

AS ESPECIFICIDADES JURÍDICAS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.

SOARES, Leandro José Torres*

FARACCO, Maysa Maria Benedetti**

RESUMO

O presente artigo científico objetiva aclarar as especificidades jurídicas do Contrato de Trabalho Intermitente, bem como as consequências de sua inserção, através da Reforma Trabalhista, no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Examinar o alicerce ideológico dessa nova figura contratual obreira e as expectativas sobre seu implemento no cotidiano. Demonstrar a relevância de incluir no manto de proteção legislativa trabalhista obreiros que, até então, dele estavam excluídos. Realizar, com o fim de esclarecer peculiaridades, a comparação entre as principais características do Contrato de Trabalho Intermitente e as particularidades gerais dos contratos já existentes no sistema legislativo do Brasil. Aclarar pontos dúbios ou obscuros das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho sobre o Contrato de Trabalho Intermitente. Evidenciar qual a dinâmica de funcionamento das atividades regidas pelo Contrato de Trabalho Intermitente, convocações, aceites, possibilidades de recusa e as consequências de cada uma dessas ações. Distinguir quais são e como são calculadas as verbas devidas ao trabalhador contratado através do Contrato de Trabalho Intermitente, mediante explicações simples e objetivas, bem como por meio do destaque das complicações provenientes das recentes alterações da Consolidação das Leis do Trabalho no tocante à apuração das verbas referentes ao trabalho prestado na modalidade intermitente.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato. Intermitente. Reforma. Trabalhista.

ABSTRACT

The present scientific article aimed at to clarify the juridical specificities of the Intermittent Labor Agreement, as well as the consequences of his/her insert, through the Labor Reform, in the brazilian labor juridical legislative order. To examine the ideological foundation of that new working contractual illustration and the expectations on his/her implement in the daily. To demonstrate the relevance of including in the mantle of protection labor legislative workers that, until then, of him they were excluded. To accomplish, with the end of explaining peculiarities, the comparison between the main characteristics of the Intermittent Labor agreement and the general particularities of the contracts already existent in the legislative system of Brazil. To clarify points dubious or obscure of the dispositions of the Consolidation of Labor Laws on the Intermittent Labor Agreement. To evidence which the dynamics of operation of the activities governed by the Intermittent Labor agreement, summonses, accept, refusal possibilities and the consequences of each one of those actions. To distinguish which are and as the due budgets are calculated the contracted worker through the Intermittent Labor agreement, by simple and objective explanations, as well as through the prominence of the complications coming of the recent

* Acadêmico na Universidade Católica Dom Bosco (UCDB/MS).

** Mestre em Desenvolvimento Local pela UCDB/MS, Especialista em Gestão Empresarial pela FGV/Agricon/MS e Direito do Trabalho e Processo do Trabalho/UCDB/MS. Professora na Universidade Católica Dom Bosco – UCDB/MS, nas disciplinas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

alterations of the Consolidation of the Laws of the Work concerning the counting of the budgets regarding the work rendered in the intermittent modality.

KEYWORDS: Contract. Intermittent. Reform. Labor.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, através da Lei nº 13.467/2017, despertou ao debate as mais diversas classes sociais brasileiras, devido às extensas e polêmicas modificações daí advindas, o que é interessantíssimo, afinal, como se sabe, a população brasileira raramente demonstra interesse em mudanças legislativas. Esse fenômeno indica que as referidas alterações têm a capacidade de afetar profundamente o país e não poderia ser diferente, pois a maneira como a sociedade organiza as relações de trabalho delinea o modo de vida das pessoas e a dinâmica social.

Dentre as principais alterações emergidas da Reforma Trabalhista está o inédito Contrato de Trabalho Intermittente, o qual se revestiu de características estranhas ao ordenamento jurídico trabalhista com escopo de abrigar na guarida de proteção legal trabalhadores até então dela excluídos.

No Brasil, necessário notar, existem dificuldades de inserção das pessoas no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, uma usual inclinação ao desrespeito às leis, cenário propício para que inovações juslaborais possam conduzir a sociedade a dois possíveis destinos: o da criação de novos postos de trabalho juntamente à ampliação da proteção jurídica ao trabalhador ou o da possibilidade de novas fraudes e distorções dos preceitos do Direito do Trabalho.

O presente artigo objetiva elucidar minúcias do Contrato de Trabalho Intermittente, o qual possui especificidades inéditas no ordenamento juslaboral brasileiro, que serão aclaradas nas páginas que se seguem, através de noções já conhecidas, o que deixará o entendimento muito mais fácil e didático.

2 ASPECTOS INTRODUTÓRIOS À NOÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A análise das peculiaridades introdutórias à noção do Contrato de Trabalho Intermittente permite que sejam esclarecidas as premissas essenciais à adequada compreensão do

mencionado pacto e de seus efeitos jurídicos, não podendo iniciar-se de outra maneira se não através do entendimento de seu conceito, que é facilitado quando são analisados separadamente seus vocábulos formadores, ou seja, deve-se, primeiramente, ter claro o significado jurídico de “contrato de trabalho” e, posteriormente, assimilar a significação do adjetivo “intermitente”.

A definição de “contrato de trabalho individual” não necessita de maiores explicações, já que o artigo (Art.) 442 da CLT traz expresso seu conceito ao dispor que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Aliás, conveniente frisar, que este será o conceito utilizado no presente artigo.

Esclarecida a noção de contrato de trabalho, passa-se então ao esclarecimento da acepção da palavra “intermitente”, que é adjetivo daquilo “Que apresenta interrupções ou suspensões, não contínuo” (FERREIRA, 2014, p. 434). O substantivo “intermitência” também esclarece sobremaneira a ideia do adjetivo “intermitente”, já que significa “Interrupção momentânea, descontinuação, parada, intervalo” (PARAGUASSU, 1966, p. 1677).

A CLT traz definição concorde à dos dicionários, posto que, em seu Art. 443, §3º, fruto da Reforma Trabalhista, conceitua o Contrato de Trabalho Intermitente como aquele no qual a prestação dos serviços ocorre de forma subordinada, mas não contínua, e se alterna entre períodos de atividade, os quais podem ser determinados em horas, dias ou meses e ocorrem quando há a convocação do empregado ao trabalho, e de inatividade.

O exame da significação das palavras que nomeiam o contrato tema do presente artigo edifica o cenário necessário ao início das explicações que seguirão, afinal traduzem precisamente a ideia do Contrato de Trabalho Intermitente, esclarecendo seu propósito e sentido.

3 CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIAL E HISTÓRICO LEGISLATIVO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro é caracterizado por seu viés protecionista ao empregado, construído ao longo do tempo pela constatação de que, por reger relações integradas por partes incontestavelmente desiguais, fazia-se necessária a ingerência estatal no sentido regulamentar as relações.

Os princípios de determinado ramo do Direito são irrefutáveis evidências de seu alicerce ideológico e, por isso, são indicadores categóricos de sua orientação, sua propensão. O sistema normativo justtrabalhista possui, naturalmente, princípios basilares que desvelam a tendência protetora desse ramo do direito, notadamente, o princípio da condição mais benéfica e o da norma mais favorável ao empregado, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva e, é claro, o próprio princípio da proteção.

O progressivo dinamismo do mercado de trabalho brasileiro, conseqüência da globalização e da necessidade de produção e circulação de bens e realização de serviços de forma cada vez mais rápida e eficiente, faz com que existam tendências legislativas gradativamente mais flexíveis. Aliás, a necessidade de mudanças adaptativas na legislação trabalhista é brilhantemente sintetizada por Carvalho, Neto e Girão (2017, p.52) em passagem de um de seus textos publicados:

Desta feita, a rigidez contida nas normas laborais colapsava o mercado, na medida em que a conjuntura social, econômica e global impunham um novo tratamento, mais ágil e flexível, em que os próprios agentes pudessem estabelecer limites e condições mínimas para as relações, sem o engessamento forçoso da lei. Ressalte-se que as estatísticas e indicadores sempre acusaram a insuficiência e inoperância dos mecanismos legais enquanto meios efetivos de coibir abusos e irregularidades, ao passo em que o excesso de formalismos e exigências onerava, significativa e proibitivamente, os contratos formais de emprego. Imperioso a reformulação e desenvolvimento de nova estratégia para gerar novas formas de trabalho fora dos padrões até então praticados.

O Contrato de Trabalho Intermitente é mais um dos exemplos da marcha flexibilizadora existente no ordenamento juslaboral brasileiro. O histórico desse contrato, até que finalmente restasse positivado no cenário legislativo obreiro do Brasil, é interessante e elucidador.

A relevância do tema é tão grande que foi criada uma Comissão Especial, cuja atribuição era elaborar um parecer sobre o Projeto de Lei nº 6.787/2016, embrião da Lei da Reforma Trabalhista. Inclusive, determinadas passagens do mencionado parecer revelam tratar-se a Reforma de uma tentativa de adaptação da principal legislação laboral brasileira à dinâmica social moderna. Segundo Rogério Marinho (2017, p. 21), o Deputado Federal relator do parecer, “[...] é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas conseqüências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho”.

A exposição de motivos do Projeto de Lei nº 6.787/2016, por sua vez, evidenciou que um dos objetivos da reforma legislativa que se iniciava era “[...] atualizar os mecanismos de

combate à informalidade da mão-de-obra no país [...]” (BRASIL, 2016, p.1), o que guarda importante relação com o contrato cerne do presente trabalho.

Um dos mais importantes e reconhecidos juristas trabalhistas do país, antes mesmo do início da tramitação do projeto de lei originador da Reforma Trabalhista já expunha a conveniência da regulamentação do trabalho intermitente, afinal este já seria parte da prática social. Expressou-se da seguinte forma Nascimento (2011, p. 1.049):

O regime jurídico do trabalho intermitente no ordenamento brasileiro carece de regulamentação para afastar dúvidas sobre o seu conceito e enquadramento, de modo que seria de toda conveniência uma lei em condições de dirimir dúvidas, oferecer maior segurança para o contratante e, também, especificar direitos para o contratado.

A necessidade de regulamentação do trabalho intermitente é linha de pensamento apoiada por importantes figuras do Direito do Trabalho nacional, como por exemplo, Pazzianotto (*apud* COURA e GANTOIS, 2017, p.1), ex-ministro do TST, que afirma que o contrato de trabalho intermitente “é a regulamentação do bico, uma realidade que já existe. Dá segurança as duas partes e é uma fonte de rendimento. Músicos e garçons se beneficiariam com este regime, por exemplo”.

Acompanhando a percepção exarada pelo ministro supracitado, manifestou-se, por exemplo, a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL, 2018) em seu site oficial afirmando que “No setor de alimentação fora do lar, por exemplo, estima-se a criação de 2 milhões de novos empregos com a regulamentação do trabalho intermitente”.

No Brasil a realidade é adversa a numerosos grupos sociais, os quais encontram-se, por variados motivos, excluídos do mercado de trabalho legalmente regulado, o que ratifica a importância da inauguração do Contrato de Trabalho Intermitente no país, pois se cria a perspectiva de inclusão de mais trabalhadores no manto de proteção justrabalhista, através da regulamentação de suas atividades.

A breve explanação sobre os trâmites legislativos, evidencia as ideias e prognósticos sociais contidos no ato de positivação do Contrato de Trabalho Intermitente, esclarecendo os motivos e objetivos da Reforma Trabalhista e facilitando o entendimento das explicações legais e jurídicas dos capítulos que se seguem.

4 NOÇÕES JURÍDICAS ATINENTES AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.

O contrato individual de trabalho, anteriormente à Reforma Trabalhista, poderia ser pactuado, conforme o antigo Art. 443 da CLT, “tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”, entretanto, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, esse mesmo artigo passou a prever que “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”.

Relevante esclarecer que o Contrato de Trabalho Intermitente pode ser utilizado “independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”, nos termos do Art. 443, §3º, da CLT, mas que, certamente, será mais útil a trabalhadores que, comumente, prestavam seus serviços de maneira desregulamentada. Ressalta-se também que os aeronautas não poderão se utilizar desse contrato, por previsão expressa na CLT, pelo fato de serem regidos por legislação específica.

A premissa precursora do raciocínio que se segue é a de que o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por grandes dificuldades aos empreendedores, pela economia deficitária e pela falta de uma real liberdade de mercado, o que cria percalços aptos a atingir empregados e empregadores.

Nesse sentido, importantíssimo acentuar, precedentemente, que a ausência de regulamentação não impede que os fatos sociais continuem a ocorrer. Contextualizando tal afirmativa ao presente artigo pode-se dizer que se no mercado de trabalho existe mão-de-obra ávida por inserir-se, mas legalmente excluída, empresários buscando empreender, adversidades à contratação de empregados para a jornada padrão e centenas de milhões de consumidores, inevitável e presumivelmente, haverá prestação de serviços sem a devida regulamentação.

A relação é de causa e consequência, afinal se de um lado estão os empregadores, que devido à onerosidade da contratação regular, desproporcional à realidade do país, não conseguem contratar para determinadas atividades e de outro estão as pessoas que necessitam de renda para sobreviver ou para complementar a que já possuem, lógica e naturalmente, haverá prestação de serviços sem a devida proteção legal, pois esperar a contratação em atividades regulamentadas não é opção a quem busca o mínimo de dignidade para si próprio e para sua família.

O legislador deve buscar, e assim o fez, estender a proteção legal ao maior número de trabalhadores possível, empenhando-se em regulamentar o que ainda é necessário, flexibilizando, se preciso for, a lei para que se adeque à realidade, obviamente, em harmonia com os direitos e garantias previstos no ordenamento jurídico como um todo.

4.1 Comparação entre o Contrato de Trabalho Tradicional e o Contrato de Trabalho Intermitente

Interessante método para adquirir a real noção sobre os aspectos jurídicos do Contrato de Trabalho Intermitente é comparar suas características com as do Contrato de Trabalho Tradicional, pois, tomando-se por base um contrato já conhecido e massivamente utilizado no cotidiano laboral, é possível perceber as peculiaridades da nova modalidade contratual emergida da Reforma Trabalhista e assim esclarecer suas minúcias jurídicas mais relevantes.

Para que seja possível principiar as explicações comparativas é necessário, previamente, relembrar as principais características do Contrato de Trabalho Tradicional e, para isso, recorre-se a um dos mais renomados juristas do Direito do Trabalho nacional:

Na caracterização do contato de trabalho pode-se indicar um significativo grupo de elementos relevantes. Trata-se de um Pacto de Direito Privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra-se *intuitu personae* quando ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios. (DELGADO, 2010, p. 471).

A citação acima possibilita a conclusão de que o Contrato de Trabalho Tradicional está assim enquadrado nas diversas classificações contratuais existentes: de Direito Privado, consensual, sinalagmático, celebrado *intuitu personae*, de trato sucessivo e oneroso.

Inicialmente, destaca-se os traços comuns entre o Contrato de Trabalho Tradicional e o Contrato de Trabalho Intermitente, pois as similitudes entre eles não necessitam de maiores aprofundamentos, já que facilmente perceptíveis e conhecidas, bastando elucidar que ambos são contratos de Direito Privado, onerosos e personalíssimos (*intuitu personae*), possuindo obrigações proporcionais e recíprocas, “sendo por isso denominados sinalagmáticos, da palavra grega *sinalagma*, que significa reciprocidade de prestações” (GONÇALVES, p.36).

Encerrando-se as paridades entre o Contrato De Trabalho Tradicional e o Intermitente, para que então inicie-se a explicação sobre as diferenças entre os dois, o que necessitará de

maiores aprofundamentos, sobressai-se o fato de que ambos, quanto ao momento do aperfeiçoamento, são contratos consensuais, dado que se aperfeiçoam com a mera manifestação volitiva das partes.

A primeira das distinções revela-se quando observado o momento de cumprimento de cada um dos contratos, pois, nessa ótica, o Contrato de Trabalho Tradicional classifica-se como de trato sucessivo.

[...] existem contratos que comportam uma só execução, [...] Outros, porém, entre os quais o de trabalho, são de duração, de trato sucessivo ou de execução continuada ou periódica, protraindo-se no tempo, nos quais é inconcebível a sua execução num só ato. A sua execução é distribuída pelo tempo, sendo esse o seu caráter peculiar. [...] Porém, a continuidade é mais que mera técnica de classificação dos contratos de trabalho; é, pela sua importância, um princípio do direito do trabalho (MESSINEO apud NASCIMENTO, p. 470).

O Contrato de Trabalho Intermitente, porém, não é contínuo, pois ocorrerá, nos termos do Art. 443, §3º, da CLT, “com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses”. Conforme elucidado na citação acima, a continuidade é princípio do Direito do Trabalho, sendo assim, ao prever contrato alheio a isso, o legislador acaba “rompendo com a lógica da característica de trato sucesso e do requisito da não eventualidade” (PINHEIRO, p.138).

O Contrato de Trabalho Tradicional é tipicamente comutativo, visto que as partes integrantes da relação já sabem, de antemão, qual prestação lhes cabe e qual contraprestação devem esperar, o empregador espera que o empregado, habitualmente, lhe preste os serviços ajustados e o obreiro o faz com a confiança de que será remunerado regularmente por isso.

O exame das disposições celetistas referentes ao Contrato de Trabalho Intermitente, contudo, evidencia seu enquadramento na classificação oposta a dos contratos comutativos, ou seja, trata-se de contrato aleatório. Para melhor elucidação recorre-se a Flávio Tartuce (2017, p.43), que traz precisa explanação sobre a referida classificação:

Interessante ressaltar que alguns negócios são aleatórios devido à sua própria natureza, caso dos contratos de seguro e de jogo e aposta. Em outros casos, contudo, o contrato é aleatório em virtude da existência de um elemento accidental, que torna a coisa ou o objeto incerto quando à sua existência ou quantidade [...]

O Contrato de Trabalho Intermitente pressupõe, justamente, que o empregado trabalhará apenas quando convocado pelo empregador, o que revela a existência de incerteza quanto à

quantidade, particularidade que ratifica o enquadramento da referida modalidade contratual na categoria dos contratos aleatórios.

É fundamental salientar que, no caso do Contrato de Trabalho Intermitente, a quantidade sobre a qual pende a incerteza é a quantidade de trabalho e, conseqüentemente, a de recebimento da remuneração correspondente, pois o empregado não tem noção do quanto de serviço prestará ao longo do contrato de trabalho, afinal depende de convocação e, conseqüentemente, não sabe o quanto receberá, posto que será pago de acordo com a quantidade de labor que prestou.

A última das diferenciações relaciona-se às formalidades para a celebração dos referidos pactos. Nesse sentido nota-se que o Contrato de Trabalho Tradicional é informal, pois não possui forma específica para ser ajustado, afinal de contas pode ser celebrado verbalmente, por escrito e até mesmo de forma tácita, conforme preceitua o *caput* do Art. 443 da CLT, diferentemente do Contrato de Trabalho Intermitente, que é formal, já que deve ser celebrado por escrito, por imposição Art. 452-A, *caput*, da CLT.

Apontadas, através de exame comparativo, as principais características do Contrato de Trabalho Intermitente, forma-se base ideológica suficiente ao entendimento do pacto laboral basilar do presente artigo, sendo, agora, possível a realização de maiores aprofundamentos nessa nova modalidade contratual.

4.2 Demais peculiaridades do Contrato de Trabalho Intermitente e sua dinâmica de funcionamento

As características já expostas, meramente para fins de criação de uma noção inicial sobre o Contrato de Trabalho Intermitente, são acompanhadas de diversas outras peculiaridades igualmente importantes para que se revelem particularidades essenciais ao entendimento da referida modalidade contratual.

Os aspectos relativos à dinâmica de funcionamento do Contrato de Trabalho Intermitente, os quais se passa a enfocar, possuem como importante especificidade o fato de que a convocação do empregado ao trabalho pode ocorrer, nos termos da CLT, por qualquer meio eficaz de comunicação (pessoalmente, através de ligação telefônica, aplicativos de mensagens, e-mail, etc). Eficaz, nesse caso, é o meio capaz de deixar ciente o empregado.

A convocação será acompanhada da informação sobre a jornada de trabalho, o que deverá ocorrer com, no mínimo, 3 (três) dias corridos de antecedência, sendo esta outra previsão expressa no texto celetista. Além disso o empregado pode, sem motivo específico, recusar-se a prestar seus serviços quando convocado, o que é interessantíssimo, pois tal permissivo legal parece afrontar um dos pressupostos da relação de emprego, a subordinação.

O legislador, apesar do exposto no último parágrafo, nas disposições relativas ao Contrato de Trabalho Intermitente, previu no §3º do Art. 452-A (e é, exatamente, nesse ponto que emerge mais uma das relevantes individualidades desse contrato) que a recusa do empregado à convocação não descaracteriza a subordinação. Em outras palavras, o empregado pode deixar de atender ao chamado do empregador (negar-se a trabalhar), sem que isso mitigue a subordinação necessária à manutenção da relação laboral.

Ainda no tocante à convocação, o empregado, ao recebê-la, terá 1 (um) dia útil para manifestar-se e, caso permaneça inerte, presumir-se-á sua recusa, o que também não descaracteriza a subordinação.

Em consequência desta última particularidade exposta (a necessidade de convocação), surge relevante questionamento, que diz respeito ao tempo de inatividade do empregado, isto é, o lapso temporal no qual o empregado não está prestando serviços ao empregador.

A CLT, mais uma vez, trouxe previsão expressa quanto ao período de inatividade, dispondo que tal interregno não é considerado tempo à disposição do empregador, o que vem sendo alvo de muitas críticas doutrinárias, no sentido de que tal preceito precarizaria as condições de trabalho, causando prejuízos ao trabalhador. Georgenor de Sousa Franco Filho, Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 8ª Região, sintetiza muito bem, ao expor seu pensamento sobre esse ponto, tal corrente:

Assim, ao não considerar tempo à disposição do empregador, fica este liberado de qualquer obrigação contratual. O contrato de trabalho está suspenso, sem que exista qualquer ônus recíproco. Nem o trabalhador deve trabalhar para o empregador, nem este deverá pagar qualquer importância, à falta da reciprocidade necessária. Importa, então, que o empregado ficará desprovido de qualquer espécie de proteção, sequer a da seguridade, face à inexistência de, no período de inatividade, qualquer espécie de contribuição social, salvo se houver prestado serviços a terceiros (FILHO, 2018, p.122).

Encerrando-se o presente capítulo, mister informar que ainda restam outras particularidades igualmente elementares a serem exploradas, as quais, por referirem-se especificamente às verbas remuneratórias serão tratadas separadamente no próximo capítulo.

5 PARTICULARIDADES PECUNIÁRIAS REFERENTES AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A principal característica dos contratos de trabalho é a reciprocidade de prestações proporcionais e equivalentes entre as partes contratantes. Não obstante a existência de diversos pares de obrigações mútuas entre empregador e empregado, importante mencionar que nenhum é tão sobressalente quanto aquele formado pela remuneração e pelo trabalho.

Apesar da essencialidade de tal ponto, normalmente não existem grandes dificuldades na aferição das parcelas devidas ao empregado nos contratos trabalhistas mais usuais, talvez por se tratar de matemática básica, talvez por ser cálculo habitual e largamente utilizado. Todavia não é esse o caso do Contrato de Trabalho Intermitente, já que este pacto juslaboral possui regramentos diferenciados e incomuns ao direito nacional.

A maior complexidade no cálculo das verbas devidas ao empregado intermitente é consequência das singularidades do referido pacto, notadamente, a necessidade de convocação ao trabalho e a exigência de pagamento imediato de várias verbas.

A flexibilidade do Contrato de Trabalho Intermitente, no sentido de que existem diversas formas de pactuação, faz-se com que, na prática, seja necessária análise caso a caso, o que, contudo, não impede que sejam estabelecidas premissas básicas e comuns a todos eles, o que se passa a fazer no presente capítulo.

5.1 Limites e noções de proporcionalidade relacionados ao salário do trabalhador intermitente.

Precedentemente ao estudo específico das parcelas devidas ao trabalhador intermitente, destaca-se que o legislador, como não poderia deixar de ser, respeitou a garantia do salário mínimo prevista no Art. 7º, IV, da Constituição Federal, , pois determinou, expressamente, no *caput* do Art. 452-A da CLT, que haja previsão específica, no instrumento contratual, do valor da hora de trabalho, não podendo esta ter valor inferior ao do salário mínimo horário.

O valor da hora referente ao salário mínimo não é o único parâmetro que deve ser respeitado no Contrato de Trabalho Intermitente, pois o próprio Art. 452-A da CLT prevê que

o salário desse trabalhador também não pode ser inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, através de Contrato Intermitente ou não.

Essa última exigência exposta, aliás, é coerente com os novos requisitos para a equiparação salarial, outra importante e recente alteração, já que o atual Art. 461 da CLT, fruto da Reforma Trabalhista, trouxe inéditos parâmetros a serem observados para a equiparação de salários, como por exemplo o exercício da mesma função e a necessidade de que estejam, paradigma e paragonado, no mesmo estabelecimento, o que coincide com as determinações previstas para o Contrato Intermitente.

As explanações seguintes necessitam de algumas noções de matemática básica aclaradoras da ideia de proporcionalidade, o que não pode ser feito sem antes se definir o que é grandeza. Realça-se que tais noções são simples, mas de grande valia para o presente estudo.

Grandeza é todo conceito aferível e de variação mensurável, o que deixa claro que as parcelas devidas a qualquer trabalhador são grandezas, afinal é possível medi-las e perceber suas variações para mais ou para menos. Proporcionalidade é, continuando o raciocínio, a relação entre grandezas analisadas em determinada situação. Nas palavras de Olivo e Olivo (1973, p. 224, tradução livre) “Duas razões, de igual valor, colocadas dos lados opostos de um símbolo de igualdade, constituem uma proporção. Uma proporção, portanto, é a igualdade de duas razões”¹. Ilustra-se:

$$\frac{a}{b} \rightarrow \text{razão}$$

$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d} \rightarrow \text{proporção (igualdade de razões)}$$

As grandezas integrantes da razão formada pelas parcelas devidas ao trabalhador intermitente e pelo tempo laborado são, evidentemente, proporcionais de forma direta entre si, visto que quanto maior tempo trabalhado, maior o montante salarial devido ao obreiro.

Ante o exposto, torna-se mais viável expor o raciocínio de que o valor total das parcelas recebidas por um trabalhador não pode ser confundido com seu valor proporcional, pois tais cifras, apesar de diferentes nominalmente entre si, deverão ser, proporcionalmente falando, idênticas. A diferença verificada na quantia final recebida, importantíssimo notar isso, é

¹ “Dos razones, de igual valor, colocadas a los lados opuestos de un signo de igualdad, constituyen una proporción. Una proporción, por tanto, es la igualdad de dos razones”.

puramente consequência do total de tempo laborado, ou seja, não é fruto de discriminação ou desvalorização do trabalhador intermitente.

O seguinte exemplo facilitará o entendimento do exposto nos parágrafos antecedentes: imagine-se dois empregados, X e Y, os quais exercem, no mesmo estabelecimento, igual função. X, contratado através de Contrato de Trabalho Tradicional, recebe R\$ 4.400,00 por mês, cumprindo jornada semanal de 44 horas. Y, contratado através do Contrato de Trabalho Intermitente, ajustou seu período de prestação de serviços em horas e, além disso, acordou que a cada convocação seriam trabalhadas 2 horas por dia. Suponha-se também que Y fora convocado 8 vezes no mês, totalizando, portanto, 16 horas mensais trabalhadas. Sabe-se, além disso, que o atual salário mínimo horário é de R\$ 4,34.

Um olhar descuidado ao exemplo dado poderia levar à conclusão de que Y, contratado através de Contrato de Trabalho Intermitente, receberia um total mensal de R\$ 69,44 (16 horas trabalhadas tendo cada uma delas o valor de R\$ 4,34), porém não se pode olvidar que o salário mínimo horário não é o único parâmetro a ser respeitado, conforme já elucidado, afinal o trabalhador intermitente também não pode, ainda que respeitado o salário mínimo hora, receber quantia inferior à que recebe X, afinal ambos laboram no mesmo estabelecimento e exercem a mesma função. O salário horário de X deve, portanto, ser previamente calculado, para que então seja possível aferir a monta devida a Y.

Sabe-se, prosseguindo-se a explanação, que X recebe R\$ 4.400,00 mensais, logo para a determinação de seu salário mínimo horário é necessário que se recorra à fórmula do Art. 68 da CLT, que levaria ao valor salarial de R\$ 20,00 por hora laborada. Sendo assim, Y não poderá receber menos que R\$ 20,00 por hora de trabalho, afinal somente assim estariam respeitados todos os parâmetros determinados pela Reforma Trabalhista e já expostos. À vista disso, se Y trabalhou 16 horas no mês, deverá receber um total de R\$ 320,00 reais naquele mês (16 horas trabalhadas tendo cada uma delas valor de R\$ 20,00).

O exemplo também serve, perfeitamente, ao esclarecimento dos já expostos conceitos de razão e proporção, pois se forem relacionados o valor total dos salários recebidos por X e Y e as horas trabalhadas por cada um deles, seriam formadas as seguintes razões:

$$\frac{4400}{220} \rightarrow \text{Trabalhador tradicional (X no exemplo dado)}$$

$$\frac{320}{16} \rightarrow \text{Trabalhador intermitente (Y no exemplo dado)}$$

Elucidou-se anteriormente, útil relembrar, que proporções são igualdades entre duas razões, logo a proporção entre as razões acima expostas seria a seguinte:

$$\frac{4400}{220} = \frac{320}{16}$$

Existem divisões em ambos os lados da igualdade (4400 por 220 e 320 por 16), as quais, se efetuadas, forneceriam o seguinte resultado:

$$20 = 20$$

Conclui-se, então, como os dois lados da igualdade apresentam números idênticos, que não existem diferenças entre o salário-hora recebido pelo empregado contratado através do Contrato Tradicional De Trabalho e aquele recebido pelo empregado contratado através do Contrato de Trabalho Intermitente, pois, conforme demonstrado, ambos recebem proporcionalmente valor idêntico (R\$ 20,00 por hora de trabalho).

A CLT, logicamente e conforme demonstrado, não discrimina o trabalhador intermitente, não traz nenhuma desvantagem salarial a este quando comparado aos outros tipos de trabalhadores, sendo o motivo da diferença entre os montantes salariais recebidos ao final de determinado período (e aqui está um ponto causador de grande confusão nas análises sobre o referido contrato) a quantidade de horas trabalhadas e não uma marginalização do referido trabalhador trazida pela Reforma Trabalhista. Simplificando: quem trabalha mais horas na mesma função e no mesmo estabelecimento, recebe mais obviamente.

Esclarecidos os principais entraves ao entendimento do salário devido ao trabalhador contratado através do Contrato de Trabalho Intermitente, passa-se à elucidação das demais parcelas devidas ao referido empregado.

5.2 Parcelas devidas ao trabalhador intermitente

O Art. 452-A da CLT traz, em seu §6º, a individualização das parcelas a que o trabalhador intermitente tem direito e, além disso, institui que tais valores devem ser saldados imediatamente ao fim de cada período de prestação de serviços, os quais poderão ser de horas, dias ou meses.

A previsão legal exposta no parágrafo anterior é apta a causar grande divergência jurídica, pois ao mesmo tempo em que há determinação de adimplemento imediato das verbas logo após o período de prestação dos serviços, há possibilidade de que o período de serviços seja em meses, ou seja, em período maior que um mês, o que pode levar à conclusão de que o referido trabalhador poderia receber suas verbas após mais de um mês de trabalho, o que é vedado pelo Art. 459, *caput* e §1º, da CLT.

O raciocínio exposto, porém, não é único, já que, por outro lado, é possível o entendimento de que deve ser realizada interpretação sistemática entre os dispositivos da CLT, concluindo-se que se o período de trabalho exceder a um mês, o pagamento não será realizado ao final da prestação de serviços, mas, sim, após o término do mês, ainda que o labor perdure.

O §6º do Art. 452-A, conforme mencionado, discrimina cada uma das parcelas devidas ao trabalhador intermitente após o período de prestação de serviços, as quais se passa a minudenciar nas linhas que se seguem.

5.2.1 Remuneração

A Reforma Trabalhista modificou a antiga concepção de remuneração, já que reduziu as espécies de parcelas que a compõem. O atual Art. 457, *caput*, da CLT prevê que o conceito de remuneração abrange apenas o salário pago pelo empregador ao empregado como contraprestação direta aos serviços prestados e as gorjetas recebidas pelo funcionário. O §1º desse mesmo artigo esmiúça o salário, revelando que este alberga, além do salário básico, as gratificações legais e de função e também as comissões pagas pelo empregador.

Ainda no que tange aos salários, significativo enfatizar, por ser de extremo brilhantismo, a reflexão feita por Delgado e Delgado (2017, p. 155) em sua obra “A Reforma Trabalhista no Brasil”, no sentido de que os dispositivos relativos ao Contrato de Trabalho Intermitente criaram uma espécie de salário.

[...] a verba salarial pode ser por unidade de tempo (salário mensal fixo - o tipo mais comum de salário), por unidade de obra (salário mensal variável, em face de certa

produção realizada pelo obreiro), ou por critério misto (denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo).[...]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 convocação feita por esse empregador.

O conteúdo das disposições celetistas, realmente, não permite que o salário devido ao trabalhador intermitente se enquadre nas espécies salariais já existentes, afinal, na referida modalidade contratual, o empregado receberá como salário apenas o valor correspondente ao tempo em que esteve verdadeiramente à disposição do empregador, período esse que somente poderá iniciar-se após realizada a convocação ao trabalho pelo empregador.

5.2.2 Férias e gratificação natalina (13º salário).

O direito a férias é garantido constitucionalmente no Art. 7º, XVII, a todos os trabalhadores, o que engloba, evidentemente, o trabalhador intermitente. Para melhor entendimento dos detalhes relativos a esse direito é necessário que se elucide o conceito do instituto jurídico da vigência, que no caso dos contratos é o interregno no qual o mesmo produz seus efeitos. O efeito, no caso do Contrato de Trabalho Intermitente, é a possibilidade de convocação do empregado pelo empregador para a prestação de serviços.

O empregado adquirirá, nos termos do tradicional Art. 130 da CLT, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, direito a férias acrescida do um terço constitucional.

Os períodos de prestação de serviços no Contrato de Trabalho Intermitente, conveniente relembrar, podem ser de horas, dias ou meses, o que não quer dizer, importante esclarecer, que o referido contrato será pactuado com vigência de algumas horas, dias ou meses. A CLT, melhor explicando, não impôs prazo máximo de duração do Contrato de Trabalho Intermitente, apenas determinou a duração dos períodos de prestação de serviços, o que não se confunde com a duração do contrato em si. O referido contrato, por exemplo, pode ser pactuado por 1 ano, ou seja, será vigente por 1 ano, interregno durante o qual o empregado poderá ser convocado para períodos de serviços de horas, dias ou meses (conforme acordado), ao qual se seguirá um período de inatividade, no qual o contrato continuará vigente apesar de não haver labor.

A Reforma Trabalhista não trouxe nenhuma disposição específica sobre a maneira de se calcular o valor devido a título de férias ao empregado intermitente, motivo pelo qual, presume-se, deverão ser aplicadas as regras gerais, previstas na CLT, referentes às férias.

Caso o período de prestação de serviços seja ajustado seja em meses, não existirão maiores dificuldades ao cálculo do montante de férias, bastando que se calcule 1/12 da remuneração devida no mês de trabalho, a cada mês de prestação de serviços, para o pagamento imediato. Os maiores inconvenientes aparecem quando o referido pacto laboral é ajustado em dias ou horas, conforme se passa a elucidar.

O §1º do Art. 142 da CLT determina que, caso o salário seja ajustado por hora com jornadas variáveis, deverá ser apurada a média do período aquisitivo para o cálculo do valor devido ao empregado, o que é corroborado pela Súmula 199 do Supremo Tribunal Federal (STF), a qual ainda acrescenta que tal salário não poderá ser inferior ao mínimo.

No Contrato de Trabalho Intermitente, entretanto, a parcela de férias deve ser paga ao término do período de prestação dos serviços, sendo assim, caso o ajuste seja em dias ou horas, não há tempo para que se complete o período aquisitivo de 12 meses e, muito menos, foi trabalhado tempo suficiente para que seja feita a média dos valores, até mesmo por que para o cálculo da média, seria necessário que se soubesse quantas vezes o trabalhador será convocado no período, o que não se pode predeterminar, afinal a convocação depende pura e simplesmente das necessidades do empregador, que realiza a convocação quando bem entender.

O cálculo da parcela referente às férias devida ao trabalhador intermitente, evidentemente, será, nos casos expostos no parágrafo anterior, muito mais trabalhoso, pois necessita, para ser realizado, de um espaço mínimo de tempo (um período) no qual efetivamente se possa verificar a quantidade de serviço prestado, afinal é impossível que se faça uma média dos valores recebidos, para que sejam pagos imediatamente, sem que se saiba, no interregno considerado e previamente ao cálculo, quantas vezes o serviço foi prestado e por quanto tempo.

A Gratificação de Natal (Art. 452-A, §6º, III, da CLT), por sua vez, chamada usualmente de 13º salário, foi instituída pela Lei nº 4.090/1962 e regulamentada pela Lei nº 4.749/1965 e pelo Decreto nº 57.155/1965, sendo equivalente a “1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente”, nos termos do Art. 1º, parágrafo único, do Decreto nº 57.155/1965. Todavia tal regra não se aplica aos que percebem remuneração variável, já que para estes a gratificação natalina será calculada “na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano”, conforme determinado pelo Art. 2º desse mesmo Decreto.

As adversidades encontradas nos cálculos das parcelas pecuniárias alusivas às férias repetem-se, conforme se nota, na aferição do 13º salário, motivo pelo qual foram colocadas no mesmo tópico do presente artigo, afinal essa verba também deve ser adimplida imediatamente após o término do período trabalhado, mas, no entanto, para ser calculada, necessita da certeza do número de convocações, o que dificulta sobremaneira seu cálculo, pelos mesmos motivos apontados nos comentários realizados sobre a remuneração do período de férias, o que não foi solucionado pela legislação, jurisprudência ou doutrina, devido à recenticidade do tema.

5.2.3 O descanso semanal remunerado e os adicionais legais.

O repouso semanal remunerado (RSR), sinônimo de descanso semanal remunerado (DSR), é mais um dos direitos assegurados aos trabalhadores pelo Art. 7º da Carta Magna, dessa vez em seu inciso XV, e pelo Art. 67 da CLT.

Os cálculos das verbas relativas ao DSR não apresentam tantas obscuridades quanto aqueles concernentes às férias e ao 13º salário, isso por que o Art. 7º da Lei 605/1949, a qual dispõe sobre puramente sobre o DSR, traz disposições gerais que também servem ao Contrato de Trabalho Intermitente, devendo apenas, para a correta aplicação, ser observado o período de prestação de serviços para sua aferição, o que ocorre em qualquer outro contrato de trabalho.

O Art. 7º da Lei nº 605/1949, aprofundando-se o exposto no parágrafo pregresso, preceitua que aos que trabalharem por dia, semana, quinzena ou mês, o RSR equivalerá a um dia de serviço, aos que laborarem por hora será correspondente à remuneração de sua jornada normal de trabalho, computadas, em ambos os casos, as horas extras habitualmente prestadas. Os valores devidos aos que trabalham por peça ou tarefa será proporcional ao salário correspondente às peças ou tarefas produzidas durante a semana, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestado.

Com relação aos adicionais legais, já que esgotados os esclarecimentos sobre o DSR, importante frisar as valiosas lições de Costa (2015), que os separa em cinco espécies: adicional de insalubridade, de periculosidade, de transferência, noturno e de horas extras. Os adicionais legais, podem, todos eles, ser pagos ao trabalhador intermitente, bastando para isso o exame e a posterior constatação das condições autorizadoras do pagamento dos mesmos.

Com relação aos cálculos de cada um dos adicionais legais, não existem maiores empecilhos para que se afira o valor devido, pois todos eles possuem base de cálculo que pode

ser facilmente determinada, ainda que o trabalhador intermitente seja convocado uma única vez ao serviço em determinado período, singularidade que facilita o pagamento dos mesmos imediatamente após o término do período de prestação de serviços.

Os adicionais de periculosidade (Art. 193, §1º, da CLT) e de transferência (Art. 469, §3º, da CLT) são calculados sobre o salário recebido pelo empregado e os adicionais noturno (Art. 73, *caput*, da CLT) e de horas extras (Art. 59, §1º, da CLT) sobre a remuneração, bastando ao cálculo que se determine o valor da hora de trabalho do obreiro para, após isso, acrescê-lo do adicional que se deseja calcular. Esse mesmo método é empregado no cálculo do adicional de insalubridade (Art. 192 da CLT), porém neste o acréscimo incide sobre o salário mínimo horário da região, independentemente da monta percebida pelo empregado.

5.2.4 As demais peculiaridades pecuniárias concernentes ao Contrato de Trabalho Intermitente.

As explanações sobre as especificidades jurídicas do Contrato de Trabalho Intermitente, que aqui se encerram, necessitam de um último realce em algumas de suas particularidades restantes, o que se passa a fazer no presente item.

Primeiramente, destaca-se o §7º do Art. 452-A da CLT, que estatui que o recibo do pagamento realizado ao trabalhador intermitente após cada convocação deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas mencionadas no presente trabalho.

O §8º do Art. 452-A da CLT disciplina, por sua vez, a maneira como deve ocorrer o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), porém quanto a estes inexitem, no Contrato de Trabalho Intermitente, atribuições incomuns, pois não há exigência de pagamento imediato, já que o próprio §8º estabelece que para apuração dessas quantias deverão ser considerados os valores pagos no mês.

A última das especificidades do Contrato de Trabalho Intermitente a ser dilucidada é a multa legal pelo descumprimento injustificado das obrigações de qualquer das partes após aceita a convocação ao trabalho.

A CLT, em seu Art. 452-A, §§ 2º e 3º, essencial relembrar, permite que o empregado intermitente aceite ou não, sem que isso lhe cause qualquer prejuízo, a convocação ao trabalho.

Entretanto, a manutenção da segurança jurídica necessária é garantida pelo próprio Art. 452-A que prevê, em seu §4º, a aplicação de multa de 50% da remuneração que seria devida se uma das partes descumprir, sem justo motivo, após aceita a convocação, o que fora pactuado.

O dispositivo acentuado no parágrafo anterior, além de estabelecer a cifra da multa legal, também estabeleceu o prazo de 30 dias para o adimplemento dessa penalidade e, além disso, ainda autorizou a compensação do descumprimento, nesse mesmo período, o que, caso ocorra, eliminaria a obrigação de pagamento da multa pela parte descumpridora.

As explanações sobre as principais especificidades pecuniárias referentes ao Contrato de Trabalho Intermitente encerram-se aqui, tendo sido supramencionadas e detalhadas no presente capítulo. Fica, agora, mais claro o acerto na decisão de deixá-las por último nos estudos do presente artigo, afinal possuem maior complexidade de entendimento e necessitam dos esclarecimentos anteriormente realizados para a percepção da ideia e da dinâmica de funcionamento do referido contrato.

6 CONCLUSÃO

O desenvolver do presente estudo possibilitou o esclarecimento das minúcias de uma das maiores novidades advinda da polêmica e abrangente Reforma Trabalhista, o chamado Contrato de Trabalho Intermitente. Além disso, também evidenciou pontos obscuros e dúbios existentes nos dispositivos concernentes a essa nova modalidade contratual, os quais, necessariamente, deverão ser detalhados e aprofundados pelos legisladores, juristas e doutrinadores, para que sejam aplicados de forma cada vez mais adequada, precisa e justa ao cotidiano trabalhista.

De um modo geral, contudo, restaram satisfatoriamente aclaradas as especificidades do Contrato de Trabalho Intermitente, o que ocorreu não somente através da explicação dos institutos jurídicos concernentes ao referido pacto laboral, valoroso salientar, mas também por meio da comparação de suas particularidades com características já conhecidas dos contratos em geral, o que facilitou sobremaneira o entendimento da singularidade do contrato cerne deste artigo científico e tornou mais didáticas as explicações.

As especificidades do Contrato de Trabalho Intermitente, acentua-se, não restringem-se, puramente, conforme demonstrado no presente artigo, ao campo de estudo e de abrangência

do Direito, pois refletem, inevitavelmente, em áreas como a Matemática, quando se fala em dificuldades existentes nos cálculos de apuração das verbas devidas ao trabalhador intermitente, e a Sociologia, quando são enfocadas as possíveis consequências sociais das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, o que deixa clara a profundidade e relevância das mudanças ocorridas.

As explanações sobre o tema, realça-se, ainda estão restritas, para que sejam efetuadas pesquisas, às áreas legislativa e acadêmica, afinal, devido à recenticidade do tema, não houve tempo de surgirem jurisprudências pacificadas sobre o assunto, já que estas necessitam, para existirem, que se chegue ao fim de todo o trâmite processual trabalhista nas lides existentes, o que demanda interregno maior do que o percorrido até o presente momento.

A implementação do Contrato de Trabalho Intermitente, conforme se demonstrou ao longo deste trabalho, é capaz de trazer grandes benefícios à sociedade e aumentar as chances de ingresso no mercado de trabalho, todavia traz como consectário inevitável, a possibilidade de novos desvirtuamentos da legislação trabalhista, o que deve ser combatido através dos mecanismos já existentes no ordenamento juslaboral.

A regulação dos fatos sociais, os quais ocorrem independentemente da lei ou da vontade de alguns grupos integrantes da sociedade, não pode ser freada pelo receio do aparecimento de novas burlas ao sistema normativo, deve, sim, ser acompanhada de mecanismos eficientes para a repressão destas.

REFERÊNCIAS

ATUALIZE-SE. Conexão. Informativo da Abrasel para suas lideranças. Disponível em: <<http://www.abrasel.com.br/conexao-abrasel/4227-unecs-lanca-folder-sobre-trabalho-intermitente.html>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

BRASIL. Exposição de Motivos nº 00036/2016 MTB, de 22 de dezembro de 2016. Poder Executivo, Brasília, DF, 22 dez. 2016. p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira de; GIRÃO, Henrique Andrade. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/18546/22576>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

COSTA, Josley Soares. **Direito do Trabalho - Adicionais Legais Trabalhistas aula 1**. 2015. (1m29s). Canal: Saber Direito. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Qowu9zI-HXg>>. Acesso em: 08 jul. 2018.

COURA, Kalleo; GANTOIS, Gustavo. A reforma trabalhista em 12 pontos. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/a-reforma-trabalhista-em-12-pontos-13042017>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. 471p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. 155p.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Míni Aurélio – O Dicionário da Língua Portuguesa**. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2014. 434p.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das Obrigações. Parte Especial. Contratos**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 36p. (v.6. tomo I).

MARINHO, Rogério Simonetti. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Poder Legislativo. Brasília, DF, sem data, 2017. p. 21. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 01 abr. 2018.

MESSINEO, Francesco *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito de Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 470p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 1049p.

OLIVO, C. Thomas; OLIVO, Thomas P. **Matemáticas Básicas Simplificadas**. 1. ed. México: Editorial Diana S.A, 1973, 244p.

PARAGUASSU, Léo. **Dicionário Enciclopédico Ilustrado Formar**. 5. ed. São Paulo: FORMAR, 1966. (v. 4).

PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de Trabalho Intermitente. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs). **A reforma Trabalhista e seus impactos**. 1. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018. 138p.

TARTUCE, Flávio. **DIREITO CIVIL. TEORIA GERAL DOS CONTRATOS E CONTRATOS EM ESPÉCIE**. 12. ed. Rio de Janeiro: FORENSE LTDA, 2017. 43p.