

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

INTERMITTENT WORK CONTRACT

HELDER LINCOLN CALAÇA¹

MAURICIO RODRIGUES SARTIN JUNIOR²

RESUMO

O presente trabalho, teve como objetivo analisar o contrato de trabalho intermitente, a nova modalidade contratual introduzida pela Lei 13.467/2017 que surgiu com a proposta de flexibilizar as relações de trabalho e amparar inúmeros trabalhadores que antes da reforma trabalhista se encontravam desamparados, inclusive reduzindo o índice de desemprego promovendo ao empregado e empregador novas formas de contrato. Antes de chegar ao tema central foi preciso estabelecer os elementos que caracterizam a relação de emprego, que são essenciais para que a relação de emprego tenha objetividade e possa estabelecer os deveres do empregado e do empregador para que ambos cumpram com suas obrigações e respondão por elas caso seja necessário. A intenção da Lei 13.647/2017 que modificou a CLT foi de minimizar a informalidade do mercado de trabalho, tornando mais específico cada tipo de contrato de trabalho para que o contrato fique dentro

dos moldes legais e bem claro para empregado e empregador. Ao estudar e pesquisar sobre a nova modalidade verificou-se que a proposta inicial de amparar e deixar a relação de emprego mais específica só seria viabilizada de fato com uma maior regulamentação deste tipo contratual, visto que da forma que foi regido, possui lacunas, não trazendo garantia de emprego ao trabalhador, sem garantia de remuneração mínima, podendo o trabalhador ficar sem remuneração nos meses em que não prestar serviço. Portanto, trata-se da falta de mais segurança jurídica e econômica tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho Intermitente. Flexibilização. Nova modalidade. Lei 13.467/2017. Relação de Emprego.

ABSTRACT

The present work aimed to analyze the intermittent employment contract, a new contractual form introduced by Law 13.467/ 2017 that came up with a proposal for flexibility such as labor relations and comparisons in numbers of jobs that were abandoned before the labor reform, including the unemployment rate promoting the employee and employer of new forms of contract. Before getting to the central theme, it is necessary to define the elements that characterize an employment relationship, which are essential for the employment relationship, which have objectives and can define the duties of the employee and the employer so that both comply with their responses and responses for them if necessary. The intention of Law 13.647 / 2017 that modified the CLT to minimize the informality of the labor market became more specific the type of employment contract for the contract to be within the legal framework and very clear for employees and employers. When studying and using a new verified form, if an initial proposal is approved and leaves a more specific employment relationship, it will be possible to make possible a fact with a greater loss of this contractual type, since the form that was regulated, has gaps, does not it offers a job guarantee to the worker, with no guarantee of minimum remuneration, and the worker may be unpaid in the months when he does not render service. Therefore, it is the lack of more legal and economic security for both the worker and the employer.

Keywords: Intermittent Employment Contract. Flexibilization. New modality. Law 13.467 / 2017. Employment Relationship.

¹ Especialista em Direito e Processo Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, PUC GO, (2013). Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica (2011). Advogado; Professor de tempo parcial. Professor da Faculdade de Direito Raízes. Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: helder.calaca@faculdaderaizes.edu.br.

²Estudante do curso de Direito da Faculdade Raízes, Anápolis, Goiás, Brasil. E-mail: mauriciosartinjr20@gmail.com

INTRODUÇÃO

As criações de vínculos sociais entre sujeitos conviventes visam a satisfação de necessidades diversas, mas que nem sempre são necessariamente jurídicas. A relação de emprego estabelece o vínculo social e, portanto, e uma relação jurídica que visa assegurar ao empregado e o empregador regras que nortearão e caracterizarão a relação de emprego, estabelecendo entre os dois, obrigações mútuas. A relação de emprego somente ocorrerá se nela estiver presente todos os seus elementos caracterizadores.

O trabalho intermitente é uma nova modalidade de contrato de trabalho trazida pela Consolidação das Leis Trabalhistas através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a qual alterou, excluiu e adicionou inúmeros dispositivos. Portanto como já é de praxe, ao introduzir uma nova modalidade dentro de um ordenamento que já possui regras estabelecidas, acaba causando inúmeros questionamentos de juristas e operadores do direito, que questionaram acerca da possível precarização das relações de trabalho e sobre a possibilidade de superação da informalidade com a flexibilização do contrato de trabalho.

O novo modelo de contrato trouxe a possibilidade ao trabalhador de manter diversos contratos simultâneos com diferentes empregadores sem ter a garantia de que será chamado por qualquer deles e também sem sequer saber qual será a sua remuneração mínima ao final do mês e se quando for chamado para trabalhar qual será a remuneração a ser paga pelo serviço prestado.

Com a reforma, criou-se em todo o meio jurídico a expectativa de que as modalidades de contrato fossem formalizadas e que o desemprego diminuísse, porém, vários fatores levam aos juristas e doutrinadores questionarem a efetividade da reforma.

O presente artigo, apresenta-se sob a égide de três capítulos, por meio de uma metodologia de pesquisa bibliográfica, sem a pretensão de esgotar o tema, amparado pela atual legislação trabalhista e com a análise do posicionamento de doutrinadores que sobre o tema trouxeram de forma clara e coesa as formalidades sobre as relações de emprego e a nova modalidade de contrato.

1 DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A coexistência social estabelece inevitavelmente a criação de vínculos entre sujeitos conviventes. Esses vínculos visam a satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Quando, entretanto, uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica.

Sendo assim, DELGADO, 2018 diz que a caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao direito do trabalho, à medida que propiciara o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimentos aos princípios, regras e institutos jus trabalhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial, a caracterização de emprego é essencial para que se tenha vinculado o direito do trabalho.

Para caracterização da relação de emprego é necessário que sejam cumpridos todos os requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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

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

De acordo com (SIMÕES, 2015), a relação de emprego somente ocorrerá se presente todos os seus elementos caracterizadores, dos quais se destaca: alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. O presente trabalho passará a conceituar cada requisito para a caracterização da relação de emprego.

1.1 Pessoalidade

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características e que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado.

Sobre o conceito de pessoalidade DELGADO, 2018 diz que no conceito de pessoalidade existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado.

O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade (DELGADO, 2018, pág.339).

A relação jurídica pactuada deve ser desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Contudo, em situações especiais, a substituição do trabalhador sem que seja descaracterizada a pessoalidade empregatícia, acontecerá. Em situações autorizadas com o consentimento do tomador de serviços, uma eventual substituição consentida, não afasta necessariamente a pessoalidade em relação ao trabalhador original. É claro que uma substituição consentida também pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e sem pessoalidade. Já as substituições previstas em lei (férias, licença maternidade, afastamento etc.) o contrato do trabalhador afastado apenas se suspende ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da pessoalidade (DELGADO, 2018, pág. 339).

A ocorrência da substituição tende a configurar, com respeito ao trabalhador substituído, uma situação jurídica nova. Tratando-se o substituído de empregado da mesma empresa, e não sendo a substituição meramente eventual, deverá ser beneficiado, temporariamente, pelas vantagens inerentes ao cargo ocupado, já que exerce a mesma função do funcionário substituído conforme disposto no artigo 450 da CLT e súmula 159, I, TST:

Art. 450 – Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior. Súmula 159 - I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído.

A pessoalidade produz efeitos tanto no momento de vínculo empregatício quanto também no momento de extinção. A obrigação de prestar serviços não se transmite a herdeiros e sucessores, a morte do empregado dissolve automaticamente o contrato entre as partes.

Todavia, DELGADO, 2018, demonstra que a pessoalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado. O empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto que vigora no direito do trabalho a despersonalização da figura do empregador. Podendo ocorrer na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato de trabalho, desde que seja no polo empresarial, mantendo em vigor as regras contratuais firmadas com o empregado.

1.2 Alteridade

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade) que vem de alteritas, de alter, outro. É um trabalho sem aprovação de qualquer risco pelo trabalhador.

O empregado pode participar dos lucros, mas não dos prejuízos, quando estiver prestando um serviço por conta própria ou para si, não será empregado, podendo ser configurado como apenas a realização de um trabalho ou trabalho autônomo, já que é requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria (MARTINS, 2018, pág. 176).

O texto da CLT parece limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais – e não aos riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É que o art. 2º, caput, do diploma consolidado fala em riscos da atividade econômica, no mesmo preceito em que define o empregador como empresa. Não obstante essa aparência, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem jus trabalhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador, também, os riscos do trabalho prestado, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho doméstico). (DELGADO, 2009, p.375)

O parágrafo único do artigo 6º da CLT mostra que empregado é o que presta serviços por conta alheia e não por conta própria, ao usar da expressão “supervisão do trabalho alheio”.

Uma consequência direta de tal requisito da relação de emprego reside na possibilidade de o empregado suportar prejuízos que culposamente tenham dado causa, sem haver disposição expressa no contrato de trabalho, assim como diz o art. 462, §1º da CLT:

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 que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Dessa forma, por ser uma prestação de serviços por conta alheia e não por conta própria o trabalhador não responderá pelos riscos inerentes e incidentes da relação de trabalho. Portanto, somente uma das partes assumirá o ônus decorrente da relação de trabalho, que nesse caso será o empregador.

1.3 Onerosidade

Todo contrato de trabalho é oneroso, isso porque para todo trabalho sempre haverá uma retribuição, ao contrário do que acontece em alguns negócios jurídicos de “atividade em

sentido estrito”. Um exemplo dessas atividades específicas são os contratos de estágio (lei número 11.788/2008) e os de prestação de serviços voluntários (lei número 9.608/98). Nota-se que as legislações que regem tais contratos de atividade em sentido estrito jamais utilizam o vocabulário “trabalho” para referir-se ao exercício de suas tarefas. Na lei de estágio o legislador refere-se à “atividade” e na norma de serviços voluntários a menção a palavra “serviço” (MARTINEZ, 2017).

O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos (MARTINS, 2018, pág. 176).

O parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608/98 estabelece que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 1º Considera-se serviço voluntario, para os fins desta lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade publica de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Parágrafo Único. O serviço voluntario não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

O art. 1º dispõe que o serviço voluntario e atividade não remunerada. O contrato de trabalho e oneroso, mas se não há remuneração, não existe vínculo de emprego.

Desse modo, o contrato de trabalho e um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis (DELGADO, 2017).

O trabalho tem por meta a subsistência humana, enquanto as demais atividades em sentido estrito tem outra finalidade, sendo a de experiência profissional no estágio e a manifestação de altruísmo na prestação de serviços voluntários (MARTINEZ, 2017).

À medida que se sabe que o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458, CLT), pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT), pode ser calculado segundo modalidade fixa ou fórmula variável de cômputo (art. 483, “g”, CLT), isso mostra que a contraprestação econômica entre empregador e empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia. Percebe-se então que do ponto de vista objetivo, a onerosidade dificilmente se oculta em uma relação sócio jurídica (DELGADO, 2018, pág. 346).

1.4 Subordinação

A etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Subordinar (*SUB + ORDINARE*) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior aquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução do serviço contratado (MARTINEZ, 2017).

Entende-se que a partir disso possa se classificar a definição de tempo como toda interferência do tomador de serviços, no que se diz respeito ao início e término do serviço contratado, inclusive ao tempo de intervalo. E por outro lado compreende-se como definição de modo toda modalidade de realizar o serviço contratado, resultando em uma intromissão consentida do tomador para que se tenha os devidos fins alcançados (MARTINEZ, 2017).

Assim como diz (MARTINEZ, 2017) entende-se que a subordinação do tempo e modo de execução dos serviços contratados coloca o tomador na condição de pós-pagador, onde primeiro o serviço é prestado e depois de concluído, pago ao prestador de serviços.

Alerta-se que não se pode confundir subordinação com submissão a horário ou a controles diretos do cumprimento de ordens. Nesse sentido o Desembargador Júlio Berardo do Carmo, do TRT da 3º região (MG) transcreve o seguinte pensamento:

A subordinação não significa sujeição ou submissão pessoal. Este conceito corresponde a etapa histórica já ultrapassada e faz lembrar lutas políticas que remontam a condição do trabalhador como objeto de locatio, portanto equiparado a coisa (res). O trabalhador, como pessoa, não pode ser confundido com a atividade, este sim, objeto de relação jurídica (ROMITA, arion sayão). O que é preciso, nessa ótica, definir, e que a subordinação é capaz de se fazer presente pela simples possibilidade de poder existir. Ainda que não intervenha muitas das vezes o empregador diante da natureza do mister, a exemplo das atividades braçais ou o reverso altamente intelectual, ou ainda que não dependam de metas e diretrizes específicas próprias que imponham, as empresas, por seus pressupostos, uma atuação direta na forma de execução do trabalho. Ou seja, não se pode confundir subordinação, singelamente, apenas com submissão a horário ou controle direto do cumprimento de ordens, ingerências que mesmo quando tênues ou praticamente imperceptíveis, não vão, apenas por isso, afastar o reconhecimento da presença de pressupostos expressos no art. 3º consolidado (TRT 3º R. 4º turma, 00698-2007-107-03-00-4 RO, rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo, DEJT, 24-08-2009).

Efetivamente, a importância da subordinação e tamanha na caracterização da relação de emprego que já trouxe juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava a conceituação do contrato empregatício, o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se eram subordinada mente ou não (DELGADO, 2018, pág. 348).

1.5 Não-Eventualidade

Para entender a não-eventualidade é preciso que antes se entenda o que é eventualidade. Eventual é aquilo que é meramente ocasional, esporádico. A prestação de trabalho que corresponde a relação de emprego e aquela recorrente, que se opera com certa habitualidade. O contrato de trabalho é um contrato sucessivo, que não se exaure com uma única prestação, como ocorre nos contratos instantâneos (RODRIGO, SCHWARZ, Pág. 26).

Portanto, empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT).

Todavia, independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição a definição legal, um trabalhador eventual (MARTINEZ, 2018).

No Brasil, há pelo menos quatro teorias que caracterizam o trabalho eventual, que são (DELGADO, 2002, pág. 291):

Teoria da Descontinuidade: O trabalho eventual é aquele descontinuo.

Teoria do Evento: O trabalho eventual é aquele vinculado a fatos e situações não rotineiras feitas no empreendimento. O empregado só é chamado quando necessário.

Teoria dos Fins do Empreendimento: Atividades eventuais são aquelas que não se adequam a atividade normal do empreendimento. Se a atividade não for essencial, poderá ser descaracterizada pela empresa, não será emprego.

Teoria da fixação Jurídica: Trabalho eventual é aquele que não tem fixação jurídica, o contratado não será definitivo, não terá vínculo absoluto.

Segundo (DELGADO, 2018) o ideal é combinar as teorias para que se tenha um leque de características vinculadas ao trabalho eventual.

A eventualidade, para o direito do trabalho, não corresponde ao intervalo da prestação de serviços, sendo que, se a prestação é descontínua, mas permanente, ela deixa de ter eventualidade. A prestação pode ser descontínua, mas desde que seja permanente, e mesmo assim não será eventual. O diarista por exemplo, não é empregado mas se a prestação de serviços tornar-se habitual, a relação de emprego existirá.

Em síntese, serviços de natureza eventual, como ressalta (SÜSSEKIND, 2002, p. 209):

Não significam, portanto, trabalho intermitente, relativo a uma relação jurídica não transitória; concerne, sim, a trabalho excepcional prestado em virtude de uma relação jurídica também ocasional. E o que vulgarmente se denomina de biscate. Assim, por exemplo, e eventual o serviço do operário contratado para desentulhar parte do estabelecimento cujas paredes desabaram. Já o trabalhador contratado para prestar serviços aos sábados e domingos num clube desportivo deve ser considerado empregado; a prestação de serviços e, neste caso, intermitente, mas o seu contrato de trabalho e de caráter continuativo.

Assim, a não-eventualidade está mais associada ao vínculo empregatício do que as efetivas prestações de serviço.

Vemos que, o conceito de não-eventualidade e o mais complexo e controverso do direito do trabalho. As divergências estão na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais. Destaca-se que a CLT usa a expressão “serviços de natureza não eventual” (art. 3º, caput; grifos acrescidos) para traduzir o elemento fático-jurídico em enfoque; em contraponto a isso, a legislação reguladora do trabalho domestico prefere se valer da expressão “serviços de natureza continua” (art. 1º, caput, Lei n. 5,859/72; grifos acrescidos) ou “serviços de forma continua” (art. 1º, caput, LC n. 150/15; grifos acrescidos).

2 NOVOS E EXCEPCIONAIS MODELOS DE CONTRATAÇÃO

Os novos modelos de contrato de trabalho foram regularizados pela reforma trabalhista. A intenção da Lei 13.647/2017 que modificou a CLT foi de minimizar a informalidade do mercado de trabalho, tornando mais específico cada tipo de contrato para que tanto o empregador quanto o empregado fiquem cientes dos moldes da relação de trabalho.

Para a Doutrina trabalhista as diversas modalidades de contrato de trabalho são classificadas quanto á sua duração (tempo determinado ou indeterminado), a qualidade do trabalho (manual, intelectual ou técnico), a finalidade (industrial, comercial, agrícola, domestico ou marítimo), aos sujeitos da relação (individual ou coletivo), ao lugar do trabalho (em domicilio, a distância ou em local designado pelo empregador), ao modo de remuneração (com salário fixo ou variável), a forma (verbal ou por escrito) e, por fim, a manifestação de vontade (tácito ou expresso).

2.1 O Contrato por Tempo Determinado – CTD

O contrato por tempo determinado, é aquele que prevê o término da prestação de serviços pelo trabalhador nos casos expressamente previstos na legislação consolidada, e que são os seguintes:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo 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.

Parágrafo 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência;

De acordo com (NASCIMENTO, 1998) a Consolidação das Leis do Trabalho já considerava a possibilidade de a contratação ocorrer com um prazo previamente definido para a terminação do mesmo. Via de regra, o contrato de trabalho por tempo determinado deve ser provado pelo interessado, e é considerado exceção, pois a regra geral que vigora no direito do trabalho é o contrato por tempo indeterminado. Tal presunção decorre, na ótica de (DELGADO, 2006), da incidência de dois princípios centrais do direito do trabalho: o princípio da norma mais favorável e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da norma mais favorável tem por objetivo ampliar as condições de pactuação da força de trabalho perante o capital. Tendo em vista a necessidade de preservar o vínculo empregatício e o fato do contrato por tempo indeterminado garantir mais vantagens rescisórias ao empregado. O princípio da continuidade da relação de emprego também incentiva a pactuação por tempo indeterminado, com objetivo de estabelecer a estabilidade laboral e garantir uma boa relação entre empregador e empregado (DELGADO, 2006).

A Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aponta a presunção da indeterminação do contrato de trabalho como um instrumento para a aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego. Cabe ao empregador o ônus de comprovar a constituição de um contrato por tempo determinado, ficando o empregado livre de qualquer ônus de prova.

TST – SÚMULA 212 – O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despendimento, e do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Alexandre Ramos, (1999, p.74-75), considera que o contrato por tempo determinado clássico, definido pela CLT, deve observar tanto critérios objetivos quanto subjetivos. A principal condição para que se celebre um contrato a termo é este ter data estabelecida para o término, e este termino pode ser medido em razão do número de dias, semanas, meses ou até mesmo anos, ou então, em relação ao termino de um determinado serviço. Caso o último dia do contrato caia em feriado, domingo ou dia considerado não útil não o prorroga até o dia seguinte, pois se isto acontecer, este deixará de ser considerado determinado e passará a ser indeterminado.

O art. 451 da CLT só admite uma única prorrogação. Se for prorrogado expressa ou tacitamente mais de uma vez, passará a vigorar por tempo indeterminado. Por outro lado, o art. 452 também considera sem determinação de prazo todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro a termo, salvo se a expiração deste resultou da execução de serviços especializados ou da realização de certo acontecimento. E é de SUSSEKIND (1998) o ensinamento:

E evidente, aqui, o proposito do legislador de evitar fraude, já que a índole normal do contrato de trabalho torna a fixação de prazo uma exceção.

Todavia, a lei fala que não se aplica o art. 451, entretanto, há omissão quanto ao art. 452 e como se trata de restrição de direito tinha que vir expresso. Mas mesmo que viesse expresso, estaria sendo violado os art. 5º da CF, o art. 9º da CLT e o princípio da norma mais favorável que diz: “independente da sua colocação na escala hierárquica, aplica-se a que for mais favorável ao trabalhador em cada caso”, in verbis:

Art. 5º - CF - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Art. 9º - CLT - serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Assim, se o contrato temporário for prorrogado mais de uma vez, vigorara dali para a frente sem determinação de prazo, com as consequências naturais, no que disser respeito as indenizações previstas para os contratos por prazo indeterminado.

Pode-se dizer que o contrato por tempo determinado é inconcluso pois discrimina os empregados que irão executar atividades idênticas, tratando-os de maneira diferente, violando assim o princípio da igualdade. O poder que esse tipo de contrato dá ao empregador e

imenso, já que ele poderá se valer da rotatividade de mão-de-obra, trazendo consequências não só a qualidade do produto ou serviço, mas também a sua equipe de trabalho que sempre estará sofrendo mudanças.

2.2 Contrato de Trabalho Temporário

O contrato de trabalho temporário que pressupõe terceirização é marcado pelo tempo de serviço prestado. Não é um contrato comum, em que o empregado pode vir a trabalhar na mesma empresa por alguns anos. Tem previsão legal na Lei nº 6.019/1974, com redação fixada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, ambas no contexto da “Reforma Trabalhista” que traz os direitos assegurados aos trabalhadores temporários.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (uns doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2009, p. 78), o trabalho temporário é uma forma de flexibilização trabalhista que tende a geração de empregos, assim como auxilia empregadores em circunstâncias excepcionais.

O prestador de serviços não trabalha na empresa que o contrata e remunera. Em geral pequenas e medias empresas, terceirizam as atividades das maiores, e diante deste contexto que se insere o contrato temporário como uma forma de estabelecer a terceirização.

Ao invés de uma única relação jurídica, envolvendo as partes, surge agora três sujeitos e dois contratos: O Inter empresário e o de trabalho. Onde a relação primeiro se estabelece entre a empresa fornecedora e cliente, já o segundo, entre a fornecedora e o trabalhador. O trabalhador presta serviços não para quem o admite, mas para quem contrata os serviços da empresa que o contratou. E não será de forma permanente e sim de forma reticente, semelhante ao trabalho avulso (rev. TRT 3º região).

O trabalho temporário tem raízes no direito francês. Vários países já o regulamentaram, mas alguns como a Suécia o proibem, e outros como Portugal ignoram em sua legislação (rev. TRT 3º região).

Para ser uma empresa que lida com o modelo de contrato de trabalho temporário, a lei condiciona o seu registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). Esse registro é feito conforme a instrução normativa nº 18/2014 e, após registrada, a empresa estará apta a atuar na colocação de pessoal especializado para atender as necessidades transitórias da empresa tomadora.

Já para ser uma empresa tomadora de trabalho temporário será necessário justificar, expressamente, os motivos da sua contratação temporária, enquadrando-a em uma das duas hipóteses previstas no art. 2º, da Lei nº 6.019/74:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º - É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º - Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Conforme estabelecido na Lei 6.019/74, o contrato de trabalho temporário terá prazo de três meses, podendo ser estendido mediante autorização do MTE. Anteriormente esse prazo poderia ser estendido apenas por mais três meses, mas o MTE pretendendo dar mais consistência a contratação por prazo temporário por necessidade transitória de substituição de pessoal regular ou permanente, editou a portaria 789/14 em que autorizou a duração do contrato temporário por nove meses.

O que justifica a terceirização de trabalho temporário é a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou uma demanda complementar de serviços. Que

também pode ser executada na situação de demanda complementar por fator imprevisível, estipulando assim o início e o término da necessidade da mão de obra temporária.

É nula, ainda, qualquer contratação de trabalhadores temporários fora das hipóteses previstas na lei 6019/74, não se permitindo a contratação de trabalhadores portuários sob o regime em questão. Por fim, por se tratar de uma espécie de contrato de trabalho, tanto a lei 6019/74, no seu artigo 14, quanto a Constituição Federal, lei magna, no seu art. 114, I, preveem a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os litígios que ocorram entre as empresas de ofício temporário e seus trabalhadores.

2.3 O Contrato de Tempo Parcial – TTP

Segundo uma tendência mundial, o Governo brasileiro normatizou através da Medida Provisória 1.709/98, o denominado contrato de trabalho a tempo parcial (LEITE.2018, p. 561).

A jornada de trabalho a tempo parcial encontrava-se regulamentada no ordenamento jurídico pátrio nos artigos 58-A, 130-A e 476-A, inseridos por meio da Medida Provisória nº 2.164-41 de 2001 na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que foram alteradas com o surgimento da Lei nº 13.467/2017.

Segundo o art. 58-A da CLT, “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais”, entretanto, a recente Lei nº 13.429/2017, estendeu o regime a tempo parcial para o máximo de 30 horas semanais.

A convenção 175 da OIT conceitua como trabalho a tempo parcial aquele de “Todo trabalhador assalariado cuja atividade laboral tem uma duração normal inferior à dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável” (LEITE, 2018, p. 563).

A reforma trabalhista alterou a modalidade de trabalho a tempo parcial, de maneira que alterou o caput e acrescentou os §§ 3º a 7º do art. 58-A da CLT:

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

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este

quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Quanto aos efeitos da jornada de trabalho a tempo parcial, verifica-se que antes da reforma trabalhista, três principais efeitos, sendo eles: A proporcionalidade salarial; o sistema de férias anuais remuneradas conforme art. 130 da CLT; e a possibilidade da superação da hora pactuada.

Com o advento da Lei 13.467/17, ressalta-se que a concepção de proporcionalidade salarial não foi modificada, permanecendo positivada no art. 58-A, §1º, já o sistema de férias anuais remuneradas, fica evidente uma grande mudança com a reforma trabalhista, revogando todo o art. 130-A. Aplicando-se atualmente o art. 130 da CLT, o que de fato passou a ser favorável ao trabalhador que passa a ter descanso de 30 dias, conforme visto no artigo a seguir:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

De acordo com Delgado (2018, p. 1108), a nova Lei possibilitou ao trabalhador regulamentado pelo regime a tempo parcial transformar “um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário”, na forma do §6 do art. 58-A da CLT. Os assalariados poderão converter suas férias em dinheiro, desde que seja respeitado o limite de 1/3.

A jornada de trabalho a tempo parcial possui duas modalidades, que estão expressamente previstas no art.58-A, sendo uma com possibilidade de jornada de 30 horas semanais sem horas extras, e, a outra com possibilidade de jornada de 26 horas semanais com

horas extras, limitada em até 06 (seis) horas. Essa possibilidade era vedada pelo §4º do art. 59 da CLT, mas revogado com a reforma trabalhista.

Conforme nos diz Leite (2018, p. 564):

[...]. Ocorre que esse § 4º do art. 59 da CLT foi expressamente revogado pela Lei 13.467/2017 que, ao mesmo tempo, alterou o caput e acrescentou os §§ 3º a 5º ao art. 58-A da CLT, que preveem literalmente a possibilidade horas suplementares à duração do trabalho semanal normal, que são pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Os trabalhadores contratados por esse regime também têm direito ao 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado (DSR), recebimento de adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade) e benefícios previdenciários.

Com a reforma, ampliou-se a jornada do trabalhador, mostrando então expressa violação a diversos direitos humanos e fundamentais garantidos a esse, como, o direito a vida digna e o direito a saúde, sob os fundamentos econômicos, sociais, biológicos, principiológicos e jurídicos.

2.4 Contrato de Tele Trabalho

É preciso conjugar o teletrabalho ao surgimento da tecnologia, que foi capaz de “levar o trabalho ao trabalhador”. Assim, como curiosidade, é possível, apontar que o teletrabalho tem ligação estreita com o surgimento do telegrafo, não o elétrico, o ótico.

A expressão *telecommuting*, que originou o vocábulo teletrabalho na língua portuguesa, foi utilizada pelo norte americano Jack Nilles, na década de 70, definindo-o como qualquer atividade profissional que é realizada fora do local tradicional de trabalho, com utilização de alguma das técnicas de telecomunicação. O objetivo dessa nova forma de prestação laboral seria a possibilidade de enviar o trabalho aos trabalhadores, ao invés de eles irem ao trabalho, por meio do uso de ferramentas e tecnologias de comunicação (Jack Nilles, 1997).

A autora Denise Pires Fincato, 2003, conceituou teletrabalho como:

[...] fenômeno moderno (ou nem tanto) a partir do qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente internet), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada [...].

O teletrabalho e a modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial. Foi um fenômeno construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação (Denise Fincato, 2019).

No Brasil ganhou força com a Lei nº 12.551/2011 que apenas tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da CLT para modificar seu caput, igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância” onde foi inserido o teletrabalho. Sendo assim identifica-se algo que vai além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador, tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, que estará presente como ferramenta de trabalho ou como próprio espaço (virtual) de trabalho.

Nesse sentido Barros, 2016, aponta:

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

Com a reforma trabalhista a Lei nº 13.467/2017 traz o conceito de teletrabalho no caput do art. 75-B:

Art.75-B - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

O dispositivo também vincula os elementos caracterizadores do teletrabalho, já reiteradamente apresentados pela doutrina de forma sistematizada (Fincato, 2011, p. 36-48).

Geográfico (ou topográfico): o teletrabalhador desempenha suas atividades fora do espaço tradicional (físico) da empregadora (matriz e filiais, comumente);

Tecnológico: o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologia da informação e comunicação que poderá, ainda, ser identificada como a mediadora da relação ou como o próprio espaço de trabalho;

Organizativo: o empregador deverá estar organizado, em sua estrutura produtiva e de recursos humanos, para o teletrabalho, visualizando o trabalhador remoto como integrante de sua rede de empregados em todas as ações e estratégias (ambiência laboral, medicina do trabalho, capacitações e promoções, etc.).

É importante frisar que o teletrabalho pode ocorrer a partir de modalidades que levam em consideração o local em que preponderadamente estiver o teletrabalhador e a intensidade de conexão entre seu empregador. Sendo assim, quanto ao local, Denise Fincato (2011), traz a seguinte classificação:

Domicílio (home office): quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando ali pequena estação com acesso a meios de comunicação e utilizando de estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados.

Centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se constituem filiais (em seu conceito civil-fiscal). Estes locais não possuem estrutura organizacional (não há chefias, subordinados, etc.), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à empregadora.

Telecentros: que diferem dos anteriores pelo fato de serem compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas.

Telecottages: espaços (também) para trabalho, situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, não fosse o particular de sua localização e a possibilidade de parcerias público-privadas para sua instalação (uma vez que a estrutura poderá servir, também, à educação e capacitação da população regional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, por exemplo, notoriamente na modalidade EAD). Sua virtude é atrair mão de obra qualificada, naturalmente migrante aos grandes centros urbanos, para regiões que potencialmente sofrem com o êxodo laboral.

Móvel (ou nômade): nele não há determinação quanto ao local de prestação do serviço. Qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal (atualmente, um smartphone atende bem estas necessidades).

Essa prestação de serviço deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, e nele também estará especificado as atividades que serão realizadas pelo empregado, conforme estabelecido pelo art. 75-C, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 75-C - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Portanto, nota-se que o tempo do trabalho deixa de ser tão relevante, o que pode ser bastante positivo tanto para o empregador quanto para o empregado, que embora a prestação de serviço tenha que acontecer, ela poderá ser feita a qualquer momento já que não se tem horário a cumprir, mas sempre buscando satisfazer as necessidades da empresa já que o teletrabalho é atemporal e flexível.

E o começo de um novo tempo, tempo em que ainda é possível perceber a dificuldade de se adotar esse tipo de contrato por alguns empregadores. A tecnologia avança cada dia, mais ainda não alcançou 100% dos ramos de trabalho, o contrato de teletrabalho é um avanço que traz grandes vantagens e praticidade, que só tende a evoluir junto com as normas trabalhistas.

2.5 A Nova modalidade: O Contrato de Trabalho Intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade de contrato de trabalho trazida pela nova consolidação das Leis Trabalhistas através da Lei nº 13.467/17, que altera os artigos 443, 452-A e 611-A da CLT. Surge para suprir uma lacuna legislativa justificadora da contratação de mão de obra extraordinária em certas épocas do ano.

O contrato intermitente é um contrato escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, caracterizado pela alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias (CID, Clarissa Felipe, 2017, p. 57-66).

Pedro Romano Martinez (2013, p. 520) define trabalho intermitente:

Sempre que a atividade na empresa tenha desconformidades temporais ou variação de intensidade, pode acordar-se que a prestação de trabalho seja intercalada por períodos de inatividade. No fundo, em vez do paradigma do trabalho de cinco dias por semana e oito horas por dia com intervalo de descanso, pode ajustar-se que os períodos de atividade são interrompidos por períodos de inatividade. Os períodos de inatividade podem ser prolongados, de dias, semana, etc., muito comum em atividades sazonais, ou curtos de horas, caso em que a prestação de trabalho é interpolada em cada dia.

A reforma trabalhista, flexibilizou e modernizou a legislação trabalhista brasileira, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra (FERNANDES, 2017, p.1).

Para se chegar ao que tempo hoje estabelecido na Lei 13.467/2017, o Brasil “importou”, inovações legislativas de outros países que já fazem uso desse tipo de contrato, como por exemplo, temos a Espanha, Portugal e França (Montoya, 2013).

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, o qual prevê:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(....)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O contrato de trabalho intermitente pressupõe que o trabalhador seja convocado conforme a demanda do empregador e seja remunerado com base nas horas em que efetivamente prestar serviço. Ficando claramente estabelecido que nessa modalidade de contrato o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando ser solicitado para realizar o trabalho e se por ventura ele não seja convocado, ele não receberá pelo período que esteve à disposição. Isto implica que não haverá garantia mínima de remuneração para o trabalhador.

Diante de tal compreensão e possível afirmar que é forma de resistência as normas precarizantes da CLT reformada, no que concerne ao trabalho intermitente, muitos juristas ainda são contra essa nova modalidade de contrato, muitos dizem que é direito de todo e qualquer trabalhador receber pelo menos um salário mínimo mensalmente em razão do contrato, e não em razão do efetivo trabalho.

Quando aconteceu a tramitação do projeto de Lei da “Reforma Trabalhista” no congresso nacional, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil advertiu expressamente os responsáveis pela produção do texto da Lei sobre tais inconstitucionalidades presentes na regulamentação do trabalho intermitente:

[...] trata-se de instrumento de precarização relativamente ao paradigma empregatício vigente, pois, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana [...]. Assim a inconstitucionalidade mostra-se na afetação de direitos previstos na Constituição Federal, pois somente serão fruíveis a partir de determinada carga laboral, como, por exemplo, as férias e o décimo terceiro salário, os quais só serão devidos a partir de 15 dias trabalhados no mês. Sendo assim, em razão da possibilidade de limitação ao exercício de tais direitos e garantias mínimas, entende-se a afronta ao texto constitucional, previsto no art. 7º, IV e VIII. De outro modo, ainda existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada, podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregador.

Após a publicação da Lei 13.467/2017, também veio a fim de defender a inconstitucionalidade do novo modelo de contrato a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) sugerindo novas possibilidades de interpretação das regras celetistas sobre o trabalho intermitente.

Assim como traz o Enunciado nº 73 e 74 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

73. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: INCONSTITUCIONALIDADE. É INCONSTITUCIONAL O REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE PREVISTO NO ART. 443, § 3º, E ART. 452-A DA CLT, POR VIOLAÇÃO DO ART. 7º, I E VII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E POR AFRONTAR O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR AOS LIMITES DE DURAÇÃO DO TRABALHO, AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E ÀS FÉRIAS REMUNERADAS.

74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO. A PROTEÇÃO JURÍDICA DO SALÁRIO MÍNIMO, CONSAGRADA NO ART. 7º, VII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, ALCANÇA OS TRABALHADORES EM REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE, PREVISTO NOS ARTS. 443, § 3º, E 452-A DA CLT, AOS QUAIS É TAMBÉM ASSEGURADO O DIREITO À RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE DIAS EM QUE FOR CONVOCADO PARA TRABALHAR, RESPEITADO O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL, O SALÁRIO NORMATIVO, O SALÁRIO CONVENCIONAL OU O PISO REGIONAL.

Por fim, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.155), também apresentam tese interpretativa de resistência, no sentido de que o legislador não estabeleceu uma nova modalidade de contrato de trabalho, mas, sim, mais uma das várias modalidades de salário por unidade de obra:

A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do art. 443, caput e parágrafo 3º, combinado com o art. 452-A da CLT, caput e seus parágrafos e incisos diversos, conduz, naturalmente, a resultado interpretativo diverso.

O que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, do que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo a convocação feita por esse empregador.

Tratando-se, pois, de salário por unidade de obra ou de salário-tarefa, tem o empregado garantido, sem dúvida, o mínimo fixado em lei (salário mínimo legal), em periodicidade mensal. É o que assegura a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 78, caput e parágrafo único, CLT); com mais clareza, a propósito, é o que assegura também a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 7º, VII.

[...]

Ou seja: em conformidade com o Direito do Trabalho, quer por preceitos da CLT (art. 78, caput e parágrafo único), quer por preceito constitucional (art. 7º, VII), é assegurado aos empregados que percebam remuneração variável, a garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal – ou seja, o salário mínimo imperativo vigente no País durante a existência do respectivo contrato de trabalho.

Essa garantia constitucional, aliás, é reconhecida por diversos julgados do Supremo Tribunal Federal com respeito aos servidores celetistas da Administração Pública direta, autárquica e fundacional – ou seja, empregados estatais, naturalmente regidos pela CLT (OJ 358, II, do TST).

Para Godinho (2017), não resta dúvida que essa nova forma de contrato terá um efeito avassalador, no que se refere ao rebaixamento do valor do trabalho na economia e na sociedade brasileira.

Assim, da mesma forma que essa “reforma trabalhista” contribuiu para que milhares de pessoas possam sair da informalidade ou até mesmo retornar ao mercado do trabalho, ela trouxe uma problematização em seu texto, que resolveu rebaixar o valor da mão de obra, desvalorizando o trabalho e atingindo diretamente a economia do país, instigando bons empregadores a se valerem dessas brechas para aplicarem e ganharem em cima da mão de obra vasta e barata.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

3.1 Conceito

O conceito de trabalho intermitente foi incorporado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a partir do Decreto Lei nº 5.452/43, em 2017, sofreu significativas alterações por ocasião da promulgação da Lei nº 13.467/17, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista que revisou mais de uma centena de dispositivos da CLT.

O trabalho intermitente surge, pois, para suprir uma lacuna legislativa justificadora da contratação de mão-de-obra extraordinária em certas épocas do ano, “como em feriados prolongados, férias, fim de ano. Nestes períodos, a empresa hoteleira precisa de mais trabalhadores do que em outros, como garçons, cozinheiros, arrumadoras, faxineiras etc. Também pode ser usado no comércio na época de natal, quando é necessário um número maior de trabalhadores” (Martins, 2015, p. 87-88).

Clarisse Felipe, (2017, p. 57-66) ensina que o contrato de trabalho intermitente é um contrato escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, caracterizado pela alternância dos períodos trabalhados e períodos não trabalhados e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias.

Caracterizado por ser aquele que atende a oscilação casual da demanda de serviços ante a imprevisibilidade das ocasiões em que o empregador chamará o empregado para trabalhar, caracteriza-se pela incerteza quanto ao tempo de trabalho e correspondente remuneração.

Com o advento da Reforma Trabalhista, um novo paragrafo foi inserido ao artigo 443, §3 da CLT, inovando as condições que já estavam estabelecidas, sendo:

Art.443, §3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviço, com subordinação, não é continua 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 (BRASIL, 1998).

Essas mudanças foram de grande importância para que grandes questões ficassem esclarecidas, tornando o contrato de trabalho intermitente uma nova modalidade, propondo ao empregado e ao empregador uma forma de flexibilizar a relação de trabalho e torna-la mais útil a ambas as partes.

3.2 Requisitos legais

Com a nova modalidade instituída, a preocupação do legislador foi garantir a permanência do vínculo formal de emprego, mesmo que o trabalho se dê em períodos descontínuos. Prevê de forma intrínseca, a existência de períodos de inatividade, e rigorosamente trata esses períodos como suspensão contratual e não de ruptura contratual, já que não impõe obrigação ao empregador durante os períodos em que não há efetiva prestação de serviços (PROCURCIN, 2003, p. 294).

Antes da promulgação da reforma trabalhista, um empregado não poderia ter mais de um registro em CTPS simultâneo, na mesma faixa horaria (à exceção da Lei de Rádio fusão). Pela nova lei, pode haver vários contratos de emprego simultâneos, intermitentes.

Determina a lei que a formalidade do contrato escrito seja observada, e cada convocação deve ser feita com 3 dias de antecedência, constando a data de início e de fim da convocação, a função/tarefas e o valor da remuneração, que não pode ser menor que o valor pago a outros empregados que fazem as mesmas tarefas.

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

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

Assim como o salário que deverá ser esclarecido no contrato o valor da hora de trabalho, com a proibição de ser abaixo do valor do salário-mínimo, ou inferior ao salário dos

demais trabalhadores que exerçam a mesma função, independentemente de ser contrato intermitente.

O contrato de trabalho intermitente deve ser essencialmente de forma escrita para validação da intermitência, ou seja, se for de forma oral ou de modo tácito não será regido pelo contrato intermitente, mas pelo trabalho subordinado por prazo indeterminado (CASSAR, 2018).

3.3 Formalidades do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente foi embutido ao ordenamento jurídico brasileiro com a lei 13.467/2017, sendo modificado pela Medida Provisória n° 808 de 14 de novembro de 2017 que perdeu sua validade a partir do dia 23 de abril de 2018, mas enquanto estava vigente esclareceu vários pontos a respeito dessa nova modalidade.

O trabalho intermitente surge como um meio termo entre a opção de o empregador contratar um “autônomo” para a realização de alguns serviços eventuais, e da possibilidade de sempre ter um empregado específico a sua disposição para executar as atividades laborais do dia a dia, da maneira e forma que o empregador estabelecer.

Segundo Viegas (2017, p.9):

Proveniente do modelo toyotista do Just in Time ou produção por demanda, o trabalho intermitente tem por objetivo exclusivo reduzir custos no processo produtivo pela diminuição do estoque/matéria-prima, evitando, assim, a sobra de investimento na produção. Para que tal sistemática fosse viável, criou-se a contratação de mão de obra em “escala just in time” ou contrato por demanda, objetivando a redução de custos com pessoal.

O empregado ao invés de ficar à disposição do empregador de forma contínua, nessa modalidade ele ficara apenas quando solicitado, e isso caracterizara a efetivação do serviço, assim como previsto no art. 4° da CLT. Todavia, haverá momentos em que o prestador de serviços terá tempo ocioso, gerando perdas para o tomador de serviços.

3.4 Escrito

Segundo o artigo 452-A da CLT, incluído pela lei n° 13.467/17, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e conter especificadamente o valor da hora de trabalho.

Posteriormente, a alteração feita nesse artigo por intermédio da MP n° 808/17, manteve a obrigatoriedade de o contrato de trabalho intermitente ser necessariamente celebrado por escrito, acrescentando que este deve ser registrado na CTPS do empregado a ser contratado, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

3.5 Especificação do valor da hora de trabalho

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

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

Ficou estabelecido que o trabalhador não pode receber uma quantia menor do que o proporcional do valor hora do salário mínimo ou inferior ao dos “demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não” como previsto no art.452-A, CLT.

Referente ao valor a ser pago ao empregado intermitente, a Portaria n° 349, art.2°, §3° dispõe:

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

Portanto, quanto ao pagamento diferenciado é permitido, mas desde que ele seja em favor ao trabalhador intermitente, ou seja, inexistente a possibilidade de receber um valor inferior ao que se é pago aos outros que desempenham a mesma função, e aceito o pagamento de um valor maior a ele em relação a estes.

Segundo Luciano Martinez (2018), a legislação esclarece que a natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente e mudada se o empregador decidir pagar o tempo a disposição.

Todavia, salienta Delgado (2017), que a percepção de salário depois da criação do contrato de trabalho intermitente estaria sendo desestruturada, visto que, o salário a luz desse

contrato existe eventualmente, caso o empregado for convocado para prestar serviço, ou seja, muitas vezes se torna um contrato de trabalho sem salário.

3.6 Convocação

A convocação é o termo utilizado quando o empregador possui o interesse de chamar o indivíduo intermitente contratado para a realização de atividades.

Conforme o §1º do artigo 452-A da CLT, o empregado será solicitado para a prestação de serviço por qualquer meio de comunicação pelo empregador, portanto nesta hipótese, poderá ser realizado por e-mail, ligação telefônica, notificação em cartório e até mesmo por meio de aplicativos de mensagens como o WhatsApp e o Messenger.

Sendo assim, quando o trabalhador for convocado, deverá estar exposto todas as informações sobre a jornada de trabalho, além de que ela deverá acontecer com no mínimo de 3 (três) dias corridos de antecedência, assim como fica demonstrado no referido artigo 452-A, §1º que dispõe que o empregador convocara, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

O empregado, após receber a convocação, terá o prazo de um dia útil para aceitar ou recusar a proposta do empregador e, caso não se manifeste, entende-se pela recusa.

A recusa não caracteriza o empregado como insubordinado, haja visto que enquanto estiver no período de inatividade não há qualquer vínculo com o empregador, como determinado em lei ao prever que o período de inatividade não é considerado como tempo a disposição.

Nas palavras de Sergio Martins Pinto (2018, p.78), em relação a recusa do empregado intermitente disciplina que “a recusa é para o trabalho, que tem característica intermitente, e não para o desenvolvimento do trabalho, que caracteriza a subordinação”.

Sobre o assunto, também são validas as palavras de Gustavo Cisneiros (2018, p.74):

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

Ambas as partes são livres, o empregador possui a liberdade de usar do modelo de contrato de trabalho intermitente para propor suas cláusulas, garantias e especificações ao empregado e nem sempre ambos chegaram a um consenso, podendo assim o trabalhador ter o prazo para aceitação e a liberdade de recusa quando achar conveniente.

3.7 Multa por não comparecimento ao trabalho

O texto original do parágrafo 4º do art. 452-A, que foi posteriormente revogado integralmente pela MP nº 808/17, previa que, após aceita a oferta para o trabalho, a parte que descumprisse, sem justo motivo, pagaria a outra parte, no prazo de 30(trinta) dias uma multa de 50% referente a remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo.

Como observado, a referida redação trazia extremas desvantagens para os empregados intermitentes, vez que autorizava o pagamento de uma multa de valor elevado para os trabalhadores que estão submetidos a determinados contratos com rendimentos já muito baixos. Ademais, caso o empregado comparecesse e não houvesse serviço no dia, este teria direito apenas a metade da diária, o que, conforme defende Silva (2017), se mostraria injusto para quem, dentre opções de rendimento extremamente baixo, deixasse outra oferta por acreditar que o chamado de determinada empresa fosse se concretizar, lhe rendendo uma remuneração melhor do que a que já se estava pactuada.

Neste contexto, discutia-se a constitucionalidade da aplicação de uma pena tão onerosa para os empregados, que ao gerar um débito ao empregado o prejudica fazendo com que ocasionalmente trabalhassem apenas para pagar a multa ao empregador, cenário que afronta o direito ao salário mínimo.

A revogação do texto original que previa a multa, não foi benéfica ao trabalhador pois embora tenha havido a supressão total do parágrafo 4º do art. 452-A da CLT ainda e possível que as partes estabeleçam no contrato de trabalho uma reparação pelo não cumprimento dos serviços agendados/contratados. Desta forma, o que ocorreu foi que a própria MP nº 808/17 que supriu a multa, proporcionou a possibilidade de ela ser cobrada, através do disposto no seu art. 452-B, IV:

Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

(...)

IV - Formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

Dessa forma, o Art. 452-B, IV da CLT faculta as partes estabelecerem no contrato de trabalho intermitente que poderá haver a reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços por uma das partes. Sendo o trabalhador o polo mais frágil da relação laboral, mesmo que em desacordo, este acabara submetendo-se aos termos do contrato visando garantir sua remuneração e emprego, deixando de punir severamente o trabalhador com uma multa que ele teria que trabalhar apenas para arcar com as custas.

3.8 Período de inatividade: reflexos no contrato de trabalho

Além de todas as formalidades (obrigatórias e facultativas) já vistas sobre o contrato de trabalho intermitente, o empregado pode optar por realizar mais de um contrato com empregadores diferentes, haja visto que o art. 452-A, §5º da CLT juntamente com a Portaria nº 349/18 em seu art. 4º, §1º disciplinam sobre esta possibilidade:

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

Art. 4º, § 1º, Portaria nº 349/18 - Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Portanto, o tempo de inatividade não será ponderado a disposição do empregador.

3.9 Composição da remuneração do trabalho intermitente

Assim como os trabalhadores comuns, os trabalhadores que optarem pela modalidade de trabalho intermitente possuem os mesmos direitos existentes nos outros contratos comuns, todavia, com a lógica de que apenas receberam de forma proporcional ao tempo trabalhado, assim como dispõe o art. 452-A, §6º da CLT.

Art. 452-A, § 6º, CLT - 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.

Ainda, e extremamente importante destacar alguns pontos como a questão do décimo terceiro e férias:

Conforme pode-se observar, o empregado não mais receberá 13º ao final do ano, nem o terço constitucional no que tange ao período de férias quando forem concedidas, uma vez que conforme determinação legal, estas verbas serão pagas proporcionalmente sempre que o trabalhador receber a sua remuneração. (CARDOSO, 2018, p.68)

Por fim, caberá também ao empregador o recolhimento dos devidos valores para a contribuição previdenciária e depósito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com previsão legal no artigo 452-A:

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

Portanto, o trabalhador estará sempre amparado em relação as suas contribuições e direitos, tendo em vista que sempre recebera de forma proporcional e terá seus direitos garantidos dessa forma.

3.10 AUXILIO DOENÇA

Após a criação do contrato de trabalho intermitente pela Lei 13.467/17, em poucos dias esse contrato foi alterado pela Medida Provisória 808/17, e dentre essas alterações, uma teve grande relevância previdenciária. O art. 452-A, §13 da CLT passa a dispor que:

Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da previdência social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto §3º do art. 60 da Lei 8.213, de 1991.

O dispositivo citado no texto acima, da Lei 8.213/91, que é o plano de benefícios da previdência social, determina que durante os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao afastamento da atividade por motivo de doença, incumbira a empresa pagar ao segurado (empregado) o seu salário integral. Esse prazo inicial de 15 dias funciona como uma espécie de filtro para incapacidades de curta duração, pois assim uma simples gripe, que na maioria dos casos tem um prazo curto de duração, não entra como hipótese de afastamento para fins de recebimento de benefício por incapacidade.

Assim, caso haja afastamento do empregado (doença ou acidente), o pagamento do benefício será devido pela previdência social somente a partir do 16º dia, já que os 15 (quinze) primeiros dias continuam sendo devidos pelo empregador.

CONCLUSÃO

Os novos modelos de contrato de trabalho buscavam minimizar a informalidade do mercado de trabalho, tornando cada contrato específico para a devida modalidade de emprego.

O contrato por tempo determinado – CTD já tinha previsão legal antes da reforma e foi apenas reformulado, visto que essa modalidade de contrato é apenas uma exceção vista que a principal e mais usada modalidade é a contratação por prazo indeterminado, assim como o contrato de trabalho temporário que já tinha previsão e foi reformulado, uma modalidade que realmente flexibiliza a relação de emprego e possui grande contribuição para a geração de empregos e diminuição do desemprego, visto que possui grandes vantagens simultâneas ao empregado e empregador.

O contrato de Tempo Parcial – TTP também já estava previsto e foi apenas reformulado pela reforma trabalhista, estendendo a duração parcial de 25 horas semanais para 30, modalidade que também gera empregos e tem em suas novas modalidades vantagens significativas ao empregado que passou a ter direito a férias, podendo gozar 30 dias corridos de descanso, grande reforma que trouxe com a modificação apenas benefícios ao empregado e ao empregador.

O contrato de Tele Trabalho, já era regido pela legislação trabalhista, com o surgimento de mecanismos eficientes como o computador e a internet, o contrato de tele trabalho passou a ser mais procurado e foi ponto de grande repercussão na reforma trabalhista, determinando os elementos caracterizadores do mesmo e também definindo o conceito de tele trabalho, modelo de contratação que também só acrescenta vantagens a relação de emprego que pode ser flexibilizada e feita de longa distância, reduzindo os riscos de uma acidentes, faltas injustificáveis e gerando mais tempo de trabalho resultando em mais ganhos para a empresa e para o empregado.

O contrato de trabalho intermitente visa, em teoria, promover as classes que encontram dificuldade no mercado de trabalho (estudantes, jovens, mulheres, idosos, etc.) uma maneira de trabalhar sob as circunstâncias da nova modalidade. Seria uma solução as demandas empresariais e dos trabalhadores para que aconteça a “modernização” das relações de trabalho.

De maneira geral, a reforma reformulou e contribuiu para que as modalidades que já se encontravam previstas fossem revistas e melhoradas de acordo com as demandas e necessidades de mudanças. Porém, como se observa no contrato intermitente, além de possuir violações constitucionais, já que viola o valor social do trabalho, bem como a valorização do trabalho humano, já que o trabalhador é totalmente descartável e acionado como uma máquina, somente quando necessário.

No regime intermitente, por um lado, o trabalhador não saberá quanto e se receberá alguma quantia ao final do mês, o que trará uma grande insegurança para o trabalhador, por não poder contar com uma quantia certa ao final do mês para efetuar o pagamento de contas e cumprir com suas obrigações pessoais.

Conclui-se que esse novo modelo é confuso, e tem o poder de acabar com a relação de trabalho saudável, efetiva e onerosa entre trabalhador e empregador, ferindo assim princípios constitucionais, limitando ao empregado usufruir de suas garantias estabelecidas em lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada**. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/>. Acesso em 20 mar. 2020.

BARROS, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 213

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 07 de Nov. de 2019.

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

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito constitucional e Teoria da constituição**. 7ª ed., Coimbra: Editora Almedina, 1999.

CARDOSO, Jéssica. **A nova modalidade de contratação com a reforma trabalhista: o contrato de trabalho intermitente**. Disponível em: <<https://jessikcastro17.jusbrasil.com.br/artigos/533806816/a-nova-modalidade-de-contratacao-com-a-reforma-trabalhista-o-contrato-de-trabalho-intermitente>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

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

CID, Clarissa Felipe. **Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho**. *Revista Forum Justiça do Trabalho*, n º398, 2017.

DELGADO, M. G. **O novo contrato por tempo determinado**. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 20.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr,2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed.rev.ampl. São Paulo:LTr, 2017. 1691p.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. 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.

DOU, Diario Oficial da União. **Portaria N° 349, Estabelece Regras voltadas a execução da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Ministerio do Trabalho, 24 de Mai. De 2018. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788>>. Acesso em: 25 de Abr. de 2020.

DOU, Diário Oficial da União. **Medida Provisória N° 808, Promove mudanças na reforma trabalhista (Lei n° 13.467, de 2017)**. Ministério do Trabalho, 14 de nov. de 2017. Disponível em: < <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>>. Acesso em: 25 de Abr. de 2020.

FINCATO, D.P. **Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho**. In: Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. *Revista Justiça do Trabalho*, n. 236, ago. 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 8.ed.-São Paulo:Saraiva, 2017.

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

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação: 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. Ed-São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MONTOYA, Alfredo Melgar. **Derecho del Trabajo**. 34. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

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

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

Nota Técnica, Conselho Federal da OAB. **Projeto de Lei da Reforma Trabalhista**. PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal. Brasília, DF, 27 de Jun. de 2017.

PROCURCIN, Pedro. **Do contrato de trabalho ao contrato de atividade: nova forma de regulação das atividades no mercado de trabalho**. - São Paulo: LTr, 2003.

RAMOS, A. **Contrato temporário de trabalho**. São Paulo, 1999.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. 2008. 236p.

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

SIMÕES, Alexandre Grazetta, **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego.** Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 07 de Nov. de 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Reforma trabalhista:** uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela lei 13.467/2017. Revista dos Tribunais | vol. 985/2017 | p. 43 - 71 | Nov / 2017 | DTR\2017\6648.