §2ºdo art. 4º da CLT[11] trouxe um rol taxativo de atividades que não configuram tempo à disposição do empregador. Porém, o Enunciado nº 24 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do

[9] Art. 452-A da CLT - 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. §3ºA 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[10] Art. 4º da CLT – Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Trabalho determina que: "[...] se a permanência do empregado se deu em razão do risco inerente à natureza da atividade desenvolvida pelo empregador, o período será computado como tempo de serviço."(CORREIA e MIESSA, 2018, p.58) e mais:

A partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o cômputo da jornada de trabalho. É o que ocorre com os mineiros (art. 294 CLT), que embora trabalhem no interior da mina, têm o tempo contado como jornada de trabalho a partir do momento que chegam a boca da mina até o momento em que dela saem. (MARTINS, 2018, p. 783)

Desta forma fica claro queocorreu uma flexibilização, como é o caso da prontidão e do sobreaviso. Na prontidão, o empregado permanece à disposição do empregador nas dependências da empresa aguardando ordens. Portanto "[...] o trabalhador não prestará serviços, mas receberá 2/3 do horário normal em razão do tempo à disposição. Poderá permanecer em prontidão por, no máximo, 12 horas. Esse regime é previsto ao ferroviário, conforme o art. 244, §3°, da CLT" (CORREIA e MIESSA, 2018, p. 53). E o sobreaviso consiste na possibilidade de o empregado permanecer em sua residência aguardando ordens da empresa, neste caso, receberá apenas 1/3 da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo, 24 horas (art. 244, §2º CLT).

Além do tempo à disposição do empregado a jornada de trabalho deve ser analisada em mais duas concepções: a do tempo efetivamente trabalhado e a do tempo *in itinere*. A primeira trata-se da teoria da jornada diária de trabalho, ou seja, o tempo realmente trabalhado, excluindo portanto, as paralisações da atividade do empregado, com exceções dos casos previstos em lei, como os intervalos concedidos aqueles que trabalham com mecanografia, previsto no art. 72 da CLT, em que é um tempo de descanso, porem é contado como serviço efetivo (MARTINS, 2018).

O tempo de deslocamento do empregado de sua residência até o trabalho e vice-versa, chamado de horas *in itinere*, previsto no art. 58, §2º da CLT, também não conta mais como tempo à disposição do empregador, ainda que seja local distante e que não seja servido por transporte público, pois"[...] a nova redação do §2º do art. 58, acoplada à concomitante revogação do§3º do mesmo art. 58 da CLT, são fatores que sugerem a eliminação pura e simples, pela Lei nº 13.457/2017, de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado" (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 121).

Desta forma, as horas *in itinere* não existem mais com a nova redação dada pela reforma trabalhista, a qual desobriga o empregador do pagamento pelo tempo que o trabalhador gasta de sua casa até o trabalho e vice versa, que não são mais devidas em nenhuma hipótese.

No que tange à convocaçãodo empregado intermitente, só ocorrerá quando e se houver demanda, por consequência o empregado não tem nenhuma garantia de remuneração, mas poderá prestar serviço a outro tomador, não estando vinculado a apenas um empregador. Porém, na prática isso dificilmente será possível de ser realizado quando o período entre a prestação de um trabalho e outro for de vários dias, semanas ou meses.

Desta forma, tem-se que quando um tralhadorsob contrato de trabalho intermite é convocado para a prestação do serviço com a antecedência mínima de três dias corridos, por meio eficaz (§1º do art. 452-A da CLT), estaconvocaçãoé feita por meio de cadastro de empregados que a empresa possui, que serão chamados para novos trabalhos em novos períodos, dependendo da necessidade (CARRION, 2018).Podendo-se definir eficaz, como: "[...] meio de comunicação eficiente pelo qual fique comprovado que o empregado tomou ciência da comunicação. Pode ser escrito, por carta, por telegrama, por notificação em cartório etc" (MARTINS, 2018, p. 215).

[11] Art. 4º[...] §2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no §1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social;VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Após a convocação o empregado deverá responder a solicitação dentro de 24 horas (§2º do art. 452-A da CLT), sendo o silêncio considerado como recusa, porém, a mesma não caracterizaria a subordinação, diferentemente da contratação de emprego clássica, no qual a recusa significa insubordinação e pode causar dispensa por justa causa. Assim, o empregado tem a liberdade de aceitar ou não o serviço, até porque, pelo fato de ele poder estar vinculado a vários contratos intermitentes ao mesmo tempo, pode não estar disponível, pois "[...] a recusa é para o trabalho que tem característica intermitente, e não para o desenvolvimento do trabalho, que caracteriza subordinação"(MARTINS, 2018, p. 216).

Verifica-se, contudo, que a lei não traz nada a respeito de quantas vezes o empregado pode recusar o serviço, deixando subentendido que esse número seja ilimitado. Dê-se presumir que a empresa dará preferência aquele que atender suas convocações com mais frequência. Portanto, o contrato deverá ser muito bem especificado, detalhado, visto que a lei é omissa e que pode apresentar várias divergências no tangente à convocação.

Não se deve olvidar o disposto no§4° do artigo 452-A da CLT, a previsão de multa de 50% da remuneração que seria devidaàquele que descumprir, sem justo motivo, o compromisso de comparecer ao trabalho, ouno caso do empregador convocar o trabalhador e não tiver o trabalho no dia e hora prometidos, pois: "Aceito o 'trabalho', quem descumprir o contrato pagará a outra parte, no prazo de 30 dias, 50% da remuneração que seria devida, ou poderá compensar com um novo contrato no mesmo prazo de trinta dias" (CARRION, 2018, p. 397).

Silva (2017)entendeser injusto, para o empregado que comparece e não há trabalho naquele dia, receber somente a metade do valor da diária, pois, este poderia ter recusado outro serviço para aceitar a este, acreditando receber o valor total daremuneração, prejudicada estáa parte hipossuficiente do contrato sem demonstração de dano causado pelo empregado, e o art. 462, §1° da CLT[12] traz a vedação de desconto que não tenha origem de um dano.

Assim, o trabalhador pode ser levado a laborar para pagar o empregador, o que distoa da relação de emprego que se baseia no trabalho assalariado, remunerado.

2.2 DAREMUNERAÇÃO DO EMPREGADO INTERMITENTE

O art. 457 da CLT enuncia os elementos que constitui a remuneração, mas não a conceitua, tem-se, pois que: "Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviço, seja em dinheiro ou utilidade, proveniente do empregador ou de terceiros, mas decorrente do contrato de trabalho [...]"(MARTINS, 2018, p. 376).

A remuneração dos trabalhadores em contrato de trabalho intermitente, ou seja, aqueles que não tem jornada fixa, é feito pelo total de horas, dias ou meses trabalhados, visto que há períodos alternados de prestação de serviço e de inatividade.

Streck (2017) se posiciona contrário à forma de remuneração adotada no contrato de trabalho intermitente, visto que segundo a Constituição de 1988, não há possibilidade de existir uma relação de emprego em qualquer hipótese infraconstitucional sem que seja garantido o recebimento mensal do salário mínimo, posto quedesarmonizar o direito fundamental ao salário mínimo tratando como se pudesse ser medido em horas ou dias é, no mínimo, uma afronta à efetividade como princípio inerente à fundamentalidade material, afrontando à dignidade da pessoa humana por estar atribuindo os riscos de garantia de um mínimo de subsistência.

O empregado intermitente receberá o pagamento ao final de cada período de prestação de serviço conforme o disposto no §6° do artigo 452-A da CLT, sendo as seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e os adicionais legais, sendo que operíodo de prestação de serviço para os trabalhadores

[12] Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. §1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

em contrato intermitente não é estabelecido,levando-se a subentender que será utilizada a regra do art. 459,parágrafo único da CLT, o qual prevê que não poderá ser estipulado no prazo superior a 30 dias:"[...] o empregado que trabalha por um período maior que um mês tem direito de receber o pagamento a cada trinta dias" (CARRION, 2018, p.398).

Segundo Delgado e Delgado (2017) o rol de garantias do art.452-A, §6°da CLT é exemplificativo, pois outras parcelas podem incidir nos benefícios dos trabalhadores, como por exemplo, o adicional noturno, adicionaldeinsalubridade, periculosidade, entre outros. Desta forma, o empregado receberá, assim que finalizar o serviço, todas as verbas a que tem direito.

De se entender que o vale transporte também é devido, e deve ser fornecido para o empregado todos os dias que em que for convocado, ainda que não haja trabalho efetivo conforme estabelece o art. 1° da Lei 7.619/87[13], embora a legislação específica sobre o contrato de trabalho intermitente não mencione nada a este respeito.

O empregador também precisa necessariamente discriminar no recibo o valor pago a cada um dos itens especificados no §6°do art. 457-A da CLT, e é de responsabilidadedeste o recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, e deverá, após o pagamento, fornecer o comprovante ao empregado (§8°, art. 452-A, CLT).

Nos moldes de relação de emprego o contrato de trabalho intermitente, gera outros direitos trabalhistas alémda remuneração, como: as férias, o repouso semanal remunerado, o décimo terceiro salário proporcional e os adicionais legais.Mas como se faz este pagamento em um contrato intermitente? E o recolhimento dos tributos?

Sabe-se então que, no contrato de trabalho intermitente,a cada doze meses trabalhados o empregado tem direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período em que o empregado não poderá prestar serviço ao mesmo empregador (§9°, art. 452-A, CLT). Para Martins (2018) a lei se contradiz quando determina pagar as férias proporcionais mais o 1/3 constitucional a cada prestação de serviço e ao mesmo tempo dispõe o direito a férias após os 12 meses, pois, pode muito bem ter acontecido de o empregado não ter trabalhado 30 dias ou mais durante os 12 meses, é de se questionar se ainda assim terá direito a um mês de férias.

A Lei 13.467/17não trouxe maiores especificações sobre como seria as férias do empregado intermitente, ela diz que não poderá trabalhar para o mesmo empregador após o período de 12 meses, mas não discrimina a respeito de outros empregadores que o empregado porventura possa ter, o que significa que, para aqueles empregadores que o trabalhador intermitente ainda não houver trabalhado por 12 meses continuará a prestar serviços:

O empregado tem direito a férias a cada 12 meses, a lei não deixa claro se o período de 12 meses é de trabalho ou apenas de ter passado 12 meses da primeira contratação pelo mesmo empregador. Entendo que serão 12 meses de trabalho continuo para o mesmo empregador, independentemente da quantidade de horas mês, o empregado deve trabalhar todos os meses. Nesse mês de férias não poderá ser convocado por este empregador, mas pode ser contratado por outro contratante. (CARRION, 2018, p. 398)

França (2017) se posiciona sobre tal remuneração defendendo que quando há antecipada mês a mês das férias, o direito acaba sendo diluído no salário mensal do empregado e Oliveira (2017) compartilha do mesmo raciocínio quanto ao valor que o empregado intermitente receber em razão das férias, provavelmente será gasto com as despesas da família e, por consequência, não será depositado ou investido para que possa usar quando quiser usufruir férias.

[13]Art. 1º Lei 7.619/87 - Fica instituído o vale-transporte,que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Nos termos do §9º do art. 452-A, o trabalhador tem o direito de gozar as férias por um mês, porém, não tem assegurada nenhuma remuneração, a não ser o saldo de salário, sendo assim descumprido o direito constitucional de férias anuais remuneradas (SILVA, 2017).

Entende-se que,não se deve interpretar literalmente o §9°do art. 452-A, visto que viola o art. 7º, VXII da CF/88, que prevê que o direito ao gozo de férias anuais remuneradas mais 1/3 constitucional (DELGADO, 2017), sendo que em uma interpretação literal de referido dispositivo, o pagamento do 1/3 constitucional teria que ser simultâneo ao gozo das férias.

Outro direito constitucional é odescanso semanal remunerado (Art. 7º, XV, CF e art. 67 da CLT), quedeverá ser usufruído preferencialmente aos domingos. Contudo, no contrato de trabalho intermitente deve ser entendido como uma exceção, visto que o trabalhador não tem um dia determinado para usufruir de sua folga durante a semana, pois não desempenha suas funções com regularidade, ou seja, é um trabalho não continuo. Desta forma, a cada prestação de serviço, o pagamento já deve incluir a parcela do descanso semanal remunerado, assim como os adicionais correspondentes.

Portanto, de se concluir que, quando o trabalhador não usufrui do descanso necessário para que recupere suas forças há uma falha na função social do contrato no que tange à dignidade da pessoa humana.

Miser verificar, ainda, o direito constitucional do 13º salário (art. 7º, incisoVIII /CF) que prevê o pagamento com base na remuneração integral do trabalhador.

O trabalhador,parte de um contrato de trabalho intermitente, tem o direito de receber o 13º salário proporcional, como dita o §6º, inciso III do art. 452-A da CLT, que será pago ao final do período de cada prestação de serviço, ou seja, significa um pagamento que pode vir a serefetuado em mais de duas vezes, contradizendo a Lei 4.090/62, regulamentada pelo Decreto 57.155/65, que determina no art. 3º que o empregador adiantará, de uma só vez, entre os meses de fevereiro e novembro a metade do salário que o empregado recebeu no mês anterior. Diante disso, Silva (2017) compreende ter-se uma banalização e uma reversão dos valores da dignidade ao trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível deduzir-se que o contrato de trabalho intermitente possuiu uma grande propensãoà precarização do trabalho, visto que não assegurao mínimo de condições digna aos trabalhadores e mitigaDireitos Fundamentais consolidados, como a Dignidade da Pessoa Humana, a valorização do trabalho e emprego, bem como o Princípio do não retrocesso social.

A precária regulamentação do contrato de trabalho intermitente, deixalacunas, e estas, facilitam a prática da fraude e prejudicam a parte hipossuficiente do contrato, ou seja, o trabalhador, que por necessidade, acaba aderindo a esta modalidade de contrato, mesmo sabendo que seus direitos trabalhistas fundamentais estão mitigados, e ao aderirem a estas cláusulas perdem toda e qualquer possibilidade de terem uma qualidade de vida digna, pois dependente de seus empregadores, no que se refere a sua própria sobrevivência.

Uma das características do contrato é a eventualidade, observa-se, portanto,uma quebra da continuidade, afrontando diretamento o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, deixando o trabalhador sem segurança jurídica e estabilidade financeira, elementos essenciais para que possa ter um planejamento pessoal e familiar e uma vida digna com trabalho digno.

Dê se concluir que, da forma como o contrato de trabalho intermitente foi estipuladodemontra-se que o legislador não deu prioridade à proteção aos direitos do trabalhador, poisos princípios do direito do trabalho precisam ser observados para que haja uma relação de emprego justa e equilibrada, mitigando o direito aoTrabalho Digno.

Aplicar o contrato de trabalho intermitente nos moldes atuais da legislação é compactuar com a vontade dos grandes empresários em reduzir seus custos, através da redução dos direitos dos trabalhadores e da diminuição da qualidade de vida destes, pois tal seria uma validação jurídica do subemprego com a ilusória justificativa de criação de empregos e saída da informalidade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL.**Constituiçãoda República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: SenadoFederal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 09 jun.2019.

CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. 4. ed., Editora: Síntese, 2004.

CARRION, Valentin, CARRION, Eduardo. **CLT - Comentários à Consolidação Das Leis De**TrabalhO. 42.ed.,São Paulo: Saraiva, 2018.

CASSAR. Vólia Bomfim. **CLT comparada e atualizada com a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique, MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista.**Salvador: juspodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed., São Paulo: LTr, 2017.

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

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa.**Trabalho intermitente (entre idas e vindas)**. Disponível em: file:///E:/2019_franco_filho_georgenor_trabalho_intermitente%20CONTRATO%20INTERMITENTE.pdf. Acesso em: 20 jun. 2018.

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.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed., rev., atual. eampl., Rio de Janeiro: Forense,2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Sergio Pinto– **Direito do Trabalho**. 32 ed., São Paulo: Saraiva, 2018.

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

PIMPÃO, Hirosê. **Das relações de emprego no direito do trabalho**. 2. ed., Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**.6 ed. rev., atual. eampl., São Paulo: Método, 2016.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho**. 5.ed., São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed., São Paulo: RT, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 12. ed., São Paulo: LTr, 1991

STRECK, Lenio Luiz, **Reforma trabalhista – contrato intermitente é inconstitucional.** Disponível em:<https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional.Acesso em: 15 jun.2019.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada.** 9.ed., Belo horizonte: Fórum, 2018.

LBP PUBLICATION