



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARIA GIOVANA SANTOS CARDOSO

**TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE SOBRE AS ALTERAÇÕES DA
REFORMA TRABALHISTA**

**Assis/SP
2019**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MARIA GIOVANA SANTOS CARDOSO

**TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE SOBRE AS ALTERAÇÕES DA
REFORMA TRABALHISTA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Maria Giovana Santos Cardoso
Orientador(a): Leonardo de Gênova**

**Assis/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

C268t CARDOSO, Maria Giovana Santos
Trabalho intermitente: uma análise sobre as alterações
da reforma trabalhista /Maria Giovana Santos Cardoso. – Assis, 2019.
47p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Leonardo de Gênova

1.Trabalho intermitente 2.Reforma trabalhista

CDD342.621

**TRABALHO INTERMITENTE: UMA ANÁLISE SOBRE AS ALTERAÇÕES DA
REFORMA TRABALHISTA**

MARIA GIOVANA SANTOS CARDOSO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador:

Leonardo de Gênova

Examinador:

Assis/SP
2019

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe, à minha irmã, aos meus avós, a minha tia, e ao meu noivo, que sempre me incentivaram e me apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por me dar forças para nunca desistir e superar todos os obstáculos encontrados.

Agradeço também a minha mãe, Lidiane, por ser o exemplo de mulher forte e guerreira na qual eu sempre pude me espelhar e que nunca mediu esforços para que eu pudesse chegar até aqui.

Aos meus avós Edis e Adma por me motivar, acreditar em mim e me amar incondicionalmente.

À minha família por me apoiar e compreender todos os momentos que não pude estar presente.

Ao meu noivo, Matheus, por seu companheirismo, apoio e incentivo e por estar ao meu lado em todos os dias e noites de estudos.

E ao meu Orientador, Leonardo de Gênova, por dedicar o seu tempo a me instruir para a elaboração deste trabalho, transmitindo o seu conhecimento e me auxiliando em todas as dificuldades.

“Entrega o teu caminho ao Senhor; confia nele, e ele o fará.”

(Salmos 37:5)

RESUMO

O Trabalho Intermitente é um novo regime de trabalho adotado no Brasil, surgido a partir da Reforma Trabalhista de 2017, tem como finalidade regulamentar a prestação de serviços esporádicos, ou seja, que são realizados de forma não contínua, alternando entre períodos de prestação de serviços e inatividade, possuindo subordinação e vínculo empregatício. No decorrer do presente trabalho poderá se explorar os períodos marcantes da história do Direito do Trabalho brasileiro, abordando desde os seus primeiros registros até chegar na atualidade com a Reforma Trabalhista, na qual iremos observar os seus pontos mais relevantes e principalmente a nova modalidade de trabalho que é tema do presente estudo, fazendo a análise da sua aplicação na prática, além dos seus pontos positivos e negativos.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The Intermittent Work is a new work regime adopted in Brazil, arising from the Labor Reform of 2017, whose purpose is to regulate the provision of sporadic services, that is, they are carried out in a non-continuous manner, alternating between periods of service delivery and inactivity, having subordination and employment bond. In the course of the present work, we can explore the remarkable periods of the history of Brazilian Labor Law, approaching from its earliest records to the present with the Labor Reform, in which we will observe its most relevant points and especially the new modality of work which is the subject of the present study, making the analysis of its application in practice, in addition to its positive and negative points.

Keywords: Keyword Intermittent Work; Keyword Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
MP	Medida Provisória
MTB	Ministério do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	14
2.1 CONTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	18
2.2 DIREITOS SINDICAIS.....	19
3. A REFORMA TRABALHISTA.....	21
3.1 MUDANÇAS DE CUNHO SINDICAL.....	21
3.1.1 Fim da contribuição sindical compulsória.....	21
3.1.2 Dispensa da homologação em sindicato.....	22
3.1.3 Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.....	22
3.1.4 Convenções e acordos coletivos.....	23
3.2 MUDANÇAS DE CUNHO INDIVIDUAL.....	24
3.2.1 Horas <i>in itinere</i>	24
3.2.2 Jornada 12x36.....	24
3.2.3 Rescisão por acordo.....	25
3.2.4 Trabalho de gestante em local insalubre.....	26
3.2.5 Férias.....	27
3.2.6 Mudanças na justiça do trabalho.....	27
3.2.7 Teletrabalho.....	28
3.2.8 Trabalho intermitente.....	30
4. TRABALHO INTERMITENTE	31
4.1. DISPOSIÇÕES GERAIS.....	31
4.1.1 Conceituação.....	31
4.1.2 Férias.....	32
4.1.3 Remuneração.....	33
4.1.4 Contrato de trabalho.....	34
4.1.5 Convocação.....	34
4.1.6 Aplicação.....	35
4.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO INTERMITENTE.....	38
4.2.1 As vantagens encontradas na modalidade sobre a ótica trabalhador e empregador.....	38

4.2.2 As desvantagens e críticas feitas a modalidade.....	40
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERENCIAS.....	46

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende discorrer sobre a nova modalidade de contratação intermitente, surgida após a Reforma Trabalhista de 2017. Conceituado pelo art. 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente é definido como “[...] o contrato de trabalho no qual a prestação dos serviços com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade [...]”.

Assim, no contrato intermitente os serviços são prestados de forma esporádica, ou seja, o trabalhador não exerce os serviços de forma contínua como no contrato por período indeterminado, ele é convocado com antecedência para a prestação os serviços, tendo a prerrogativa de aceitar ou não a convocação para aquele período.

O objetivo do presente estudo é proporcionar o conhecimento deste tema inovador, visto que, surgiu a pouco tempo e ainda causa dúvidas e insegurança aos empregados e empregadores, gerados muitas vezes por falta de informação, ficando claro a necessidade de explorar o tema e entender como essa modalidade contratual é aplicada na prática, justificando a importância da presente pesquisa.

Deste modo, no primeiro capítulo iremos abordar a história do Direito do Trabalho brasileiro, desde os seus primeiros registros até chegar na atualidade, dando ênfase aos seus marcos históricos.

No segundo capítulo, trataremos da Lei 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, que atualizou a Consolidação das Leis do Trabalho, evidenciando os pontos de maior relevância em razão de suas mudanças que causaram grande polêmica.

E no terceiro capítulo, iremos desdobrar o Trabalho Intermitente, conhecendo os seus requisitos legais como por exemplo o contrato de trabalho e a remuneração. Também iremos comentar sobre a sua aplicação prática.

2. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Historicamente, em nosso país, ocorreram fatos que marcaram a trajetória do Direito do Trabalho. Sendo assim, é fundamental para que possamos compreender as mudanças atuais do ramo, fazer uma breve inserção dos eventos que se fizeram notórios.

No início do século XVI, tem-se os primeiros registros da utilização de mão de obra escrava no Brasil, segundo Mauricio Godinho Delgado (2017), o contexto social da época era de um país em formação colonial, onde a economia derivava da agricultura e da exploração da mão de obra escrava.

Eram predominantemente homens e mulheres negros de origem africana, trazidos pelos portugueses de suas colônias para servi-los, considerados mercadorias, sem qualquer direito, tendo apenas deveres, sobrevivendo em condições desumanas e submetidos a todos os tipos de violência. Em sua obra Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 43), enfatizam que no período “Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma *coisa*, sem possibilidade sequer desse equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.”

Com isso, o primeiro marco histórico foi a abolição da escravidão, que se deu com a assinatura da Lei Áurea, pela Princesa Isabel, filha do Imperador D. Pedro II, em 13 de maio de 1888. Delgado (2017, p. 115) considera que “Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justtrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro.”

Ainda em sua obra, o autor continua dizendo que “Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico [...]”. (DELGADO, 2017, p. 115)

Deste modo, ao chegar ao fim o período da escravidão, adentramos a era do início das relações trabalhistas, uma fase de grande importância que se deu entre os anos de 1888 e 1930, como aponta Delgado (2017, p. 116):

Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e

no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País (1).

Com a industrialização vieram os movimentos operários, formados por grupos de trabalhadores das indústrias, que reivindicavam melhores condições de trabalho por meio de greves. A principal greve operária registrada foi a Greve Geral, ocorrida em 1917. Iniciada em São Paulo, se estendeu por todo o país, tendo como participantes os operários das indústrias alimentícias e têxtil, também os gráficos e ferroviários. Eles lutavam por melhores salários, direito a férias, proibição do trabalho noturno para as mulheres, jornada de trabalho de oito horas diárias, aposentadoria e o fim do trabalho infantil (muito comum nas indústrias da época), surgindo assim, a necessidade de se criar mecanismos para regular as relações trabalhistas.

A primeira Constituição que tratou sobre o tema, foi a de 1934, como aponta Sergio Pinto Martins (1998, p. 39) “A Constituição de 1934 é a primeira Constituição a tratar especificadamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio ser sentida em 1934.”

A principal contribuição vista na referida Constituição, foi a criação do pluralismo sindical¹, conforme contam Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 50):

Dentre os diferentes aspectos que caracterizaram as Constituições no Brasil, destaquem-se, na de 1934, o *pluralismo sindical*, autorização para criação, na mesma base territorial demais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, enquanto as demais adotariam o princípio do sindicato único.

Carlos F. Zimmermann Neto (2006, p. 29) também trata do assunto, expondo que “A CF de 1934 refletia as possibilidades de acomodação entre as idéias reinantes na época, as inspirações dos trabalhadores, os modelos de outros países e a crise política do momento (...)”.

Outros pontos adicionados na referida Constituição, que se destacaram na área trabalhista, foram: a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias, a proibição de distinção salarial baseada em sexo, idade, estado civil ou nacionalidade, a proibição do trabalho para menores de 14 (quatorze) anos, as férias remuneradas e o descanso semanal remunerado.

¹ Pluralismo sindical é a possibilidade da criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional na mesma base territorial. (NASCIMENTO;NASCIMENTO, 2014, p. 50)

Pouco tempo depois, em 1937, era aprovada por Getúlio Vargas a nova Constituição, marcada pelo intervencionismo do estado, conforme contam os autores Paulo e Alexandrino (2008, p. 6) “A Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, foi notoriamente intervencionista, com forte presença do Estado nas relações trabalhistas.”.

Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 50, 51), também dissertam sobre o tema:

A de 1937 expressou a concepção política do *Estado Novo* e as restrições que impôs ao movimento sindical, segundo uma ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento dos sindicatos em categorias declaradas pelo Estado, nas quais foi proibido mais de um sindicato representativo dos trabalhadores, a proibição da greve como recurso antissocial e nocivo à economia e a continuidade da elaboração de leis trabalhistas de modo amplo.

Uma das principais modificações no âmbito trabalhista foi a adoção do sindicato único, ou seja, o pluralismo sindical, adotado na antiga Constituição, passou a ser proibido, assim como as greves, que eram consideradas prejudiciais à economia.

Outra modificação pertinente foi a criação da Justiça do Trabalho, sendo subordinada ao Ministério do Trabalho, de acordo com Carlos F. Zimmermann Neto (2006, p. 30), “A CF de 1937 estabeleceu a norma fundamental de que “o trabalho é um dever social” e que deveria ser protegido pelo Estado.”

Após alguns anos, em 1943, verificou-se a necessidade de englobar todas as normas de cunho trabalhista em um só lugar, e criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, segundo Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 52) “(...) A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.”

Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2008, p.6), expõem:

Em 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como forma de sistematizar as diversas leis trabalhistas esparsas então existentes. A CLT, conforme veremos adiante, não é um código (como por exemplo o Código Civil ou Código Penal), pois praticamente não inovou o Direito; sua principal função foi reunir em um corpo único a legislação existente à época, consolidando-a.

Assim, podemos verificar que a CLT não trouxe grandes mudanças, bastando-se apenas na reunião das leis que até então se encontravam dispersas, a fim de criar um instrumento que regulasse as relações coletivas e individuais de trabalho.

Logo em seguida, em 1946, a Constituição passou por uma nova reforma, privilegiando a democracia e a liberdade. Dentre as suas alterações, as mais significativas para a esfera trabalhista foram: o reestabelecimento do direito de greve, a inclusão da Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário, a extensão dos direitos à indenização por antiguidade e a estabilidade para os trabalhadores rurais. Antes os mesmos eram aplicados somente aos trabalhadores de áreas urbanas.

Os autores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2008, p.6) discorreram sobre a modificação “A Constituição de 1946 foi bastante democrática, rompendo com o intervencionismo exagerado da Constituição anterior.”. Também explanam sobre o referido assunto os autores Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 51):

A de 1946 acolheu *princípios liberais* na ordem política, mas conservou, embora reestabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho; destaque-se, na mesma Constituição, a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário.

Anos depois, em 1967, novamente foi modificada a Constituição, saindo do viés liberal adotado na Carta Magna anterior, de 1946. Entramos no cenário do regime militar. Apesar das mudanças visualizadas em todo o documento, nas quais concentravam o poder nas mãos militares, no que diz respeito aos direitos trabalhistas, não foram verificadas grandes alterações, como afirmam os autores Paulo e Alexandrino (2008, p. 6) “A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição de 1946.”.

Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 51), também comentam que “A de 1967 exprimiu os objetivos dos *governos militares* iniciados em 1964 e introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado por lei ordinária em 1966.”

Um ponto benéfico aos trabalhadores, citado pelos autores, que passou a fazer parte da referida Carta, foi o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, direito que já havia sido criado

por Lei Ordinária cerca de ano antes, o qual veio para substituir a indenização por antiguidade e a estabilidade.

O regime ditatorial, imposto pelos militares, perdurou por anos, e aos poucos foi acontecendo a redemocratização do país, um marco histórico não só para o campo trabalhista, mas para o Direito num todo, a Constituição promulgada no dia 05 de outubro de 1988, a qual vem sendo utilizada até os dias de hoje.

2.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição de 1988, considerada uma das mais detalhistas, foi elaborada por uma Assembleia Constituinte do qual participaram 559 (quinhentos e cinquenta e nove) parlamentares. Ela traz em seu texto o rol de Direitos Fundamentais de forma ampla, como podemos verificar em seu “TÍTULO II – DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS”, estabelecendo pontos bases para a estruturação do Estado e da sociedade.

Os referidos direitos tratam não somente da sociedade, mas também do aspecto individual de cada ser humano. Seu princípio fundamental é a dignidade da pessoa humana, princípio este, que, dificilmente, encontraremos um único conceito que poderá defini-lo, em razão de sua ampla abrangência. Porém, podemos descrevê-lo como uma qualidade que está intrínseca em cada cidadão. São os seus valores morais e espirituais.

Tendo este princípio como o alicerce de toda a Constituição, eles vieram elencados em um capítulo específico dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, diferentemente das constituições anteriores que os descreviam como parte da matéria de ordem econômica.

Acerca disso discorre Sérgio Pinto Martins (1998, p.40):

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata dos direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tanto os direitos trabalhistas nele albergados.

Com isso, direitos que durante toda a história Constitucional foram reivindicados, passaram a fazer parte da nossa Lei Magna e alguns apenas foram mantidos. Abaixo, estão listados

alguns dos direitos contidos no art. 7º da referida legislação, conforme elenca Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 54):

- a) elevação de 10% para 40% da indenização sobre os depósitos do Fundo de Garantia do tempo de Serviço na dispensa imotivada do empregado, atualmente com a criação de um acréscimo de 10% com o nome de contribuição social a ser depositada na conta do empregado;
- b) redução da jornada semanal para de trabalho 44 horas;
- c) redução para 6 horas da jornada normal nos sistemas de revezamento ininterrupto de jornada, salvo negociação coletiva;
- d) adicional de horas extras de 50%;
- e) acréscimo de 1/3 da remuneração das férias;
- f) irredutibilidade do salário, salvo negociação coletiva;
- g) licença-paternidade de 5 dias;
- h) idade mínima de 16 anos para empregados e 14 anos para aprendizes (Emenda Constitucional n. 20, de 1998);
- i) isonomia salarial entre avulsos e empregados;
- j) isonomia salarial favorecendo empregados deficientes;
- k) estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto;
- l) estabilidade do exercente de cargo de direção da CIPA, na mesma dimensão atribuída aos dirigentes sindicais;
- m) fixação da atribuição pela assembleia do sindicato, independentemente da contribuição sindical;
- n) direito de greve para os trabalhadores das empresas privadas, inclusive em atividades essenciais, dependendo de lei a greve nos serviços públicos civis;
- o) criação de sindicatos sem necessidade de prévia autorização de lei ou do Poder Público, bastando o registro no órgão competente, o que passou a ser feito no Ministério do Trabalho e Emprego;
- p) autonomia da administração das entidades sindicais, vedadas a intervenção e a interferência do Poder Público;
- q) novo prazo para prescrição das ações trabalhistas;

Ao prever todos esses direitos, o legislador buscou banir toda forma de trabalho desumano, tornando indispensável o seu cumprimento por parte dos empregadores, aplicando força as normas previstas pela CLT.

Além disso, podemos verificar que no texto Constitucional houve uma separação dos direitos individuais e coletivos do trabalhador, sendo denominados como “Direitos Sociais”. Enquanto os direitos individuais dispõem normas de caráter pessoal e relativas ao contrato de trabalho, como os que foram listados acima, o direito coletivo vai abranger as relações grupais, que são amparadas por meio dos sindicatos, do qual iremos falar agora.

2.2. DIREITOS SINDICAIS

Os direitos sindicais, previstos desde o artigo 8º até o 11º, pela atual Constituição, passaram por diferentes fases, como podemos verificar desde o início do presente capítulo.

Os sindicatos, criados para proteger determinadas classes dos trabalhadores, intervindo em convenções coletivas e reivindicando direitos, era visto como uma forma de expansão do poder dos trabalhadores. Desta forma, na era do Estado Intervencionista sofreu restrições e suas atribuições eram delegadas pelo Poder Público. Porém, com a Lei atual, os referidos direitos passaram então a ser inseridos nos direitos coletivos, segundo contam os autores Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2014, p. 51):

A de 1988 valorizou o *direito coletivo* com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único. Iniciou, desse modo, uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical.

A tentativa de ampliação dos movimentos sindicais, descrita pelos autores, é facilmente identificada ao analisar a redação dos artigos da Carta Magna citados acima, podendo ser identificado também, que foram preservados princípios como o da liberdade sindical e o direito de organização sindical em sua elaboração.

Além de estarem inseridos na Constituição Federal, esses Direitos também estão inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho. Antes da Reforma Trabalhista, que veremos logo a seguir, era obrigatório a todos os empregados a Contribuição Sindical, valor que era descontado, em folha de pagamento, uma vez ao ano, referente a 01 (um) dia de salário do empregado, destinado ao sindicato que representava a sua categoria.

Porém, com o passar dos anos, os sindicatos foram perdendo força, muitas vezes por priorizar o empregador ao invés de seus representados, os trabalhadores. Desta forma, com a Reforma Trabalhista, que ocorreu no ano de 2017, a CLT trouxe mudanças que afetaram em grande parte os sindicatos, pois, com ela, a Contribuição Sindical passou a ser facultativa, devendo ser autorizada de forma expressa pelos empregados, trazendo dificuldades de cunho financeiro para alguns sindicatos.

Deste modo, como já apontado, ocorreram muitas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, que buscaram adaptar a legislação com a modernidade e a realidade de nosso país. Visto isso, no próximo capítulo, iremos abordar as demais alterações sofridas pela CLT com a entrada em vigência da Lei 13.467 de 2017, denominada como Reforma Trabalhista.

3. A REFORMA TRABALHISTA

No dia 11 de novembro de 2017, passou vigorar no Brasil a Lei 13.467 de 2017, que dispõe sobre as alterações da legislação trabalhista, reformulando toda a sua estrutura, buscando em tese, trazer modernidade e flexibilização, características necessárias para os dias atuais.

Apesar de ser recente, a reforma tem levantado várias discussões acerca do seu conteúdo, tanto que três dias após a sua publicação foi editada uma Medida Provisória que modificava e esclarecia alguns pontos da Lei. Contudo, no dia 22 de abril de 2018, a mesma perdeu a vigência por não ter sido aprovada a tempo pelo Congresso Nacional, voltando a valer os termos da Lei que estava em vigor anteriormente.

Há quem diga que a reforma foi um retrocesso nas leis trabalhistas, pois, retira dos trabalhadores direitos já existentes, beneficiando o empregador. Entretanto, é possível verificar que as vantagens e desvantagens aparecem tanto para o empregado como também para o empregador.

No atual capítulo, vamos comentar alguns dos principais pontos alterados na Consolidação das Leis do Trabalho, discorrendo também, sobre as alterações que geraram grandes impactos para os sindicatos, assim como, daremos ênfase às novas modalidades de trabalho previstas e as formas já existentes, mas, que até então se encontravam sem o amparo legal.

3.1. MUDANÇAS DE CUNHO SINDICAL

3.1.1. Fim da contribuição sindical compulsória

Antes da Lei 13.467, os empregadores eram obrigados a descontar em folha de pagamento, todo mês de março, o valor referente a um dia de trabalho do empregado destinado ao respectivo sindicato da categoria, porém, com a nova lei, esse desconto passou a ser facultativo, devendo o empregado autorizar expressamente o desconto, conforme vemos no art. 582 da CLT:

Art. 582 - Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (art. 582, Lei 13.467/17)

Desta forma, grande parte dos sindicatos foram afetados com a diminuição de suas receitas, fato este, que gerou grande revolta por parte dos mesmos, que alegam o seu enfraquecimento em razão dos prejuízos financeiros.

3.1.2. – Dispensa da homologação em sindicato

Antes da reforma, o art. 477, § 1º da CLT estabelecia que a rescisão do contrato de trabalho para empregados com mais de 1 (um) ano de registro só era válida quando feita perante o Sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, entretanto com a nova lei, esse parágrafo foi revogado e não existe mais a obrigatoriedade da rescisão ser assistida pelos órgãos. Desta forma, discorrem os autores Tereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p. 345):

[...] A revogação dos §§ 1º e 3º acena a intenção do legislador da reforma de dar maior autonomia às partes e não subordiná-las à burocracia que antes existia de terem necessariamente que ser assistidas por sindicatos que, muitas vezes, não tinha disponibilidade de agenda para atendimento às partes. [...]

Com isso, verificamos que os empregadores passaram a ter maior autonomia, resultando na agilidade dos processos, visto que, com a regra anterior ficavam condicionados a disponibilidade dos sindicatos, fato que aumentava a morosidade do processo de rescisão do contrato de trabalho, podendo prejudicar o trabalhador que dependia da homologação para a liberação de sua Carteira de Trabalho.

3.1.3. Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas

O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas é um instituto previsto pela nova legislação, no art. 507-B da CLT “É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.” (art. 507-B, Lei 13.467/17).

Conforme dispõe a norma, é um documento facultativo, firmado perante ao sindicato da categoria, tendo como finalidade a discriminação das obrigações de dar e fazer cumpridas, devendo ser especificadas mensalmente e contar com a quitação do empregado. Com isso, busca-se reduzir o número de demandas trabalhistas nos órgãos judiciários.

Nesse sentido, Tereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p. 365) sintetizam:

[...] Em tese os escopos deste Termo são o de evitar ou diminuir o número de reclamações trabalhistas, a limitação objetiva (pedido e causa de pedir) da demanda no que concerne às obrigações de dar e receber cumpridas mensalmente, bem como a facilitação probatória. [...]

Desta forma, cabe ao sindicato responsável pela categoria fiscalizar e verificar se as parcelas que estão sendo quitadas foram efetivamente cumpridas.

3.1.4. Convenções e acordos coletivos

Outro ponto marcante na Reforma Trabalhista, é a previsão das convenções e acordos coletivos que prevalecem sobre a lei. Sendo assim, o art. 611-A, elenca uma série de temas que poderão ser objeto de negociação, como: jornada de trabalho, respeitando os limites previstos em lei; intervalo intrajornada; plano de cargos e salários; teletrabalho; banco de horas anual; regime de sobre aviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, gorjetas e remuneração por desempenho individual; troca do dia de feriado entre outros.

Logo, o art. 611-B, traz o rol dos temas que não poderão ser negociados, por se tratarem de direitos absolutamente indisponíveis, ou seja, direitos dos quais não podem ser alterados, exemplificando alguns deles: seguro desemprego em casos de demissão; anotações na Carteira de Trabalho; valor do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; salário mínimo; valor do décimo terceiro salário; salário família; gozo de férias anuais, e os dias de férias devidas ao trabalhador; licença maternidade; licença paternidade e etc.

Deste modo, é visível que o legislador se valeu do *princípio do negociado sobre o legislado* ao prever tal instituto, baseando-se também no *princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva*.

3.2. MUDANÇAS DE CUNHO INDIVIDUAL

3.2.1. Horas *In Itinere*

As horas *In Itinere* são compreendidas como o período de locomoção do empregado até o seu local de trabalho. Assim, Thereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p. 105) conceituam as horas *In Itinere* como “o período de tempo gasto pelo empregado no deslocamento entre sua residência até o local de trabalho”.

Podendo também ser chamadas de horas de trajeto, o instituto era previsto no art. 58, §2º da CLT. Entretanto, com a reforma, houve a eliminação da computação do tempo gasto com transporte, que antes era previsto caso o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido transporte público ou nos casos em que o empregador fornecia o transporte.

Com essa mudança, verifica-se que o tempo de serviço será computado apenas enquanto o trabalhador está efetivamente ocupando o seu posto de serviço. Contudo, não há impedimentos para as partes negociarem o pagamento das horas de trajeto quando houver necessidade.

3.2.2. Jornada 12x36

Caracterizada pelo expediente de 12 horas de trabalho, seguido por 36 horas ininterruptas de descanso, a jornada 12x36 passou a ser regulamentada pelo art. 59-A da nova Legislação Trabalhista, que dispõe:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (art. 59-A, Lei 13.467/17)

Ademais, a grande novidade é a possibilidade da execução de tal jornada mediante acordo individual, ponto muito polêmico e que gerou grande discussão, tanto que a Medida Provisória que a sucedeu retirou tal previsão, devendo obrigatoriamente ser pactuado por convenção ou acordo coletivo. No entanto, quando findou a sua validade no ano de 2018, voltou a ser permitido firmar acordo individual.

Outra mudança significativa, foi em relação a remuneração dos feriados trabalhados na jornada 12x36, que anteriormente eram pagos em dobro, e com a Reforma, a remuneração de feriados e descanso passaram a estar englobados no salário, conforme vemos no art. citado abaixo:

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e são considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (art. 59-A, parágrafo único, Lei 13.467/17)

É notável que, a previsão legal da jornada referida é uma inovação, tendo em vista que, antes da Reforma, era normatizada apenas pela jurisprudência, sendo admitida exclusivamente em caráter excepcional, mediante acordo ou convenção coletiva.

3.2.3. Rescisão por acordo

Uma das novidades verificadas no novo texto da CLT foi a possibilidade da rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes. Antes da reforma, a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado só era prevista com o pedido de demissão, o que muitas vezes causava grande prejuízo ao empregado, pois, ao fazer, perdia grande parte dos seus direitos, recebendo apenas os dias trabalhados. De acordo com o entendimento de Tereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p.355), “Esse novo tipo de modalidade de rescisão contratual certamente veio em benefício das duas partes e permite que elas possam, de comum acordo, encerrar o vínculo contratual com ônus repartidos”.

Entende-se assim que essa nova modalidade de rescisão se deriva de um acordo entre empregador e empregado, permitindo que o empregado realize o saque de até 80% (oitenta por cento) dos depósitos realizados na conta do FGTS-Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, assim como, receba a indenização sobre o saldo do FGTS em 20% (vinte por cento), metade do aviso prévio caso indenizado, e as demais verbas trabalhistas em sua totalidade.

É importante frisar que com essa modalidade de extinção do contrato de trabalho, o empregado não tem o direito de solicitar o Seguro-Desemprego.

Com isso, busca-se trazer vantagens para ambas as partes, além de regularizar uma forma de demissão que apesar de infringir a lei, era muitas vezes utilizada, na qual o empregador simulava uma demissão para que o empregado pudesse sacar o valor contido na conta do FGTS, devolvendo para o empregador o valor pago pela multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS.

3.2.4. Trabalho de gestante em local insalubre

A alteração do art. 394-A foi outro ponto que gerou grande discussão na nova Legislação, já que, antes da reforma era previsto no referido artigo que toda gestante ou lactante deveria ser afastada dos trabalhos em ambientes insalubres.

A Lei 13.467/17 alterou tal previsão legal, determinando que as gestantes deveriam ser afastadas das áreas insalubres de grau máximo, podendo trabalhar normalmente em locais insalubres de grau médio e mínimo. Porém, abria exceção para casos em que a gestante apresentasse voluntariamente atestado médico emitido por médico de sua confiança, solicitando o remanejamento da gestante para local salubre. Quanto as lactantes, era determinado que somente seria afastada se apresentasse atestado médico por sua livre e espontânea vontade. Nesses casos, o empregador deveria continuar pagando normalmente o adicional de insalubridade.

Entretanto, recentemente, o Ministro do Supremo Tribunal de Justiça, Alexandre Morais, emitiu decisão, decorrente de Ação Direta de Inconstitucionalidade, que suspende o trecho da lei que diz que a gestante ou lactante só será afastada “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”. Em sua decisão, Alexandre Morais pronuncia:

Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre, caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, quanto da criança, pois a *ratio* das referidas normas não só é salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também, efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade e do empregador. (STJ, 2019, on-line)

Desta forma, é possível concluir que o trecho referido contraria a proteção a maternidade e a integral proteção à criança, direitos fundamentais que devem ser resguardados com

máxima efetividade, devendo então, a mulher ser afastada de toda e qualquer atividade insalubre durante o período de gestação e lactação.

3.2.5. Férias

Entende-se por férias o direito do empregado em paralisar suas atividades durante o período de 30 (trinta) dias, para descanso e a reparação física e mental, nos 12 (doze) meses consecutivos à data de aquisição do direito, ou seja, após um ano de trabalho.

A Reforma Trabalhista trouxe grandes novidades sobre o tema, e dentre elas a de maior impacto foi a nova forma de fracionamento das férias, pois, na lei anterior era permitido a divisão apenas em dois períodos e após a Reforma passou a ser em até três períodos, conforme vemos no art. 134. § 1º da Lei 13.467/17:

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º Desde que haja a concordância do empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos. (art. 134 e § 1º da Lei 13.467/17)

Entretanto, a Lei impõe regras para essa divisão, como podemos ver no artigo supracitado, não podendo um dos períodos aquisitivos de férias ser aquém a quatorze dias corridos, e os demais a cinco dias corridos.

Outra alteração considerável, foi a revogação do artigo que determinava que as férias dos menores de 18 (dezoito) anos, e maiores a 50 (cinquenta) anos, fosse obrigatoriamente concedidas em um só período, ou seja, hoje, encerrou-se essa distinção.

Deste modo, um terceiro ponto a ser observado no mesmo artigo, foi o acréscimo de um parágrafo que antes não era previsto, o § 3º “É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado” (art. 134, § 3º, Lei 13.467/17).

Com isso, o legislador busca impedir que o feriado não seja remunerado, assim como, que o empregado deixe de gozar o seu dia de descanso.

3.2.6. Mudanças na justiça do trabalho

Em relação a justiça do trabalho, é possível verificar várias mudanças no novo texto da Lei, como o pagamento dos honorários periciais, a homologação de acordos extrajudiciais, a presença em audiências, o pagamento de honorários sucumbenciais e a gratuidade judiciária.

No que tange ao pagamento dos honorários periciais o legislador manteve como responsável a parte sucumbente, ou seja, aquela em que não teve o seu direito reconhecido pela perícia. Porém, a novidade é vista em relação a obrigação do pagamento dos honorários periciais mesmo nos casos em que a parte sucumbente é beneficiário da Justiça Gratuita, uma vez que, antes da reforma o beneficiário era isento dessa responsabilidade.

Quanto ao benefício da Justiça Gratuita, a Reforma manteve a sua previsão, mas determinou como parâmetro para sua concessão o recebimento de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do valor máximo concedido nos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Também houve mudança na forma como é comprovado o direito à gratuidade judiciária, se antes era aceito apenas uma declaração de hipossuficiência, hoje é necessário a comprovação da necessidade por meio de documentos.

Um ponto muito importante a ser comentado, é a previsão da homologação de acordos extrajudiciais, o art. 652 da CLT atribui essa função a Vara do Trabalho. Sendo assim, os acordos firmados entre as partes, de forma extrajudicial, podem ser homologados pela justiça do trabalho, e apesar de ser uma previsão nova na legislação, especialistas apontam que na prática judiciária isso já ocorre com frequência, como vemos abaixo:

[...] Com efeito, compete às Varas do Trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho, reconhecimento legal de uma competência material que já ocorre com frequência na praxe forense trabalhista. [...] (NAHAS; PEREIRA; MIZIARA, 2017, p. 459)

Sendo assim, o legislador viu a necessidade de normatizar uma prática corriqueira dos tribunais.

3.2.7. Teletrabalho

O teletrabalho ou trabalho remoto é uma nova modalidade de trabalho criada para se adequar as necessidades da atualidade. Neste sentido, o art. 75-B da nova legislação trabalhista define:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços proponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (art. 75-B, Lei 13.467/17)

Desta forma, o funcionário trabalha a distância, fora das dependências da empresa, podendo ser em casa, em um escritório compartilhado com outras pessoas ou até mesmo em um centro compartilhado com funcionários da mesma empresa.

O que caracteriza essa espécie de trabalho é o fato de o empregado não precisar se deslocar de sua casa para ir até o trabalho, pois, suas funções são executadas através de mecanismos digitais, como computadores, smartphones, Skype, softwares, entre outros.

É vantajoso para os empregadores que visam a redução de gastos, já que não há a necessidade de arcar com os custos de infraestrutura na empresa. Há também, benefícios para os funcionários, visto que não precisam enfrentar o trânsito para se deslocar até o trabalho, tendo a possibilidade de uma jornada flexível de horários. É importante frisar que também há o lado negativo, pois, para o trabalho a distância o empregado deve ter disciplina, já que o empregador não terá controle constante sobre a sua jornada de trabalho.

Apesar de antes da reforma trabalhista não ser muito comentado sobre esse modelo de trabalho, ele já era adotado por algumas empresas, e a Lei 12.551/11, trouxe a CLT de 1943 previsão legal sobre o assunto em seu art. 6º:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (art. 6º, parágrafo único, Lei 12.551/11)

Logo, com a reforma trabalhista, surgiu um capítulo específico para tratar sobre o tema, visto que, a legislação anterior era vaga e não trazia mais detalhes para a sua interpretação, gerando dúvidas sobre o contrato de trabalho e até mesmo sobre o vínculo empregatício.

Deste modo, a Reforma Trabalhista define que o contrato de trabalho deve ser expresso, contendo detalhadamente as atividades que serão executadas pelo empregado, a remuneração, a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos necessários a sua realização, assim como, pela manutenção dos mesmos e o reembolso pelas despesas necessárias para a realização das tarefas, tendo como exemplo a energia elétrica.

Também é importante frisar, que o comparecimento do funcionário no local da empresa para execução de tarefas que é necessário à sua presença não descaracteriza o regime tratado.

3.2.8. Trabalho intermitente

Assim como o teletrabalho, o trabalho intermitente é uma nova modalidade de trabalho, criada a partir da necessidade da regulamentação e da concessão de direitos aos trabalhadores esporádicos, que é caracterizada pela prestação de serviços com subordinação, onde há a alternância entre períodos de subordinação e de inatividade, que podem ser entre dias, horários e até meses, podendo ser livremente estipulado pelas partes.

Sendo tema do presente trabalho, ele será desdobrado em detalhes no próximo capítulo, onde vamos abordar alguns questionamentos que surgiram, como a aplicabilidade do trabalho intermitente; suas vantagens e desvantagens; os direitos de um trabalhador pela modalidade intermitente; a forma do contrato de trabalho; entre outros assuntos.

4. TRABALHO INTERMITENTE

4.1. DISPOSIÇÕES GERAIS

Inserida pela Lei 13.467 de 14.11.2017, a modalidade de trabalho intermitente como já mencionado levantou muitas discussões e polemicas, tanto que, logo após a lei entrar em vigor, foi editada com a Medida Provisória 808, de 14.11.2017, que alterou não só a modalidade intermitente, mas também vários pontos da Reforma, que passaram a valer logo após a sua publicação.

Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro tem como regra que toda Medida Provisória seja submetida a aprovação do Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade. Visto isso, passaram-se os meses e decorreu o prazo legal sem o Congresso ter aprovado a MP, perdendo sua validade no dia 22 de Abril de 2018, voltando a valer o texto original da Reforma Trabalhista.

Porém, no dia 23 de Maiode 2018, o Ministério do Trabalho editou a Portaria MTB nº 349 de 23.05.2018, esclarecendo pontos cruciais que estavam imprecisos no texto da Reforma, incluindo certos quesitos sobre o trabalho intermitente.

4.1.1. Conceituação

Como mencionado no capítulo anterior, o trabalho intermitente é caracterizado pela prestação de serviços não contínuo, no qual há a subordinação. Inserido pelo art. 443, o §3º traz o seu conceito legal, como vemos abaixo:

art. 443, § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação dos 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 aeronautas, regidos por legislação própria. (art. 443, § 3º, Lei 13.467/17)

O texto legal não faz referência a quais atividades podem ser englobadas como intermitente, apenas determina que os aeronautas não entram nesse tipo de serviço, já que são regidos por legislação específica.

Outro ponto importante no embasamento legal é o fato de que não há restrições ao trabalhador de possuir vários vínculos empregatícios, aspecto significativo para quem deseja ou necessita conciliar diversas funções, seja para atender as suas necessidades ou até mesmo para obter uma renda melhor.

Deste modo, essa forma de trabalho, assim como as outras modalidades regulamentadas pela CLT, prevê direitos ao trabalhador como férias, décimo terceiro, descanso semanal remunerado e os adicionais legais. Porém, existem as suas particularidades, as quais iremos comentar logo a seguir.

4.1.2. Férias

O período de férias é um direito adquirido por todo empregado após doze meses do início da prestação dos serviços, como determina a CLT em seu art. 129 – “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.” (art. 129, Decreto-lei nº 1.535/77)

Sendo assim, as férias no contrato intermitente serão concedidas da mesma forma em que ocorre no contrato de trabalho por tempo indeterminado. Ou seja, após o período aquisitivo de doze meses, o empregado terá o direito a trinta dias de descanso remunerado durante o período concessivo de doze meses subsequentes ao período aquisitivo.

A distinção ocorre na forma de remuneração das férias, dado que, no contrato por período indeterminado, o trabalhador recebe o valor referente ao seu mês de descanso quando irá iniciar as férias. Já no contrato intermitente o empregado recebe o valor proporcional das férias já com o acréscimo de um terço juntamente com cada parcela da remuneração.

Há também a possibilidade de haver o fracionamento em até três períodos, conforme determina o art. 134, § 1º da CLT, no qual especifica que um dos períodos não pode ser inferior a quatorze dias, e os demais inferiores a cinco dias.

É de extrema importância frisar que, o empregado não pode ser convocado pelo mesmo empregador que lhe concedeu as férias durante o período em que estará gozando de seu descanso.

4.1.3. Remuneração

A remuneração é a contraprestação pela execução dos serviços pago pelo empregador ao empregado. Desta forma segundo o entendimento de Cassar (2009 *apud* PRETTI, 2018, p. 49), “Remuneração é a soma do pagamento direto com o pagamento indireto, este último entendido como toda contraprestação pega por terceiros ao trabalhador, em virtude de um contrato de trabalho que este mantém com seu empregador”.

Maneira em que, verificamos que Gleibe Pretti (2018, p. 49) em análise ao trecho citado acima enfatiza que “A remuneração visa satisfazer as necessidades vitais básicas do empregado e de seus familiares. Engloba parcelas remuneratórias de diversas naturezas, tais como a contraprestação, indenização, benefícios.”.

Sendo assim, o art. 452-A, § 6º, da CLT prevê:

Art. 452-A, §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 acréscimos de um terço.
III – décimo terceiro salário proporcional;
IV – repouso semanal remunerado; e
V – adicionais legais. (art. 452-A, § 6º, I, II, III, IV, V, Lei 13.467/17)

Desta maneira, a remuneração pela prestação dos serviços de forma intermitente deve ser paga mediante recibo, no qual obrigatoriamente deve ser especificado os valores pagos.

A remuneração não pode ser superior ao período de um mês, sendo que, nos casos em que o empregado for convocado para prestar serviços em períodos superiores a um mês, deverá ser remunerado até o quinto dia útil do mês subsequente a prestação dos serviços.

Ademais, a responsabilidade de recolhimento do valor do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é do empregador.

4.1.4. Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é o documento que estabelece a relação jurídica entre empregador e empregado. O autor Gleibe Pretti (2018, p. 27) traz em sua obra o conceito de contrato de trabalho:

É o acordo no qual as partes ajustam direitos e obrigações recíprocas onde uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente serviços subordinados, não eventuais a outrem (empregador), mediante o pagamento de salário.

Já a CLT, em seu art. 452-A, traz a forma como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado:

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. (art. 452-A, Lei 13.467/17)

Desta maneira, na modalidade intermitente o contrato de trabalho necessariamente deve ser firmado por escrito, não sendo admitido o acordo verbal. Nele deve conter informações como identificação, assinatura e domicílio das partes, local e prazo para pagamento, assim como, o valor da hora do trabalho, sendo vedado estabelecimento de valores inferior ao equivalente a hora calculada sobre o salário mínimo ou inferior ao salário recebido pelos demais empregados da mesma empresa e que exerçam a mesma função.

4.1.5. Convocação

A convocação deve ser feita com pelo menos três dias de antecedência a prestação dos serviços, conforme determina a CLT em seu art. 452-A, §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.” (art. 452-A, § 1º, Lei 13.467/17)

Além disso, pode ser feita através de qualquer meio de comunicação, e, após isso, o empregado tem o prazo de 01 (um) dia útil para responder. Caso isso não ocorra, será considerado recusado.

Cabe ainda salientar, que o empregado não é obrigado a aceitar ao chamado, e nas hipóteses em não há a convocação por mais de um ano, o contrato de trabalho é considerado rescindido automaticamente.

É importante frisar que, em casos de rescisão o aviso prévio sempre será indenizado e o trabalhador não terá direito a dar entrada no Seguro Desemprego.

4.1.6. Aplicação

Alguns estudiosos indicam que a modalidade intermitente tem maior viabilidade nos setores em que existem períodos onde há maior demanda de serviços, como por exemplo, o ramo de construções civis, e o comércio durante o final de ano e em datas comemorativas. Seguindo esse entendimento, podemos ter como exemplo o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que reconheceu a validade do contrato de trabalho intermitente firmado por um estabelecimento comercial, objetivando a prestação de serviços em épocas de grande movimento:

[...] Restou comprovado nos autos que os contratos de trabalho intermitente firmados pela reclamada obedeceram ao disposto nos arts. 443 e 452-A da CLT, sendo que, com efeito, os empregados nessa modalidade são convocados para suprir demandas específicas do setor econômico em que atua a recorrente. A reclamante, em depoimento pessoal, reconhece "*que a reclamada convoca para trabalhou em dias de eventos como dia dos pais, dia das mães, dia das crianças e Natal e Ano Novo*" (id d456e37, fls. 85), datas comemorativas em que é notório o aumento de demanda no comércio.[...] (TRT 2ª REGIÃO - Processo TRT/SP nº 1001448-10.2018.5.02.0606, Relator: Ricardo Motomura, Data da publicação: 23/05/2019).

Desta forma, observamos que o contrato intermitente de trabalho é perfeitamente aplicável ao ramo comercial como no caso exposto, sendo também uma forma de regularizar o trabalho informal dos chamados "*freelancers*" que são prestadores de serviços autônomos, contratados de forma esporádica para atender a necessidade da demanda em locais como bares, restaurantes, buffets entre outros lugares.

Outra profissão que poderá ser enquadrada no regime de trabalho intermitente são os professores, visto que, em determinados casos, são convocados apenas quando há necessidade, um exemplo disso, são as ocasiões em que são convocados para a substituição de profissionais. Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região reconheceu a validade do vínculo de emprego de forma intermitente de uma professora que foi convocada ao longo de anos, por períodos esporádicos para a prestação de serviços:

VINCULO DE EMPREGO INTERMITENTE. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PROFESSOR EM ATIVIDADE DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PERMANENTE DA INSTITUIÇÃO. PRESTAÇÃO DE FORMA DESCONTINUA SOB O PODER DE COMANDO DAQUELE QUE SE APROPRIAVA DA FORÇA LABORAL. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO NA MODALIDADE CONTRATO INTERMITENTE - A prestação de serviço por professor em atividade permanente de formação profissional mantida pela instituição, embora de forma descontínua, em certas épocas e em determinados cursos profissionalizantes, se enquadra perfeitamente na hipótese do contrato intermitente, devendo o vínculo de emprego ser reconhecido nessa modalidade. Aplicação como fonte de interpretação do previsto nos art. 443, § 3º e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Recurso provido para reconhecer a relação de emprego com determinação de retorno dos autos à origem para proferimento de decisão quanto aos pedidos decorrentes do vínculo de emprego reconhecido. (TRT 24ª REGIÃO. Processo nº 0024356-91.2016.5.24.0006 RO. Desemb. Rel. Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, Data do julgamento: 10/04/2019).

Deste modo, fica evidente que a profissão de professor também se encaixa nos requisitos do contrato intermitente. Exceto, quando são contratos para prestar serviços de forma contínua.

Além disso, vem sendo debatido atualmente sobre a possibilidade de aplicá-lo a empregadas domésticas e diaristas. Contudo, para analisarmos essa questão é fundamental diferenciarmos as duas atividades, já que tratam de categorias distintas.

Primeiramente, vamos abordar o emprego doméstico, regido pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (Lei das Domésticas). A legislação conceitua o emprego doméstico em seu art. 1º:

Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (art. 1º, Lei Complementar n. 150/15)

Assim, como determina o art. supracitado, o emprego doméstico é caracterizado pela continuidade dos serviços, sendo que, ele deve ser realizado por mais de duas vezes na semana para possuir o vínculo empregatício.

Neste sentido, o TRT da 15ª Região, em seu acórdão proferido, diferenciou as duas profissões, conceituando o emprego doméstico:

[...] Não se pode menosprezar a diferença entre empregados domésticos e diaristas. São situações distintas. Os serviços prestados pelo empregado doméstico correspondem às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da casa. [...]

[...] Os conceitos não se confundem, porquanto para a configuração do emprego doméstico é necessário não somente a habitualidade dos serviços, mas que os mesmos se deem de forma ininterrupta no decorrer do tempo, relevando-se tão somente o descanso semanal. [...] (TRT 15ª REGIÃO. Processo nº 0010459-97.2017.5.15.0139-RO-PJe. Desemb. Rel. Fábio Allegretti Cooper. Data do julgamento: 09 de Abril de 2019. Data da publicação: 15 de Abril de 2019.)

Assim fica claro que o emprego doméstico é aquele que é realizado habitualmente, buscando suprimir as necessidades diárias da residência ou da família.

Já nos casos em que o trabalho é realizado até dois dias na semana na mesma residência, não é considerado emprego doméstico, e sim, diarista, não possuindo o vínculo empregatício. O art. 9, § 15, VI, do Decreto de nº 3.048, de 06 de Maio de 1999 (Regulamento da Previdência Social), traz o conceito legal de diarista - “aquele que presta serviço de natureza não contínua, por conta própria, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, sem fins lucrativos.” (art. 9, §15, VI, Lei 3.048/99)

Desta forma, as diaristas não se enquadram na Lei das Domésticas, uma vez que a legislação é clara ao definir que a sua prestação de serviços não é feita de forma contínua, sendo que um dos requisitos para o contrato de emprego doméstico é a continuidade. Um segundo ponto relevante, é o fato de a legislação classificar as diaristas como autônomas, ou seja, trabalham por conta própria, não podendo gozar dos direitos estabelecidos pela Lei das Domésticas. Partindo desse ponto de vista, na mesma decisão citada acima, o Relator conclui:

[...] Já as atividades desenvolvidas pelo diarista, em alguns dias da semana, assemelham-se ao trabalho prestado por profissionais autônomos ou eventuais, eis que ele recebe a diária no mesmo dia em que presta o serviço, ou de forma acumulada no final da semana, da quinzena ou até no fim do mês, e, caso não queira mais prestar serviços, não precisa avisar ou se submeter a qualquer formalidade, tal como o aviso-prévio. Isso porque é de sua conveniência, pela

flexibilidade de que dispõe, não manter um vínculo estável e permanente com um único empregador, uma vez que possui variadas fontes de renda, provenientes dos vários postos de serviços que mantém. [...]

[...] Em sendo assim, tomo por certo que aos serviços prestados como diarista, duas vezes por semana, falta a continuidade própria do vínculo de emprego doméstico e que, por definição legal, caracteriza o contrato de trabalho do empregado doméstico e, considerando-se a qualidade de diarista do autor, e o fato de que diarista não estabelece vínculo de emprego com o tomador dos seus serviços, tem-se, por consequência, que não tem direito o reclamante às verbas que são correlatas ao vínculo de emprego. [...] (TRT 15ª REGIÃO. Processo nº 0010459-97.2017.5.15.0139-RO-PJe. Desemb. Rel. Fábio Allegretti Cooper. Data do julgamento: 09 de Abril de 2019. Data da publicação: 15 de Abril de 2019.)

Portanto, na decisão exposta, é pontuado que os diaristas prestam os serviços de forma autônoma por conveniência, pela possibilidade da manutenção do vínculo empregatício com vários empregadores, fato este, que vem de encontro com as características do trabalho intermitente.

Sendo assim, em relação a aplicação do contrato intermitente nas duas modalidades de trabalho, fica claro que a forma intermitente é perfeitamente aplicável às diaristas, tendo em vista que os serviços são prestados de forma autônoma e não contínua, podendo trazer benefícios a profissão já que poderão se beneficiar com os direitos garantidos por lei aos trabalhadores intermitentes, sair da zona de informalidade e ainda manter o seu vínculo com outros empregadores, sem prejudicar a sua renda mensal.

Já em relação a aplicação do contrato intermitente aos empregados domésticos, é imprescindível recapitular que uma das características que definem o regime de trabalho intermitente é a prestação de serviços subordinados de forma não contínua, diferentemente da profissão referida, por conseguinte, verificamos a incompatibilidade da categoria de empregados domésticos com o regime mencionado.

4.2 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO INTERMITENTE

4.2.1. As vantagens encontradas na modalidade sobre a ótica trabalhador e empregador

Como dito anteriormente, o trabalho intermitente pode regularizar as profissões que até então se encontravam irregular e não gozavam de direitos, assim, o empregado terá maior segurança ao executar os serviços já que ao término receberá tudo que foi acordado, além das verbas garantidas por lei.

A modalidade também é vantajosa para quem deseja conciliar profissões em diferentes períodos, já que o empregado tem total liberdade para recusar a convocação caso esteja ocupado na data solicitada, seja por suas tarefas particulares ou por outros empregos, uma vez que é possível haver a multiplicidade de empregadores.

O trabalho intermitente ainda pode oportunizar o ingresso no mercado de trabalho, seja para quem está sem emprego, para idosos que desejam voltar a ter uma ocupação, ou até mesmo para os jovens, pois, segundo os autores Tereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p. 288) esta modalidade “[...] Constitui um tipo contratual que poderá ser de interesse de jovens que terão a possibilidade de conciliar a vida acadêmica ao trabalho, iminentemente em períodos com suspensão de atividades escolares, a exemplo das férias. [...]”.

Outro fator importante é a possibilidade de um contrato sazonal vir a ser convertido em um contrato por período indeterminado, caso essa seja a vontade das partes.

Há pontos positivos também para o empregador, que não precisa manter um número de funcionários acima do que necessita apenas para atender a demanda dos períodos em que há maior movimento e aumento na mão de obra, o que por consequência leva a redução de gastos e a otimização das horas contratadas.

Fazendo referência novamente aos autores Tereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p. 288) que discorrem sobre essa demanda, em especial com relação as empresas do ramo de eventos, vemos:

[...] Todavia, não obstante as críticas dirigias ao instituto, sob o ponto de vista do empregador, mostra-se como um importante instrumento jurídico a favor das empresas médias e pequenas e, principalmente, daquelas destinadas a eventos que necessitam, em períodos sazonais, de aumento da mão de obra. [...]

Outra vantagem significativa para o empregador é o fato de que ele pode ter total controle sobre os serviços de seu empregado, considerando que há a subordinação no vínculo, diferentemente do trabalhador autônomo.

Nesse tocante explica o autor Gleibe Pretti (2018, p.24):

O segredo está no principal elemento que caracteriza o vínculo empregatício: a subordinação. Ou seja, o funcionário ter de obedecer ordens e ter todo o processo de seu trabalho supervisionado. No caso do autônomo, o profissional atua com total independência – sem pitacos. O que importa é a entrega dos resultados.

Desta maneira, quando os serviços são prestados por autônomos não há a subordinação, o que importa é apenas o resultado obtido com a realização dos serviços contratados. A subordinação torna possível que o empregador tenha controle sobre a forma de execução dos serviços.

Entretanto, apesar dos pontos positivos, também existem os pontos negativos, sendo esta modalidade criticada por alguns doutrinadores e até alguns ramos do mercado, como iremos comentar logo adiante.

4.2.2. As desvantagens e críticas feitas a modalidade

Alguns estudiosos apontam que o trabalho intermitente possui mais pontos negativos do que positivos, uma das justificativas para a afirmação é que a espécie contratual referida provoca a incerteza no trabalhador, já que não se sabe quando será convocado, gerando dúvidas quanto a sua renda e afetando o seu planejamento econômico, levando em vista também que o mesmo não terá um salário fixo.

Outro aspecto defendido pelos críticos é a contrariedade do *princípio constitucional da continuidade da relação de emprego*, que visa assegurar a permanência contínua do vínculo empregatício, a crítica é que com essa modalidade a continuidade deixa de ser a regra e passa a ser exceção ao ser opcional para as partes.

Os autores Tereza Nahas, Leone Pereira e Raphael Miziara (2017, p. 288), apesar de elencarem pontos positivos a respeito do tema, ainda comentam que é um tipo contratual inferior aos contratos por prazo determinado e indeterminado, como podemos visualizar no trecho abaixo:

[...] Mas não se poderá deixar de reconhecer que constitui um tipo contratual precário, inferior ao contrato a tempo parcial inclusive, pois o trabalhador se verá sujeito às incertezas do aumento de produção ou de produção de serviços. Incumbirá à jurisprudência conter os excessos e fraudes que poderão advir dessa via contratual. (art. 452-A).

Os autores alegam que o trabalhador ficará em uma posição incerta, pois, depende do aumento da demanda para ser chamado ao trabalho. Outro ponto destacado na citação acima, é o fato de que a CLT não trouxe muitas informações sobre o tema, dificultando a

aplicação a prática, fazendo assim com que muitas empresas deixem de estabelecer o contrato por período intermitente por medo de consequências futuras e ações trabalhistas.

Também há a insegurança vinda dos empregados contratados por período indeterminado, pois, a legislação não proíbe que as empresas que hoje operam desta forma, passem a utilizar os contratos esporádicos, como expõe o autor Gleibe Pretti (2018, p. 25):

Sem limites, a regulamentação do trabalho intermitente por meio da reforma trabalhista, ao mesmo tempo que poderá retirar trabalhadores da informalidade, não impedirá a troca de contratos por empresas que empregam hoje pessoas com carteira assinada e em tempo integral.

Desta forma, segundo o pensamento do autor, apesar do fato de ser benéfico a regularização de algumas atividades que se encontravam desamparadas, em contraposição vem preocupação dos trabalhadores em perder a estabilidade de um trabalho fixo e contínuo.

Entretanto, a jurisprudência vem se posicionando contra a troca de empregados efetivos pelos contratados de forma intermitente, como vemos abaixo em decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

[...] Ocorre que, embora o trabalho em regime intermitente seja lícito, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, no caso, impõe-se reconhecer a nulidade da contratação sob essa modalidade, pois a reclamante foi admitida para exercer a função de auxiliar de vendas e merchandising, ou seja, para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa, que tem como objeto social a "comercialização em geral, por todos os meios, no atacada e no varejo, de tecidos e seus artefatos, confecção em geral, inclusive artigos de cama, mesa e banho, artigos de armarinho e decoração em geral, eletrodomésticos, eletrônicos..." (fl. 102) [...]

[...] Portanto, não obstante a constitucionalidade do artigo 452-A da CLT, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado em caráter excepcional, em atividade empresarial descontínua, não podendo ser usado para atender demanda permanente ou regular, tampouco para substituir posto de trabalho efetivo, como ocorreu no caso dos autos.

Em sendo assim, ainda que por outro fundamento, reconheço a nulidade do contrato de trabalho intermitente. (TRT 15ª REGIÃO. Processo nº 0011148-94.2018.5.15.0014. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. Data do julgamento: 11 de junho de 2019. Data da publicação: 14 de junho de 2019)

Segundo o entendimento jurisprudencial, é ilícito as empresas converterem para intermitente, postos de trabalho antes ocupados por empregados efetivos, para ocupar funções de forma habitual. Isso se justifica em razão do trabalho intermitente ser exclusivo

para funções esporádicas, buscando assim além de evitar fraudes e coibir o uso indevido do contrato intermitente no mercado de trabalho, dar mais segurança aos empregados habituais.

Logo, concluímos que, como o tema é recente, é normal que existam dúvidas e pontos a serem esclarecidos. Mas, apesar disso, a novidade é uma ótima oportunidade para que aumente as oportunidades no mercado de trabalho e dê a chance de que mais pessoas sejam inseridas nele.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho passou por grandes mudanças ao longo do tempo, sendo que no início os trabalhadores não possuíam direitos, tendo apenas deveres. Com o passar dos anos, os trabalhadores passaram a reivindicar os seus direitos e lutar por condições mais dignas de trabalho, para que pudessem sustentar suas famílias e zelar pela sua saúde.

A história do Direito do Trabalho se inicia muito antes dos primeiros registros da Consolidação das Leis do Trabalho, pois, já na época da industrialização, marcada pela grande expansão das empresas, vemos o início das reivindicações de direitos pelos operários, que buscavam melhores condições de trabalho através de greves e manifestações.

A partir daí, com a grande necessidade de regulamentação sobre o assunto, foi inserido ao longo dos anos, leis que protegiam os direitos dos trabalhadores na Constituição Federal.

Com o passar dos anos, viu-se a carência de um instituto que tratasse especificamente sobre o tema, fazendo assim, a compilação das leis já existentes, criando-se a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Desde lá, a CLT vem sofrendo algumas modificações ao decorrer dos anos, sendo que em 2017, com a Lei nº 13.467, houve a reforma que alterou grande parte da legislação trabalhista.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou a análise dos principais pontos alterados, e que apesar de alguns dizerem que é um retrocesso dos direitos trabalhistas, é possível verificar que as alterações são decorrentes da necessidade das leis do Brasil se adaptarem a atualidade, não podendo enxergar isso como algo desfavorável, mas sim como uma adequação as necessidade dos trabalhadores e empregadores.

Atualmente, vemos a carência de agilidade, havendo a urgência de processos mais céleres, sendo uma das razões para a Reforma Trabalhista, já que com as alterações em relação às custas processuais, honorários periciais e comprovação da hipossuficiência para requerimento da justiça gratuita, o número de processos na Justiça do Trabalho vem diminuindo, fato que contribui na diminuição da morosidade dos processos.

Outro fator muito importante na Reforma Trabalhista foi a inclusão de modalidades de trabalho não previstas até então, como o Teletrabalho, visto que, com a globalização vem se tornando cada vez maior o número de empresas que operam à distância, utilizando-se dos meios de comunicação para a execução dos trabalhos. Sendo uma facilidade também para os funcionários que habitam os grandes centros, tendo em vista que o tempo que utilizam para locomoção até o trabalho torna o emprego estressante e até mesmo inviável, justificando assim a necessidade da previsão legal.

Além disso, buscando comentar sobre os primordiais e mais polêmicos quesitos reformados na CLT, foi fundamental estudar sobre o Trabalho Intermitente, modalidade tema da presente pesquisa, que regulamentou o trabalho esporádico, ou seja, o chamado “bico”.

Ao fazer a análise do Trabalho Intermitente, se torna indispensável entender quais são as suas bases legais, e os direitos que são garantidos por lei aos trabalhadores, analisamos também a aplicação a diferentes ramos do mercado de trabalho, incluindo aos trabalhadores domésticos e diaristas. Desta forma, foi possível chegar à conclusão que o Trabalho Intermitente não é compatível com o trabalho doméstico, pois, o mesmo possui regulamentação específica para regê-lo (Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015). Já a atividade de diarista se mostra totalmente compatível com o Trabalho Intermitente, além da modalidade de contrato trazer direitos e garantias aos empregados da função citada.

Ao analisar os pontos positivos e negativos, podemos verificar que apesar de existir dúvidas e opiniões contrárias ao tema, as vantagens são evidenciadas, levando a conclusão de que a novidade será favorável aos empregados e empregadores.

Nesse sentido, é possível constatar com base nas pesquisas realizadas, que o Trabalho Intermitente apresenta alguns pontos que ainda precisam ser esclarecidos e consolidados, porém, isso se justifica por ser uma nova modalidade que até então não existia no sistema jurídico brasileiro, o que explica as dúvidas e resistências em relação à modalidade.

Entretanto, o contrato intermitente pode ser uma ótima ferramenta para os empregadores que poderão otimizar as suas despesas com funcionários e trazer economias, já que não é necessário que mantenham o seu quadro de funcionários com um número elevado de pessoas apenas para suprir as épocas de grande movimento. Sendo proveitoso também para os empregados que terão a flexibilidade de dias e horários, já que possuem a prerrogativa de aceitar ou não os serviços, o que viabiliza a manutenção de outros vínculos

empregatícios pela possibilidade da adequação das datas e horários, o que também pode ser uma grande vantagem para os estudantes, pois facilita a conciliação do trabalho com os estudos.

Portanto, o Trabalho Intermitente tem se mostrado como uma ferramenta útil para empregadores e empregados, principalmente por garantir os direitos e garantias legais a quem antes prestava serviços à margem da lei.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação Das Leis Do Trabalho.** (Lei 5.452/1943). Planalto. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 22 de Maio de 2019.

BRASIL. **Lei das domésticas. (Lei Complementar nº 150/2015).** Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm> Acesso em: 22 de Maio de 2019.

BRASIL. **Regulamento da previdência social. (Decreto nº 3.048/99).** Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm> Acesso em: 22 de Maio de 2019.

CAMPINAS. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.** Processo nº 0010459-97.2017.5.15.0139-RO-PJe. Recurso Ordinário. 6ª Câmara: 3ª Turma. Desemb. Rel. Fábio Allegretti Cooper. Data do julgamento: 09 de Abril de 2019. Data da publicação: 15 de Abril de 2019. Disponível em: <http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:PW2Q_1r7RxEJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/35880727+0010459-97.2017.5.15.0139-RO-PJe&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8> Acesso em 19 de Julho de 2019.

CAMPINAS. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.** Processo nº 0011148-94.2018.5.15.0014. Recurso Ordinário. 11ª Câmara: 6ª Turma. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. Data do julgamento: 11 de Junho de 2019. Data da publicação: 14 de Junho de 2019. Disponível em: <http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:hqF1GRenwawJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/38681360+0011148-94.2018.5.15.0014+inmeta:ANO_PROCESSO:2017..2019&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8> Acesso em 30 de Julho de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª Ed. São Paulo: Editora LTr, fevereiro de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 6ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1998.

MATO GROSSO DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**. Processo nº 0024356-91.2016.5.24.0006 RO. Recurso Ordinário. 2ª Turma, Desemb. Rel. Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, Data do julgamento: 10 de Abril de 2019. Disponível em <<http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml;jsessionid=W9Xz37FY0YQRIQq2I1WON7WF.undefined>> Acesso em: 17 de Julho de 2019.

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente**. 2ª Ed. revista e atualizada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39ª Ed. São Paulo: Editora LTr, Janeiro de 2014.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2008.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador Intermitente na prática**. 1ª Ed. São Paulo: Editora LTr, abril de 2018.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. PROCESSO TRT/SP Nº 1001448-10.2018.5.02.0606. Recurso Ordinário e Adesivo, 7ª Turma, Relator: Ricardo Motomura, Revisor: José Carlos Fogaça. Data da Publicação: 23 de Maio de 2019. Disponível em <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=718699d939ba086e4de7c4c576a751c60df6ccdc&fieldName=Documento&extension=html#q=>> Acesso em: 17 de Julho de 2019.

ZIMMERMANN NETO, Carlos F. **Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.