

ASPECTOS GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Jefferson Hiroshi Oizumi HIRASE¹

RESUMO: A Reforma Trabalhista alterou e incluiu diversos dispositivos na Consolidação das Leis Trabalhista. Um destes dispositivos trouxe uma nova modalidade de contrato de trabalho, a do contrato de trabalho intermitente que busca flexibilizar e trazer maior dinamicidade na relação entre empregado e empregador, além de formalizar aqueles que trabalham na informalidade, buscando garantir ao menos o mínimo de direitos trabalhistas. Com o surgimento desta figura que inexistia anteriormente, se faz necessário um estudo de seus aspectos gerais, como a questão da convocação, recusa, descumprimento, a forma que deve ser realizado o contrato, que apresenta particularidades em relação ao contrato individual de trabalho comum, entre outros pontos. Além disto, é importante destacar certas questões que levantam discussões que envolvem noções importantes do direito do trabalho, como as garantias fundamentais que, segundo autores, esta nova forma de contrato de trabalho quebra com noções de direitos justralhistas.

Palavras-chave: Empregado Intermitente. Reforma Trabalhista. Contrato de Trabalho. Habitualidade. Subordinação.

1 INTRODUÇÃO

A lei nº 13.467 de 13 de julho 2017, também intitulada Lei da Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) com o intuito de trazer uma evolução à legislação ultrapassada e a geração de novos empregos.

Com este intuito, uma nova modalidade de trabalho foi introduzida à legislação, a do empregado intermitente, na qual já é utilizado em outras partes do mundo, como em Portugal, Itália e Reino Unido, entre outros países que possuem algo semelhante a ele.

Se tratando de um assunto novo na área justralhista brasileira, tal dissertação sobre esta figura encontrou certas dificuldades, tais como falta de obras para consulta e fundamentação.

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: jefferson.h.hirase@gmail.com

Todavia, apesar disto, buscou-se expor a lógica por de traz do contrato de trabalho intermitente, além de expor o que a nova legislação disciplinou sobre a formalização do contrato e também demonstrar críticas realizadas até então.

Justifica-se assim a importância de tal produção intelectual, haja visto a recente inclusão dessa figura atípica.

2 LÓGICA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente foi embutido ao ordenamento jurídico brasileiro com a lei nº 13.467/2017, sendo modificado pela Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 que perdeu sua validade a partir do dia 23 de abril de 2018, mas que enquanto estava vigente esclareceu certos pontos desta modalidade, papel que cabe atualmente para a Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018.

O empregado intermitente surge como um meio termo entre a opção de o empregador contratar um autônomo, para a realização de serviços eventuais, e da possibilidade de se contratar um empregado comum que sempre estará a sua disposição.

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. (grifo nosso)

Na relação de trabalho comum, o empregado fica à disposição do empregador de maneira contínua, caracterizando a efetivação do serviço, como assim é previsto no art. 4º da CLT. Todavia, haverá momentos em que o prestador de serviços terá tempo ocioso, gerando perdas para o tomador de serviços.

A lógica do empregado intermitente é que, ao contrário do trabalhador regular, ele somente irá realizar os seus serviços quando for convocado e quando

assim aceitar, recebendo respectivamente o proporcional ao tempo trabalhado, sendo este valor convencionado anteriormente no contrato.

Em uma perspectiva voltada para o empregador, este fica livre para convocar o empregado casualmente em momentos que sentir realmente a necessidade, desde que respeite as regras que a lei determina, portanto, passando a ter um prejuízo mínimo do tempo ocioso que geralmente o trabalhador possui.

Enquanto a figura do trabalhador intermitente apresenta-se como sendo uma nova modalidade de contratação no Brasil, este mesmo já se encontra em outros ordenamentos e se insere em uma tipologia de trabalho atípico como Columbu (2017, p. 2) disserta:

Já presente em outros ordenamentos estrangeiros – conhecido como on-call employment, lavoro a chiamata ou lavoro intermittente, zero hours contract – o trabalho intermitente se insere entre as tipologias de trabalho flexível ou também definido “atípico” que a legislação laboral experimenta com o intuito de multiplicar as possibilidades, para as empresas, de adquirir a prestação de trabalho de forma compatível com aquelas exigências de produção não determináveis no tempo, porque dependentes das flutuações da demanda.

Assim, da mesma forma que o Brasil está passando por mudanças para uma flexibilização maior no trabalho, outros países como Itália, que incluiu o *lavoro a chiamata* ou *lavoro intermittente*, e Reino Unido, com o chamado *zero hours contract*, já se encontram mais adiante neste assunto.

3 PREVISÃO LEGAL

O contrato de trabalho intermitente possui previsão legal respectivamente no art. 443, *caput* e §3º, CLT, que assim disciplinam:

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. (grifo nosso)

Assim, é possível destacar a realização da atividade de maneira descontínua pelo empregado, havendo uma alternância de períodos de prestação de serviços (podendo ser determinados em horas, dias ou meses) e de inatividade.

Delgado (2017, p. 317) ensina que “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência”.

Assim, Damasceno (2018, p.1) critica a questão de o serviço ser realizado de maneira eventual, pontificando uma desestabilização da estrutura do Direito do Trabalho, haja visto que surge uma antinomia deste dispositivo com o art. 3º da CLT, que traz o elemento da não eventualidade como um dos requisitos para ser reconhecido a relação de emprego.

Apesar de haver esta ausência da habitualidade, o elemento subordinação – o requisito mais importante para o reconhecimento do vínculo empregatício – continua presente nesta modalidade de prestação de serviços, como a lei expressamente determina.

A subordinação “consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”. (DELGADO, 2017, p. 325)

Evidente enxergar o porquê foi afirmado anteriormente que o trabalhador intermitente é um meio termo entre o empregado comum e o autônomo.

O autônomo pode realizar serviços de natureza eventual, porém, inexistente a subordinação, haja visto que o sujeito que o contratou não determina como ele deve prestar os seus serviços, caso contrário, resultara no reconhecimento do vínculo de emprego.

Art. 1º, § 5º, Portaria nº 349/18 - Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

Já o empregado comum realiza os serviços com a característica da não eventualidade, existindo ainda a subordinação em sua relação com o tomador de serviços, pois, necessariamente, deverá obedecer ao poder de direção deste, caso contrário, corre o risco de ser chamado de insubordinado.

O empregado intermitente, assim como o autônomo, presta os seus serviços de forma descontínua, não se sabendo quando será convocado novamente,

todavia, da mesma forma que o empregado comum, esse é subordinado, devendo acatar as ordens do empregador enquanto realiza os serviços, caracterizando uma relação de emprego.

3.1 Formalidades do Contrato

O contrato de trabalho intermitente deve ser ajustado conforme as exigências do art. 452-A, *caput* e o art. 2º, *caput*, I a III da Portaria nº 349/18, obedecendo aos requisitos obrigatórios que assim são determinados:

Art. 452-A, CLT. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Art. 2º, Portaria nº 349/2018 - O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Apesar do art. 443 prever a possibilidade de o contrato individual de trabalho ser acordado de forma expressa ou tácita, verbal ou escrita, no caso do intermitente há a exigência de ser realizado por meio escrito e, portanto, coerentemente de maneira expressa, sendo o primeiro ponto diferenciador que os art. 452-A da CLT e o art. 2º da Portaria trouxeram.

Além desta exigência, há outras a serem observadas, tais como conter no contrato especificamente o valor que o empregado irá receber quando convocado, pois, assim o trabalhador saberá quanto irá ganhar evitando possíveis conflitos.

Ainda é definido que o intermitente 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” (art.452-A, CLT).

Referente ainda ao valor a ser pago ao empregado intermitente, a Portaria nº 349, art. 2º, §3º:

§ 3º 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. (grifo nosso)

Portanto, quanto ao pagamento diferenciado é permitido, desde que 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, todavia, é aceito o pagamento de um valor maior a ele em relação a estes.

Deverá ainda conter obrigatoriamente no contrato de trabalho o local e o prazo para que o empregador possa realizar o pagamento, além das formalidades de identificação das partes, assinatura e determinação do domicílio ou sede.

O registro na Carteira de Trabalho e na Previdência Social é indispensável assim como para o empregado comum, haja visto que isto é necessário para que o sujeito tenha os devidos direitos trabalhistas resguardados enquanto desempenha as atividades.

Contudo, há certos detalhes que são facultativos estarem presentes no contrato de trabalho, como é dado pelo art. 3º da Portaria nº 349/2018 e seus respectivos incisos:

Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- I - locais de prestação de serviços;
- II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- e
- III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

Pode ser observado, portanto, que haverá casos em que o empregado irá desempenhar suas atividades em lugares e em turnos diferentes do que nas atividades anteriores já prestadas, não havendo, em regra, algo certo se não foi estipulado anteriormente no contrato.

Além de todas as formalidades (obrigatórias e facultativas) do contrato de trabalho, 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. (grifo nosso)

Portanto, não havendo nenhum impedimento sobre tal possibilidade, fica a decisão exclusivamente incumbida ao trabalhador.

3.2 Convocação, Aceitação e Descumprimento

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

A convocação deverá ser feita conforme o §1º do art. 452-A determina, devendo o empregador utilizar de qualquer meio de comunicação eficaz se não foi estabelecido anteriormente no contrato qual deve ser usado. 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.

Nesta convocação, deve conter informações sobre a jornada de trabalho, além de que deverá ocorrer com no mínimo “três dias corridos de antecedência”.

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

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 à disposição.

Nas palavras de Sergio Martins Pinto em relação à 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.”.

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

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

Na situação em que o empregado aceita a convocação e venha a descumprir posteriormente sem que haja um justo motivo para tal, há a imposição de uma multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor que seria pago. O mesmo ocorre se quem descumpre é o empregador.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Haja visto que nenhuma das partes podem sofrer prejuízo por culpa do outro, tal dispositivo encontra-se adequado.

3.3 Direitos

Assim como os trabalhadores comuns, os trabalhadores que optarem pela modalidade intermitente possuem os mesmos direitos, todavia, com a lógica de que apenas receberam de forma proporcional.

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.

É importante destacar alguns pontos como a questão do décimo terceiro e as 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)

Além deste ponto, o texto legal traz consigo de que o recibo de pagamento referente às convocações aceitas pelo empregado intermitente, deverá estar discriminado cada uma das parcelas que o §6º do artigo supra trouxe.

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

Por fim, cabe ao empregador o recolhimento dos devidos valores para a contribuição previdenciária e depósito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

§ 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.

4 CRÍTICAS E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

Antes mesmo de entrar em vigor, a Lei da Reforma Trabalhista já sofria diversas críticas e, com a sua entrada no ordenamento jurídico, resultou em grandes e calorosos debates.

Assim como outros pontos desta lei sofreram estas severas críticas, o contrato de trabalho intermitente também foi um dos alvos, sendo alegado a transgressão de direitos e princípios justralhistas.

Segundo o que Delgado (2017, p.154) afirma em sua obra:

O contrato de trabalho intermitente, nos moldes em que foi proposto pela Lei da Reforma Trabalhista – caso lidas, em sua literalidade, as regras impostas por esse diploma legal –, busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. (grifo nosso)

Observa-se na crítica a ênfase em dois pontos. Em primeiro lugar, a quebra de noção de duração de trabalho e de jornada, haja visto que o empregado intermitente, em sua realidade, não irá prestar os seus serviços apenas para 1 (um) empregador, pois, a dependência de apenas 1 (um) tomador de serviços não irá gerar o suficiente para a sua subsistência, o que poderá acarretar, nesta situação, a duração de trabalho superior ao máximo legal, indo contra a própria Constituição Federal que assim determina:

Art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Em segundo lugar, está a própria questão do salário que, como Maurício Godinho Delgado menciona, a noção de salário para o empregado intermitente é irregular, não lhe sendo garantido de que será o suficiente, sendo esta uma garantia constitucional:

Art. 7º, IV - Salário-mínimo mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Ainda como esclarece Veigas (2017, p. 11):

[...] a realidade se mostra extremamente negativa e prejudicial. Primeiro, observa-se que o novo art. 452-A da CLT (LGL\1943\5) não garante uma obrigatoriedade ou periodicidade mínima de convocações, evidenciando a imprevisibilidade absoluta do trabalho e da fonte de renda, fatores que prejudicarão as condições de vida do trabalhador, que não poderá programar a sua rotina [...]

Complementando, Franco Filho (2018, p. 5) traz que:

[...] o empregado ficará desprovido de qualquer espécie de proteção, sequer a da seguridade social, em face da inexistência de, no período de inatividade, qualquer espécie de contribuição social, salvo se houver prestado serviços a terceiros, a outros que contratem sua força de trabalho. Os direitos do obreiro em um contrato dessa natureza não lhe gerarão algum direito pelo período em que não estiver efetivamente trabalhando. Afinal, ele estará, em relação a esse empregador, em ociosidade absoluta.

Com esta mesma perspectiva é que atualmente a modalidade de contrato de trabalho intermitente possui uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn nº 5950) proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) a respeito destes pontos que alegam ser inconstitucionais, inclusive a ofensa do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e da precarização do emprego:

Diante desta insegurança quanto a efetiva prestação de trabalho e os direitos consagrados pela CLT que foram suprimidos, conclui-se que se trata de uma verdadeira “precarização do emprego”, pois há efetiva redução de direitos sociais e grave ofensa aos direitos fundamentais, consoante restará demonstrado.

Além disto, a ADIn proposta pontifica diversas outras inconstitucionalidades que resulta do contrato de trabalho intermitente.

5 CONCLUSÃO

Apesar da grande dificuldade em se obter uma análise mais aprofundada do tema, haja visto que é algo relativamente recente no direito brasileiro, ao ser analisado sob uma ótica do Estado, é possível afirmar que o contato de trabalho intermitente surge como uma “válvula de escape”, em que a ideia de flexibilizar as formas de contratação pelo empregador apresenta-se coerente para movimentar a economia, porém, observa-se a transgressão de direitos e princípios dos trabalhadores.

Diante do que foi exposto, pode ser afirmado que há tantos pontos positivos quanto pontos negativos, haja visto que a princípio esta modalidade já existia no cenário brasileiro, porém, realizadas de uma outra forma mais precária, que são os trabalhos realizados na informalidade, os chamados “bicos”.

A partir do contrato de trabalho intermitente, há a possibilidade de regularizar e colocar estes sujeitos dentro da sistemática estatal, garantindo-lhes ao menos o mínimo de direitos e evitando possíveis discussões no Poder Judiciário, como o mais recorrente, reconhecimento do vínculo de emprego.

De contramão, foi observado que apesar de garantir um mínimo de direitos ou direitos de todo trabalhador, esta modalidade vem a quebrando noções importantes de direitos e garantias já adquiridos e postos no ordenamento jurídico brasileiro.

Contudo, apesar de ser afirmado estes pontos pela grande maioria dos autores que até então expôs seus pensamentos amplamente fundamentados, é sábio dizer que o “direito do trabalho está caminhando para a (não fácil) reconstrução” e que “nosso papel é o de ser capazes de ler entre os anseios da sociedade laboral e tentar construir um conjunto de regras o mais próximo possível do sentido de justiça” (COLUMBU, 2017, p. 13).

Portanto, somente com o decorrer do tempo e o surgimento de novos entendimentos jurisprudenciais é que será possível definir de maneira mais concreta se tal mudança (inclusão) se tornou sagaz, sendo afirmado após um devido juízo de valor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950**. Ministro Relator Edson Fachin. Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Lei da Reforma Trabalhista**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018. **Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2018.

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>>. Acessado em: 27 ago. 2018.

COLUMBU, Francesca. **O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira**. Revista dos Tribunais | vol. 984/2017 | p. 277 - 301 | Out / 2017 | DTR\2017\6429.

DAMASCENO, Luiza Mascarenhas. **Comentários quanto à modalidade do contrato de trabalho intermitente previsto na lei 13.467/2017**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 191/2018 | p. 143 - 148 | Jul / 2018 | DTR\2018\17826.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Trabalho intermitente**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 188/2018 | p. 77 - 88 | Mar - Abr / 2018 | DTR\2018\10655.

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

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.