



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS**

**O CONTRATO INTERMITENTE NA REFORMA TRABALHISTA**

**VITOR SANTOS PÚPIO**

**LAVRAS – MG  
2019**

**VITOR SANTOS PÚPIO**

**O CONTRATO INTERMITENTE NA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães

**LAVRAS – MG  
2019**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

P984c Púpio, Vítor Santos.  
O contrato intermitente na reforma trabalhista / Vítor Santos  
Púpio; orientação de Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras:  
Unilavras, 2019.  
40f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das  
exigências do curso de graduação em Direito.

1. Reforma trabalhista. 2. Contrato. 3. Trabalho. 4.  
Intermitente. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

**VITOR SANTOS PÚPIO**

**O CONTRATO INTERMITENTE NA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

APROVADO EM: 06 de junho de 2019

**ORIENTADOR**

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães – UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Me. Guilherme Scodeler de Souza Barreiro - UNILAVRAS

**LAVRAS – MG  
2019**

## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente gostaria de agradecer, a Deus, por ter me dado saúde e força para superar todas as dificuldades dessa longa jornada.

A esta universidade, seu corpo docente, bem como direção e administração que de forma direta e indireta contribuíram a favor de minha formação.

Ao meu orientador Giovani, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Por fim, a todos que, de alguma forma, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

## RESUMO

O número de desemprego fez com que o governo aprovasse a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista), aonde na implantação desta Lei, reduz vários direitos dos trabalhadores aumentando os direitos dos Empregadores e assim tentando reduzir o desemprego. Com o advento desta Lei, veio o Contrato de Trabalho intermitente, que é um contrato que antigamente os trabalhadores conheciam como “bico”, aonde vários trabalhadores buscam por uma nova forma de ganhar dinheiro e poder se sustentar e manter sua família e a si mesmo. É um tipo de prestação de serviço realizado esporadicamente para distintas pessoas. Esse estudo teve como objetivo realizar uma revisão bibliográfica em livros, sites, legislação, periódicos, artigos, buscando investigar o contrato intermitente na Reforma Trabalhista. Especificamente procurou trazer conceitos e reflexões que possam auxiliar no entendimento do objetivo principal. Comprovou-se que a modalidade de contrato intermitente pode ser uma possível solução ou opção para reduzir o desemprego, mas é necessária uma conscientização por parte dos empregadores quanto a essa modalidade, já que o trabalhador procura por segurança, assim como o empregador deseja reduzir seus custos, porém com uma mão de obra qualificada.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista; Contrato; Trabalho; Intermitente.

## **LISTA DE SIGLAS**

Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>09</b>
2.1 Sujeitos da relação de emprego .....	09
2.1.1 Empregado .....	09
2.1.2 Empregador .....	09
2.1.3 Poder diretivo do empregador .....	10
2.2 Do contrato de trabalho .....	12
2.2.1 Noções introdutórias .....	12
2.2.2 Características .....	13
2.2.3 Forma .....	13
2.2.4 Duração e prazo .....	14
2.3 Da jornada de trabalho .....	15
2.3.1 Horas <i>in itinere</i> .....	16
2.3.2 Intervalos para descanso .....	16
2.3.3 Trabalho noturno .....	17
2.3.4 Horas extras .....	18
2.3.5 Jornada extraordinária de horas .....	18
2.3.6 Acordo de prorrogação de horas .....	19
2.3.7 Sistema de compensação de horas .....	20
2.3.8 Adicional de horas extras .....	21
2.4. Do contrato de trabalho intermitente .....	22
2.4.1 Conceito do contrato de trabalho intermitente .....	22
2.4.2 Histórico do contrato de trabalho intermitente .....	23
2.4.3 Aspectos legais do contrato de trabalho intermitente .....	25
2.4.4 Jurisprudências .....	27
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS .....</b>	<b>30</b>
<b>4 CONCLUSÃO .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>36</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O advento da Reforma Trabalhista incluiu um novo padrão de contrato, denominado como contrato intermitente, caracterizado pelo fato do empregado trabalhar somente se o empregador necessitar de seus serviços. Isso significa que o empregado recebe conforme o tempo que trabalha e na mesma seara seguem seus direitos trabalhistas, como 13º e férias, ou seja, são proporcionais.

Diversos brasileiros, para não ficar sem dinheiro, fazem pequenos serviços conhecidos como 'bico'. Em tese, o contrato intermitente tem como objetivo tornar essa prática formal, conferindo ao trabalhador alguns direitos trabalhistas.

No entanto, essa modalidade trouxe questionamentos, pois além de regularizar o chamado "bico", o trabalhador perdeu diversos direitos trabalhistas para favorecer o empregador, além de muitas dúvidas que ainda não foram respondidas pela Legislação, tais como se o montante recebido ao longo de um mês não atingir o valor de um salário mínimo, o período trabalhado será inserido na previdência? Como também quem seria responsabilizado a títulos de indenização quanto a um acidente de trabalho que venha a ocorrer no deslocamento de uma empresa para outra? Exemplo: Um trabalhador na modalidade intermitente, sofre um acidente no meio do caminho de uma empresa para outra empresa contratante, isso é considerado um acidente de trabalho. Eai? Qual empresa será responsável? Ainda não existem respostas para essa dúvida.

Por outro lado, esse tipo de contrato pode ser o ideal para pessoas que não podem, por algum motivo, atuar durante oito horas de trabalho, tais como idosos, adolescentes, estudantes, que desejam ter um salário, mas que não tem disponibilidade o dia todo.

Percebe-se que, apesar de desejar regularizar a situação do trabalhador, conferindo-lhe uma certa segurança, o contrato intermitente ainda apresenta muitas dúvidas e insegurança, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, o que justifica a realização desse estudo.

Pensando nisso, esse estudo teve como objetivo realizar uma revisão bibliográfica em livros, sites, legislação, periódicos, artigos, buscando investigar o contrato intermitente na Reforma Trabalhista. Especificamente procurou trazer conceitos e reflexões que possam auxiliar no entendimento do objetivo principal.

O estudo foi dividido em capítulos, sendo que no primeiro serão conceituados os principais agentes dessa pesquisa, ou seja, os sujeitos da Relação de Emprego, tais como o empregado, o empregador.

Serão ainda abordados o poder diretivo do empregador, o contrato de trabalho e suas noções preliminares, bem como características e formas, conforme o tipo de trabalho que é regulamentado entre empregador e empregado.

A seguir, será refletido sobre a jornada de trabalho, seu conceito, *horas in itinere*, isto é, o período que o empregador gasta para ir para o trabalho em um transporte que a empresa fornece, devido a falta de outro tipo de acesso ao local e que deve ser contabilizado.

Em seguida será relatado sobre os intervalos para descanso, trabalho noturno e horas extras. Assim como acordo para prorrogação de horas, sistema de compensação de horas, adicional de horas extras.

O capítulo seguinte abordará o contrato de trabalho intermitente, buscando compreender seu conceito, histórico, aspectos legais e jurisprudência.

Finalmente, serão descritas as considerações gerais sobre o tema em questão para logo após trazer as conclusões do autor.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 Sujeitos da relação de emprego

São considerados sujeitos da relação de emprego os empregados e empregadores, qualquer trabalhador ou empregador que atendam aos aspectos presentes nos art. 3º e 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BOULHOSA, 2012).

#### 2.1.1 Empregado

Conforme a CLT, art. 3º, “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, devendo ser pessoa física, apta a cumprir suas funções, assim como os deveres que lhe forem impostos (BRASIL, 1943).

Para Pinto (2003), apenas podem ser considerados como empregados aqueles sujeitos que atuam continuamente. O trabalhador que presta serviços eventualmente, sendo que estes serviços não são para uma única empresa não pode conferir tal situação jurídica (ex.: um encanador que realiza um reparo no encanamento).

O trabalhador, enquanto atuante em uma determinada empresa constantemente, não pode ser substituído ao longo de seu exercício cotidiano, já que na relação de emprego predomina a figura da pessoalidade, isto é, é imprescindível que a mesma pessoa física que foi contratada realize suas ações no interior da empresa. Isso não significa que casualmente essa substituição possa ocorrer devido a férias, licença, afastamento, tratamento de saúde, entre outros (VIANA, 2011).

#### 2.1.2 Empregador

De acordo com a CLT, “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943).

O conceito de empregador na visão de Nascimento (2002, p. 191) engloba a definição de empresas semelhantes. Para o autor, “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos, que tiver empregados”.

Para Viana (2011), ao empregador é conferida a responsabilidade de reconhecer o risco da atividade, tanto nos resultados positivos quanto nos negativos, devendo sempre avaliar a dimensão do seu patrimônio, visando não ultrapassar seus direitos na relação de emprego.

Conforme Martins (2008, p. 176):

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito, para ser empregador, ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei ° 2.757/56).

O autor ainda aduz que há diversas pessoas que podem ser tidas como empregadores, tais como a União, Estados-membros, municípios, entre outros. Incluiu-se nessa lista as entidades beneficentes. De um modo bem simples, empregador é conceituado como aquele que possui algum empregado.

### 2.1.3 Poder diretivo do empregador

Para o trabalhador ser considerado empregado é necessário que ele possua um dos aspectos conhecido como subordinação, isto é, o empregado deve cumprir as diretrizes determinadas pelos seus superiores hierárquicos, conforme as regras impostas pelo empregador. No entanto, é válido dizer que existem restrições para isso e não é tudo que cabe aos empregados acatar, já o empregador pode praticar abuso de seu direito, o que terá consequências que ele deverá assumir (KRIEGER, 2012).

Nessa perspectiva Schwarz (2011, p. 105-6) relata que:

Compete, portanto, ao empregador decidir como utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição. Pode, nesse contexto, organizar o seu empreendimento, decidindo a atividade que será nele desenvolvida, o número de empregados que serão admitidos e o local e o horário de trabalho, por exemplo, inclusive editando o regulamento da empresa. No exercício do poder de direção, o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado.

Percebe-se que o poder de direcionar os empregados se torna irrestrito a partir do momento em que os empregados não têm a obrigação de realizar ordens que não sejam legais. O poder diretivo tem como responsabilidade organizar, controlar e disciplinar o trabalho.

No que se refere ao poder de organização, Nascimento (2009, p. 226) destaca que “o empresário é um organizador. (...) Assim, o poder de direção, manifestando-se primeiramente como direito de organizar, obviamente também de ordenar, é inerente ao empregador”.

Sabe-se que uma empresa desorganizada não produz como deveria e, conseqüentemente, ela não exerce a atribuição para a qual foi criada. Portanto, pertence ao empregador a responsabilidade de organizar, estruturando jurídica e economicamente toda a atividade (BEZERRA; FERREIRA, 2012).

Referente ao poder de controle Nascimento (2005) citado por Krieger (2012) o qual é realizado pelo empregador, diz o autor que não cabe ao empregado executar suas funções da maneira que mais lhe convier, mas sim como foi imposto pelo seu empregador. Esse empregador pode fiscalizar o que foi feito, revistando os objetos do empregado, porém sem cometer abusos, tais como não exigir que se dispa, pois isso seria ferir a dignidade do trabalhador. Os aspectos de controle ocorrem sempre frente à delimitação de entrada e saída dos empregados por meio de livro ou cartão de ponto, entre outros.

O monitoramento do e-mail é outro tipo de controle que pode ser realizado pelo empregador, assim como o uso do telefone. Quando essas ações são executadas pelo empregador de maneira restrita e respeitando, identificam a atuação do poder diretivo. Conduta, esta que impede que empregador se veja frente a comportamentos ilícitos advindos de seu empregado, sendo que caso isso ocorra ele poderá ser responsabilizado e punido (BEZERRA; FERREIRA, 2012).

Finalmente, há o poder disciplinar, o qual para Machado Jr. (1999, p. 153) citado por Bezzera e Ferreira (2012):

[...] para conseguir seus objetivos, o empregador conta com o poder organizacional e diretivo. Porém esses poderes só se tornarão efetivos na medida em que o empregador contar com o poder disciplinar, que se traduz, na prática, como o poder de impor o cumprimento de suas ordens, arcando o empregado com medidas disciplinares na hipótese de não cumpri-las.

Nessa perspectiva relatou Nascimento citado por Krieger (2012) que o poder disciplinar é o direito do empregador de impor sua autoridade, ordenando e

estabelecendo penalidades aos empregados. Caso já exista um regime disciplinar e regras previstas no regulamento da empresa, esse poder pode acontecer de maneira estatutária, ou seja, o empregador apenas aplica as normas conforme o estatuto da empresa. Isso significa que o empregado poderá ser suspenso com uma penalização de até 30 dias, já que se o período ultrapassar um determinado número suas consequências se assemelharão a uma despedida por justa causa.

Destaca-se que se o trabalhador interpretar que foi prejudicado ou injustiçado por ter sido penalizado lhe é assegurado o direito de agir a intenção de invalidar essa atividade, pois as penas disciplinares se submetem ao monitoramento da Justiça do Trabalho.

## 2.2 Do contrato de trabalho

### 2.2.1 Noções introdutórias

Conforme Godoy (2018), o contrato de trabalho é um negócio, característico e submetido a determinações exclusivas, por meio do qual uma pessoa física, conhecida como empregado, presta serviços para um empregador em troca de um valor financeiro conhecido como salário. O empregador pode ser pessoa física ou jurídica e direciona este empregado que deve atender a regras jurídicas.

O caput do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conceitua “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943). Essa concepção recebeu várias críticas da doutrina, já que primeiramente não destaca com clareza os aspectos do contrato empregatício. Em segundo lugar, fica subentendido que o contrato leva a relação de trabalho a emergir, visto que o contrato é a própria relação (NOLASCO, 2014).

O artigo 3º da CLT impõe condições para uma pessoa ser considerada como empregado, ou seja, é preciso que seja pessoa física, os serviços devem ser prestados continuamente, ficando esse empregado submetido ao empregador. Essa subordinação significa que o empregado deve acatar técnica e juridicamente o que lhe for determinado. Deve haver o pagamento de um salário. Esses elementos identificam o contrato de trabalho (GODOY, 2018).

### 2.2.2 Características

O contrato de trabalho é bilateral, no qual são impostas obrigações que devem ser cumpridas pelas duas partes. Ao empregador cabe oferecer condições dignas e seguras de trabalho, além de remunerar o empregado. Este último tem a responsabilidade de atuar conforme o estabelecido pelo empregador. Possui cunho de direito privado, na medida em que seu objeto e destina relaciona-se intimamente com os desejos dos particulares. Trata-se de um contrato “*intuitu personae*”, isto é, sua natureza é pessoal, demandando que os dois lados executem suas funções (GODOY, 2018).

A pessoalidade ou cunho “*intuitu personae*” quer dizer que “é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar” (CASSAR, 2014, p. 291).

Assim, ao empregado cabe prestar serviço pessoalmente ao empregador, não podendo ser substituído, exceto em caso de aprovação do empregador. Destaca-se que a pessoalidade apenas vale para o empregado, o empregador pode ser substituído quando e como desejar não precisando de consentimento do empregador.

Como características do contrato de trabalho cita-se, como já falado, a onerosidade; as funções executadas por ambas as partes devem ter importância relevante, sendo que o trabalho realizado gera o direito ao pagamento, outra característica do trabalho é a diversidade refletida na ideia de que seus efeitos são lucrados pelo empregador, nunca pelo empregado (GODOY, 2018).

### 2.2.3 Forma

As formas mais comuns de contrato de trabalho são por tempo determinado e por tempo indeterminado. Para Nolasco (2014), geralmente, os contratos possuem duração indeterminada. No entanto, a cláusula de termo final de um contrato o leva a se tornar por prazo determinado.

Segundo Cairo Júnior (2014) citado por Rodrigues (2017) considera-se por prazo indeterminado o contrato efetuado entre empregado e empregador, conforme

a forma legal, sendo que não foi programado o término dos serviços que serão prestados. Esse pressuposto deriva de um dos aspectos que direcionam o direito laboral, o princípio da continuidade do emprego, conhecida como presunção *iuris tantum*.

Cairo Júnior (2014) citado por Rodrigues (2017) destaca ainda que o contrato laboral possui uma eficiência submissa a fenômeno futuro e determinado, o qual conferirá ao contrato, excepcionalmente aceita pela lei, um prazo determinado. Ou seja, o contrato poderá ter prazo determinado se forem acatados os aspectos que deve possuir para ser identificado como contrato de trabalho e se for estabelecido um prazo para seu término.

#### 2.2.4 Duração e prazo

O contrato por tempo determinado, de acordo com Godoy (2018) tem durabilidade restrita e data para ser extinto. Inclui-se nesse tipo de trabalho serviços como, por exemplo, a pintura de uma empresa, ou a construção de mais um cômodo. O contrato de experiência também entra nessa modalidade.

O contrato por tempo indeterminado prevalece em razão de dois relevantes fatores. Primeiro devido ao princípio da continuidade da relação de emprego, através da qual a continuidade do vínculo empregatício recebe proteção. Segundo porque o contrato por tempo indeterminado beneficia mais o empregado, já que é inclinação do empregador investir mais no empregado constante do que naquele que presta serviço por prazo determinado. Portanto, o contrato por tempo indeterminado cria mais direitos rescisórios do que o contrato por tempo determinado (NOLASCO, 2014).

O trabalho eventual é aquele que, apesar de realizado de maneira contínua e com cunho profissional, possui destinatários distintos ao longo do tempo, o que impossibilita a prevalência jurídica do trabalhador quanto a um destes destinatários. Assim sendo, pode-se dizer que o trabalhador eventual não tem um empregador, já que ele presta serviços a vários beneficiários, os quais são favorecidos com suas ações em pequenos espaços de tempo, não havendo uma relação de continuidade ou permanência. É um trabalho transitório (ARGENTIM, 2015).

Para Caio Junior (2006, p. 85) apud Argentim (2015):



A relação de trabalho temporário é aquela que se realiza com pré-determinação de prazo. Ordinariamente a relação de emprego se efetiva por tempo indeterminado, atendendo ao princípio da continuidade que norteia o Direito do Trabalho.

Alerta o autor que nesse caso excepcionalmente é permitido pela lei que o fim da prestação de serviços sofra ajustes até mesmo antes do seu início (ARGENTIM, 2015).

### 2.3 Da jornada de trabalho

A jornada normal de trabalho consiste no período de tempo que o empregado deve se manter sob as determinações do empregador, esperando ou realizando ordens, já que o contrato de trabalho faz com que o empregado tenha o dever de se submeter às ordens e à direção do sujeito que se beneficia dos produtos da sua ação, associados à estabilização de *como*, *onde* e *quando* a atividade será prestada (SCHWARZ, 2009).

Para Borba (2016), jornada de trabalho é o período de tempo no qual o empregado se dispõe a prestar serviços para o empregador em razão de um contrato de emprego e em troca de uma remuneração. Trata-se da permuta da energia de vida do empregado pelo pagamento de um valor em dinheiro e/ou uso do empregador.

Da Silva (2015) destaca que em italiano a expressão *giornata*, significa dia. Em Frances utiliza-se *jour*, que também significa dia; *journé* e quer dizer jornada. Jornada, portanto, tem o sentido de dia, ou seja, oito horas diárias de trabalho. Às 44 horas que faz alusão a Constituição Federal de 1988, não tem a terminologia de jornada, já que se refere à durabilidade do trabalho, possuindo um ponto de vista mais vasto podendo englobar o padrão semanal, mensal e anual. Interpreta-se, então, a jornada como a quantidade de horas diárias de serviços prestados pelo trabalhador para a empresa.

Compreende-se, portanto, que jornada de trabalho é o tempo durante o qual o trabalhador se encontra a serviço de uma empresa. O tempo irá variar e se encontra determinado no Direito do Trabalho. Vale destacar que o número de horas trabalhadas, assim como suas restrições e características variam de país para país.

### 2.3.1 Horas *in itinere*

Em palavras simples, as horas *in itinere* podem ser interpretadas como o tempo em que o trabalhador gasta para deslocar de sua casa até o local de trabalho. Essas horas, no entanto, foram excluídas com a reforma trabalhista.

Tal conclusão pode ser comprovada no art. 58 da CLT, o qual foi reelaborado pela Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17:

Art. 58 – [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2017).

No entanto, para Janon e Garcia (2018) há uma incoerência nessa afirmação, já que o parágrafo 2º, o artigo 4º da CLT estabelece as circunstâncias em que o tempo que o empregado leva para se deslocar de seu domicílio para a empresa não deve ser considerado:

I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; e VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (BRASIL, 2017).

Percebe-se que a legislação não faz nenhuma menção sobre o deslocamento, o que revela a incoerência. Portanto, ao não suprimir o tempo gasto com transporte é reconhecido que esse período também faz parte da jornada de trabalho, visto que o empregado se encontra a serviço do empregador, o que revela então que deve permanecer a regra geral (JANON; GARCIA, 2018).

### 2.3.2 Intervalos para descanso

Conforme o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019), o denominado intervalo intrajornada, tempo voltado para que o empregado possa repousar e se alimentar não é incluído na jornada de trabalho. Segundo o art. 71 da CLT, aquele sujeito que possui uma jornada de trabalho superior a seis horas tem direito a um intervalo mínimo de uma hora. Caso essa jornada seja menor, o intervalo é de no mínimo 15 minutos.

Art. 71 [...]

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais,

implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (BRASIL, 2017).

Em caso de descumprimento, é obrigação do empregador remunerar o tempo equivalente a esse intervalo a horas extras, isto é, acrescer pelo menos 50% sobre o valor pago pela hora normal de trabalho (BRASIL, 2019).

Em ocasiões excepcionais, o intervalo de uma hora poderá ser diminuído. Isso somente será possível se o local para refeições não for apropriado e deverá haver uma autorização do Ministério Público do Trabalho. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) acatou o tempo de intervalo de 30 minutos se houver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2019).

### 2.3.3 Trabalho noturno

Para o empregado urbano, o trabalho noturno é aquele prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, segundo a CLT em seu art. 73, § 2º. No caso do empregado rural, o serviço é prestado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e na pecuária das 20 horas de um dia até às 4:00 horas do dia seguinte, na atividade pecuária, atendendo aos requisitos da Lei nº 5.889/1973 (SCHWARZ, 2009).

Em razão do desgaste biológico que o trabalho noturno causa, o trabalhador deverá ser remunerado com um adicional, baseado na hora diurna de pelo menos 20% para o trabalhador urbano e 25% para o rural. O cálculo do adicional noturno deverá ter como fundamento o serviço prestado regularmente durante o dia, acatando ao estabelecido na Constituição em seu art. 7º, inciso IX (SCHWARZ, 2009).

Especialmente para o trabalhador urbano, a hora do trabalho noturno não será computada como de 60 minutos, mas como de 52 minutos e 30 segundos, conforme disposto na CLT, art. 73, § 1º. Dessa maneira, cronologicamente a hora de trabalho noturno é menor, em caso de empregado urbano, de maneira que, a cada 52 minutos e 30 segundos de serviços prestados à noite serão incluídas uma hora de trabalho. Então, das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte haverá um total de oito horas legais, apesar de que cronologicamente contam-se apenas sete horas (SCHWARZ, 2009).

#### 2.3.4 Horas extras

Conforme a legislação trabalhista brasileira somente é admitida até duas horas a mais de trabalho diário, desde que haja um acordo individual, convenção ou acordo coletivo. Vale destacar que essas horas deverão ser remuneradas com adicional de no mínimo 50% do valor da hora regular ou recompensadas através de banco de horas (BRASIL, 2019).

O banco de horas é uma forma de recompensar as horas trabalhadas assegurado pela lei trabalhista brasileira. Normalmente esse padrão é mais simples e proporciona as empresas a se adaptarem a jornada de trabalho de seus empregados, levando em conta suas demandas de produção ou operacional. De modo geral, esse modelo é mais flexível e permite que as empresas adequem a jornada de trabalho de seus colaboradores segundo suas necessidades produtivas ou demanda operacional (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

A Reforma Trabalhista possibilitou que a realização do banco de horas ocorra sem que haja a intervenção de sindicatos ou outras burocracias. O acordo pode ser feito entre o empregado e a empresa apenas. Porém, tal decisão deve ser informada nos contratos individuais. A durabilidade do banco de horas é de no máximo 12 meses, ou seja, durante esse período o empregado deve ser recompensado como acordado com a empresa (JORNAL CONTÁBIL, 2018).

#### 2.3.5 Jornada extraordinária de horas

A jornada de trabalho legal brasileira e considerada como padrão é de 8 (oito) horas diárias e/ou 44 (quarenta e quatro) semanais, estabelecida no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Entretanto, outros modelos de jornada de trabalho podem ser observados, tais como: a) período sem interrupção de substituição, onde a jornada de trabalho é de 6 horas diárias e 36 semanais; b) jornada contratual inferior à jornada de trabalho legal padrão de 8 horas diárias e/ou 44 semanais; c) jornada contratual acima da jornada padrão, podendo ser citada a jornada 12x36 (doze horas consecutivas de trabalho por 36 horas consecutivas de descanso) (BORBA, 2016).

A jornada extraordinária é o período de tempo de trabalho que excede a jornada legal ou contratual de trabalho. Isto é, é a jornada de trabalho que transpõe

a restrição legal ou contratual e por isso é denominado como trabalho extraordinário (BORBA, 2016).

Delgado (2010, p. 835) apud Ceccon (2014) conceitua jornada extraordinária como “o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. ” O autor ainda completa que a jornada extraordinária é “a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”.

Conforme Jorge Neto e Cavalcante (2010, p. 640) apud Ceccon (2014), “a CLT permite horas extraordinárias em três casos: acordo de prorrogação, sistema de compensação e necessidade imperiosa (força maior, conclusão de serviços inadiáveis e a recuperação das horas de paralisação). ”

#### 2.3.6 Acordo de prorrogação de horas

Realizado entre empregado e empregado, o acordo de prorrogação de horas é determinado entre as partes gerando a ampliação da durabilidade regular da jornada de trabalho frente à remuneração de adicional de horas extras podendo ser feito por tempo determinado ou indeterminado. Deverá ser redigido e adicionado ou não no contrato de trabalho ou através de convenção coletiva (DA SILVA, 2015).

Do ponto de vista de Delgado (2010, p. 838), as prorrogações de jornada de trabalho no dia a dia trabalhista classificam-se em regulares ou irregulares. O autor ainda acrescenta que:

Regulares são aqueles acréscimos de jornada que se enquadram em alguma das modalidades de prorrogações fixadas pela ordem jurídica. Irregulares, em contrapartida, são as dilações que se verificam no cotidiano trabalhista, sem atendimento aos requisitos fixados em lei (DELGADO, 2010, p. 838).

Sabe-se que a prorrogação de jornada irregularmente, segundo os relatos acima, gera as mesmas consequências da prorrogação lícita, tais como o fato do empregado ser remunerado conforme o trabalho que executa. Porém, não é impossível que o empregador possa ser punido administrativamente caso isso ocorra (CECCON, 2014).

### 2.3.7 Sistema de compensação de horas

O sistema de compensação acontece se são prestadas mais horas de serviços trabalhadas em um dia para reduzir a quantidade de horas no outro. Dessa maneira, ele poderá exercer suas funções até duas horas prorrogadas por dia, as quais não serão remuneradas com o adicional de horas extras. Trata-se de um instrumento flexibilizatório relevante determinado pelo ordenamento brasileiro (SILVA, 2012).

Geralmente, a compensação de horas tem como objetivo a redução ou supressão do trabalho aos sábados, segundas-feiras que antecedem feriados às terças-feiras, sextas-feiras que sucedem feriados às quintas-feiras, dias de carnaval e quarta-feira de cinzas (meio expediente), entre outros (GUIA TRABALHISTA, 2019).

Se usado de forma adequada e não havendo excessos no tempo expandido, o sistema de compensação de horas é visto como um pacto que beneficia o tempo disponível do trabalhador e traz vantagens para o empregador. No entanto, em caso de abusos, sua natureza trabalhista é eximida, visto que ele pode danificar a saúde e segurança laboral do empregado (SILVA, 2012).

Também denominado como Banco de Horas, esse sistema foi estabelecido pela lei 9601/98, artigo 6º, o qual alterou o texto do artigo 59 da CLT, entrando em vigor o seguinte texto:

Art. 59 (...)

§ 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (BRASIL, 1943).

O direito brasileiro ganhou a regularização de compensação de horários anual, porém quando votada os parlamentares mitigaram o projeto primário levado ao Congresso Nacional gerando uma compensação anual restrita, com durabilidade de 120 dias ao invés de um ano. Entretanto, o poder executivo, por meio da medida provisória nº 1709 (publicada em 07.08.1998), determinou o padrão anual total para

a compensação restringindo, dessa maneira, a amenização previamente legitimada (padrão que foi conservado em várias medidas provisórias que vieram depois, tais como a Medida Provisória nº 2.164-41, publicada em 24.08.2001) (SILVA, 2012).

### 2.3.8 Adicional de horas extras

O adicional de hora extra é aquele que deverá ser pago ao empregado que prorroga, diária ou semanalmente, a jornada de trabalho legal ou contratual. Segundo Cassar (2015, p. 821) apud Borba (2016), “o adicional de hora extra é devido quando o empregado labora além da jornada legal ou contratual”.

Martinez (2010, p. 360) apud Borba (2016) relata “tratar-se de acréscimo salarial pago sempre que são extrapolados os limites da duração do trabalho normal”.

Isto é, em cima de cada hora trabalhada a mais na jornada de trabalho, ao empregado deverá ser pago um acréscimo/adicional de 50%, pelo menos. Conforme Delgado (2016, p. 1036) “o adicional de horas extras mínimo no Direito brasileiro, hoje, é de 50% [...], salvo índice mais favorável [...]”.

Os dizeres de Delgado (2016) corroboram com o disposto na CLT, em seu art. 61, § 2º, a qual destaca em sua redação que o para ser calculado o valor do adicional de hora extra deve-se ter como base o valor do salário-hora do empregado, sendo que “[...] nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será [...], superior à da hora normal[...]” (BRASIL, 1943).

O adicional de hora extra, tem como finalidade recompensar o empregado, pois esse fica exposto a doenças laborais ou acidentes de trabalho além da jornada legal ou contratual. Segundo Delgado (2016) isso ocorre porque a expansão da jornada de trabalho, incluindo as horas extras, acentua consideravelmente o risco de que o trabalhador seja acometido por doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

Em seu inciso XXII, art. 7º, a Constituição Federal de 1988 prevê que é direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Estabelece, ainda, no inciso XIII, do mesmo artigo, “duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais[...]” (BRASIL, 1988).

A natureza do adicional de hora extra, há tempos atrás era tida como de origem indenizatória. A doutrina contemporânea, entretanto, já efetivou a compreensão de que esse adicional possui natureza salarial (BORBA, 2016).

## 2.4 Do contrato de trabalho intermitente

### 2.4.1 Conceito do contrato de trabalho intermitente

Segundo a CLT, art. 443, §3º alterado pela Reforma Trabalhista, conforme a Lei nº 13.467/17:

Art. 443 [...]

§ 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 (BRASIL, 2017).

A redação da nova lei conceitua o contrato de trabalho intermitente como contrato de trabalho para prestação de serviços, com subordinação, porém de maneira inconstante, seja lá qual for o tipo de serviço prestado. Do ponto de vista Lima (2017, p. 63) “intermitente é o trabalho prestado sem dia e horário fixos de trabalho”, o que justifica a denominação de informal da regulamentação dessa modalidade de trabalho, também conhecida como ‘bico’, já que sua informalidade impede que o trabalhador seja assegurado legalmente.

Fernandes (2017) conceituou o trabalho intermitente como um instrumento flexibilizador de duas relevantes esferas: reduzir os custos empresariais e aumentar o poder patronal na gestão da mão de obra.

Trata-se de uma nova modalidade de contratação do trabalhador. Sua principal característica é o fato de não ser constante e possuir períodos de trabalho alternados, estabelecido em horas, dias ou meses, seja lá qual for o tipo de serviço prestado, exceto a de aeronauta.

Além do mais, esse mesmo trabalhador pode prestar serviços para outros empregadores, visto que não existe vínculo entre ele e um único empregador, como previsto no art. 452-A, § 5º da CLT (BRASIL, 2017).



#### 2.4.2 Histórico do contrato de trabalho intermitente

Outros países como Alemanha, Inglaterra, Portugal, Itália, Estados Unidos, entre outros já adotavam o contrato de trabalho intermitente, o que significa que ele não é de origem brasileira. Nesses demais países estrangeiros, a legislação que estabelece a prestação de serviços por intermitência registrou legalmente aspectos exclusivos para que ele fosse empregado, tais como acordo referente a jornada mínima, remuneração do período à disposição com pagamento de um valor inferior e limitação de atividades (NACIF; SOUZA, 2018).

A Alemanha, por exemplo, adotou essa modalidade em 1985. No *trabalho a pedido* alemão, pode haver um pacto entre os empregadores e trabalhadores de forma que o trabalhador atue conforme a demanda do trabalho. Nesse pacto deve estar clara a durabilidade semanal do trabalho e o número de horas diário. Se a durabilidade semanal não for estabelecida, subentende-se que a jornada será de 10 horas semanais. Caso a periodicidade diária também não seja determinada, caberá ao empregador convocar o trabalhador por, pelo menos, três horas consecutivas (FERNANDES, 2017).

Entretanto, a jurisprudência tem entendido que nem sempre cabe a adoção de restrições mínimas legais quando a jornada de trabalho não é estipulada. Além do mais, o empregador apenas deverá prestar os serviços se for convocado por meio de notificação com, no mínimo, quatro dias de antecedência. Porém, se houver uma convenção coletiva, as restrições aqui referidas podem ser alteradas, segundo a legislação alemã, transferindo para o empregado uma grande parcela dos riscos do trabalho, contrariando o disposto por essa mesma legislação (FERNANDES, 2017).

Portanto, nesse país há uma fixação de horas a serem trabalhadas, com uma remuneração capaz de sustentar sua sobrevivência, além da comunicação com antecedência para a convocação (FONTENELE, 2017).

A Lei Biaggi de 2003 foi a responsável por inserir na Itália o trabalho intermitente, visando elevar a quantidade de empregados formais. Porém, esses trabalhadores deveriam ser menores que 25 anos ou maiores que 55 anos de idade. O contrato seria a prestação de serviço de forma intermitente segundo o determinado em ação coletiva, podendo ocorrer na semana, no mês ou no ano. Se

não houvesse negociação coletiva, a responsabilidade da regulamentação ficaria a cargo do Ministério do Trabalho (FERNANDES, 2017).

O período de trabalho para um mesmo empregador não poderia ultrapassar 400 dias a cada três anos civis ou se tornaria integral e por tempo indeterminado. A exceção são os locais voltados para entretenimento, turismo ou aqueles abertos ao público. Há ainda uma cláusula obrigando o trabalhador a atender ao chamado do empregador, o qual deverá lhe recompensar pelo período trabalhado. Na ausência dessa cláusula, o trabalhador poderá recusar sem nenhum dano para as partes. O tempo para que o trabalhador seja convocado não poderá ser menor que um dia útil. Essa modalidade de trabalho não pode ser usada para substituir trabalhadores em greve, trabalhadores dispensados em massa. (FERNANDES, 2017).

Percebe-se que mesmo não havendo garantias, na Itália existem diversas limitações quanto a esse tipo de trabalho e uma larga regulamentação. Conforme Fontenele (2017), a forma de atuação é voltada para jovens e aposentados, é descontínua, requer admissão em acordos ou convenções ou autorização do órgão do trabalho. O período de antecedência para a convocação é de pelo menos um dia.

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente encontra-se disposto no Código do Trabalho de 2009, art. 157º e pode ser admitido em empresa que possua ação inconstante ou variável, sendo que trabalhador e empregador poderão pactuar a prestação de serviços de maneira intercalada por um ou mais períodos de inatividade. Além do mais, não é admissível que ele seja estabelecido em regime de trabalho temporário ou a termo resolutivo (FERNANDES, 2017).

Possui duas espécies: o trabalho alternado e o trabalho conforme chamada. As duas possuem em comum o fato de que no contrato deve ser especificada a quantidade anual de horas trabalhadas ou de dias em tempo integral. Se isso não ocorrer subentende-se que se trata de um período inativo (FERNANDES, 2017).

O que diferencia as duas espécies é que na primeira, o trabalho alternado, é imposto um tempo de trabalho com prazo para começar e acabar. Sua durabilidade não pode ser menor que seis meses por ano sendo os quatro primeiros consecutivos (FERNANDES, 2017).

Já a segunda, a chamada, a antecedência em que o trabalhador deve ser chamado para atuar é determinada pelas partes, não podendo ser menor que 20 dias. Dessa maneira, o trabalhador fica a mercê do empregador o qual poderá impor

quando desejar se e quando irá iniciar a prestação dos serviços (FERNANDES, 2017).

Fontenele (2017) descreve que no Modelo inglês do Reino Unido, os empregados ficam de plantão (Contrato Zero hora). Aonde o empregador não tem obrigação de oferecer o trabalho, bem como o empregado não tem obrigação de aceitar quando convocado. A faixa etária dos empregados é menor de 25 e maior de 65 anos de idade. A carga horária é de 26 horas semanais, sendo que o salário auxilia no pagamento dos estudos. Essa modalidade não oferece estabilidade financeira, pois os trabalhadores não têm seus direitos garantidos, o que apenas tem trazido problemas para os empregadores.

No Brasil, conhecida como Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, em 11 de novembro de 2017 começou a vigorar mudando consideravelmente a Lei nº 5.452/43 (CLT). Dentre essas transformações foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro o contrato de trabalho intermitente, texto determinado nos artigos 443 e 452-A da referida lei. Antigamente não existia nenhum sistema semelhante ao intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, visto que o contrato com a quantidade mais reduzida de horas era o parcial com 25 horas semanais (art.58-A CLT), o qual também foi alterado com a Reforma, tendo o número horas sendo estendido para 30 horas semanais (PEREIRA, 2017).

Mesmo não sendo categórico na lei em quais relações de emprego poderia ser empregado o contrato de trabalho intermitente, parece que a ideia do legislador com a normalização seria tornar formais diversos trabalhadores que exercem suas funções baseadas no regime intermitente, mas sem garantias trabalhistas. Esse tipo de contrato de emprego objetiva englobar uma porção de trabalhadores brasileiros que regularmente exercem atividades de cunho inconstante, sem haver uma regulamentação na lei dessas ações, tendo como consequência um trabalho de maneira irregular e sem precauções trabalhistas (PEREIRA, 2017).

#### 2.4.3 Aspectos legais do contrato de trabalho intermitente

Conforme já dito anteriormente, impõe a regulamentação do trabalho intermitente que essa modalidade de contrato deve ser acordada por escrito, sendo que em sua redação deve estar especificado o valor da hora trabalhada, a qual não poderá ser menor que o valor da hora do salário mínimo, ou do valor conforme a

função que será prestada e que já é desenvolvida por outros funcionários que atuam em regime intermitente ou não (PEREIRA, 2017).

A convocação do empregado deve ser com antecedência mínima de três dias corridos, comunicando a jornada. O tempo de resposta desse empregado é de um dia útil e caso isso não ocorra será entendido que ele recusou a oferta (FERNANDES, 2017).

Mesmo sendo imposto o valor da hora baseado no salário mínimo no contrato de trabalho intermitente não existe um pressuposto do número de horas semanais que o trabalhador deverá atuar. Nesse sentido Lima (2017) apud Pereira (2017) aduz que:

(...) ao contrario do que ocorre no sistema vigente, em que o tempo à disposição da empresa é pago ao trabalhador, o trabalhador poderá trabalhar algumas horas em uma semana, em um mês, em um ano, fazendo jus apenas às horas trabalhadas efetivamente (PEREIRA, 2017, p. 63).

Percebe-se que o pagamento nessa modalidade se assemelha ao modelo de jornada de zero hora adotado no Reino Unido, a qual faz com que os trabalhadores fiquem a mercê do empregador, solucionando questões de fluxo de trabalho para os empregadores os quais oferecem condições precárias de trabalho e de vida para os funcionários (PEREIRA, 2017).

Para Maria (2019), ao empregado deve ser pago o salário ao fim de cada período trabalhado, sendo descrito em seu recibo de pagamento remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado, assim como adicionais legais.

A autora Maria (2019) destaca que tal obrigação de identificar os valores atende ao imposto na Súmula 91 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa normal veta o salário conhecido como global, o qual não especifica os valores que são remunerados na folha de pagamento.

Conforme a súmula: “Súmula 91: Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador” (BRASIL, 2003).

Caberá ao empregador também recolher a contribuição e realizar o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para o período trabalhado. A base do pagamento deverá ser os valores pagos do período mensal, sendo que a empresa também deve proporcionar ao empregado um comprovante de que essas obrigações foram cumpridas. Quanto as férias, o empregado pode dividir suas férias

em até três vezes mediante prévio acordo com seu empregador, conforme Art. 2, III, § 1º da Portaria MTB nº 349. Nessa fase, entretanto, o mesmo empregador não poderá chamá-lo para trabalhar, porém o trabalhador poderá prestar serviços para outro empregador, visto que não existe vínculo com nenhum dos empregadores (MARIA, 2019).

Findado o serviço o trabalhador deverá ser remunerado imediatamente, incluindo os direitos trabalhistas de outros trabalhadores. Apesar de a lei deixar claro que o imediatismo para o pagamento, esse deverá ser coerente com o art.459 da CLT, o qual destaca em sua redação que o pagamento tem que ser realizado em um prazo de até 30(trinta) dias, sendo pago até o quinto dia útil do mês seguinte. O FGTS também deverá ser depositado na conta do trabalhador junto a Caixa Econômica Federal (PEREIRA, 2017).

Finalmente é válido dizer que a recusa da oferta de trabalho pelo empregado não elimina a característica de trabalho intermitente. No entanto, essa autonomia do trabalhador é somente aparente, visto que ele somente terá um pagamento se realizar o serviço. Caso aceite e não compareça ou se o empregador dispensar o trabalhador sem nenhuma razão, caberá ao desistente ressarcir a outra parte, em um período de trinta dias, o valor de 50% da remuneração que seria devida (FERNANDES, 2017).

#### 2.4.4 Jurisprudência

Assim como as demais modalidades de trabalho, o contrato intermitente também tem revelado discordâncias por ambas as partes, sendo necessário recorrer ao TRT para solucionar a questão.

Na ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região TRT-21: RTSum 00005451020185210041, datada de 27 de novembro de 2018, e realizada em Natal no Rio Grande do Norte, pela Juíza Titular da 11ª Vara do trabalho de Natal/RN, Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves, o autor alegou que foi contratado como motorista de ônibus escolar, com o salário de R\$1.889,35 em 16 de novembro de 2017 e foi dispensado em 09 de maio de 2018, sem justa causa. O autor relatou que a empresa o obrigou a assinar um contrato de trabalho intermitente ou não iria receber os valores rescisórios. Vale destacar que em sua carteira de trabalho não

havia nenhum registro até o presente momento, no qual foi realizada tal identificação.

O autor requereu o contrato por tempo indeterminado, visto que havia sido contratado para prestar serviços continuamente, a jornada de trabalho foi estabelecida, ele era remunerado mensalmente e não havia nenhuma alusão à convocação para trabalhar. Além disso, foi requerido que fossem pagas verbas rescisórias as quais são próprias do contrato de trabalho por prazo indeterminado, bem como as multas dispostas na CLT em seus arts. 467 e 477, §8º.

Conforme Cairo Júnior (2014) citado por Rodrigues (2017) o que caracteriza o contrato por prazo indeterminado é a constância no trabalho.

Essa afirmação revela as particularidades do trabalho por prazo indeterminado e não do trabalho intermitente, o que significa que até então o autor se encontrava correto ao requerer seus direitos.

No entanto, a ré demonstrou oposição aos dizeres do autor relatando um acordo entre as partes de que o contrato seria intermitente, devido ao trabalho ser esporádico, ou seja, existia uma inatividade no transporte em alguns períodos do ano que são relativos ao recesso escolar.

Ocorreu que a decisão foi a favor do autor, visto que havia várias irregularidades no contrato intermitente que foi apresentado pelo autor, tais como ser celebrado por escrito e constar exclusivamente o valor da hora trabalhada, a qual não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo ou se basear na função que será exercida.

O contrato apresentado foi considerado por prazo indeterminado devido a continuidade, sendo que o pagamento era mensal e não ao final de cada convocação, a qual não foi comprovada pela ré que confessou a presença da continuidade.

Foi entendido, então, que o recesso escolar não altera a natureza do serviço, pois ele possui as mesmas características de férias ou de uma pausa por algum motivo qualquer, como afastamento por doença, por exemplo.

Como não havia provas de pagamento de verbas rescisórias e o como não houve motivo para a dispensa, a ré foi condenada a pagar para o autor todos os direitos trabalhistas, isto é, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais um terço, FGTS mais multa sobre o FGTS.

A ré ainda foi condenada a pagar multa de 5% sobre o valor da causa para o autor, pois interpretou-se que houve má-fé de sua parte quando tentou alterar a modalidade contratual para intermitente com a intenção de não arcar com as despesas trabalhistas ao dispensar o autor. Essa multa foi determinada pela CLT em seu artigo 793-B.

Em fevereiro do ano corrente, no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região TRT-21 foi movido um recurso, ROPS 00002582520185210016 - Inteiro Teor tendo como objeto o contrato intermitente de trabalho. O Juiz da Vara julgou improcedentes os pleitos contidos nos autos trabalhistas.

O autor alegava que trabalhava conforme o contrato de trabalho intermitente, porém de forma não exclusiva, e requeria o reconhecimento do contrato de trabalho intermitente conforme o disposto no artigo 443, §3º da CLT.

Conforme o autor ele trabalhou para o reclamado de 2012 a 2018, como coletor de milho. Disse ainda que em caso de faltar ao trabalho não recebia pelo dia trabalhado, que trabalhava para outras pessoas quando não estava à disposição do reclamado e que seu pagamento ocorria segundo a produção, ou seja, a quantidade de milho colhida.

Segundo as testemunhas do autor, o reclamado convocava o autor para trabalhar durante 3 dias da semana e, quando ele estava prestando serviços para ele não trabalhava em outro lugar. Os pagamentos eram realizados ao final do dia e que esses dias variavam segundo a existência ou não de mercadoria.

Entretanto, o recurso foi indeferido, pois, apesar de não haver a impessoalidade, habitualidade, subordinação e exclusividade, características do contrato de trabalho intermitente, o mesmo foi realizado de boca, não havendo nada por escrito que fosse capaz de provar a existência dessa modalidade.

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Ao longo desse estudo foi possível conhecer os sujeitos de uma relação de emprego, as diferenças entre cada parte, bem como os aspectos que são necessários para que essa relação seja considerada como tal.

Também foi conhecido o poder diretivo do empregador e sua necessidade em uma empresa para que essa se mantenha estruturada, pois uma empresa que não possui diretrizes não consegue alcançar seus objetivos ou se mesmo se manter competitiva.

É aí que entra o poder diretivo do empregador, pois cabe a ele monitorar, sem abusos, os trabalhos que estão sendo realizados impondo disciplina e tomando decisões, tais como suspender o empregado em casos do não cumprimento do estatuto da empresa.

Vale destacar que o empregado também possui direitos e se sentir penalizado sem motivos ou de forma abusiva poderá atuar de maneira a buscar seus direitos e reverter a situação.

Em seguida foi debatido sobre o contrato de trabalho que se trata de um negócio, que tem como características principais o fato de uma pessoa física prestar serviços para outra pessoa, sendo que essa segunda pode ser física ou jurídica.

Nesse contrato se encontram obrigações e deveres que devem ser cumpridos por ambas as partes, assim como outros aspectos como a forma de pagamento, o período de duração, a quantidade de horas trabalhadas, o tipo de trabalho que será realizado, a função do empregado, entre outros aspectos que podem, ao final do mesmo fazer uma grande diferença.

Isso se deve ao fato de que os contratos podem ser tempo determinado e indeterminado e cada um possui características distintas, especialmente no que se refere ao tempo de duração do trabalho e a jornada de trabalho.

A jornada de trabalho é outro aspecto que sofre alterações de acordo com o tipo de trabalho e com as horas trabalhadas.

Outro destaque foi às horas *in itinere*, conhecida popularmente como o período em que o empregador está se deslocando de seu domicílio para a empresa. A Reforma Trabalhista trouxe uma incoerência referente a esse aspecto, pois alguns doutrinadores compreenderam que esse tempo não deveria ser remunerado, porém os dizeres da legislação não faz nenhuma menção quanto a essa questão, levando



a crer que esse período também deve ser incluído na jornada de trabalho, visto que o trabalhador já se encontra a mercê do empregador quando deixa seu domicílio para se deslocar para a empresa.

Foram feitas menções também sobre o intervalo para descanso, o trabalho noturno, o qual deverá pagar para o empregado um acréscimo em seu salário devido ao desgaste físico e biológico que essa modalidade demanda. Vale destacar que nesse caso haverá um diferencial nas horas trabalhadas, que ao invés de 60 minutos será calculada em cima de 52 minutos e 30 segundos.

As horas extras não foram deixadas de lado, assim como o adicional de horas extras, até mesmo porque o conhecido banco de horas sofreu alterações com a Reforma Trabalhista, não sendo mais necessária a interferência de sindicatos ou burocracias, mas a possibilidade de acordo somente entre empregado e empregador.

Foi debatida ainda a jornada extraordinária compreendida como o tempo que excede a jornada normal de horas trabalhadas, o acordo de prorrogação de horas, o sistema de compensação de horas o qual objetiva reduzir ou eximir o tempo de trabalho aos sábados, segundas-feiras anteriores a feriados, dias de carnaval, entre outros.

Mais uma vez foi citado o banco de horas, considerado como um compensador de horas extras trabalhadas foi motivo de debates entre parlamentares que desejavam que somente pudesse haver compensação anual usando essa modalidade em 120 dias. No entanto, isso não aconteceu e permaneceu o padrão que é a compensação de horas totais.

Por fim foi discutido sobre o contrato de trabalho intermitente, inserido na legislação através da Reforma Trabalhista e que trouxe para alguns, melhorias, para outros, incoerências.

Trata-se de uma modalidade trabalhista na qual o empregador não atua continuamente, ocorrendo de maneira alternada, podendo um mesmo trabalhador prestar serviços para diversos empregadores, visto que não existe vínculos empregatícios.

A ideia da Legislação com a Reforma Trabalhista e a criação deste contrato, foi a tentativa de abrir novas vagas de emprego, reduzindo então direitos trabalhistas e aumentando direitos dos empregadores.

Cabe frisar, que ao mesmo tempo em que esse contrato, em tese, auxilia no desemprego, ele também deixa os trabalhadores inseguros, já que estes não sabem quando vão ser chamados para trabalhar.

Isso significa que eles não têm um salário com o qual possa contar mensalmente para manter sua sobrevivência, causando insegurança. Com esta modalidade, o empregador reduz seus custos com a mão de obra, tendo ao seu dispor um empregado altamente qualificado, sendo assim, o empregado trabalha de forma insegura. Porém, acaba aceitando a proposta, pois não tem muitas opções, já que com a Reforma seus direitos trabalhistas foram reduzidos a quase zero.

Essa modalidade de trabalho não foi criada pelos brasileiros. Países como Alemanha, Itália, Portugal e Reino Unido já a adotavam. No entanto, para alguns desses países ela trouxe vários problemas para os empregados, ao invés da esperada solução. Além do mais, existem bem mais restrições impostas do que há na legislação brasileira, tais como faixa etária, carga horária, necessidade de autorização ou de admissão por meio de convenções.

No Brasil a modalidade foi inserida com a Reforma Trabalhista, alterando a CLT, já que antes não havia modalidade similar. Esse modelo procurou proporcionar a diversos trabalhadores que atuam na informalidade a ganhar direitos iguais aos demais trabalhadores, mesmo que o período trabalhado não seja o mesmo.

É importante destacar que o contrato deverá ser por escrito e na redação ser discriminado o valor da hora trabalhada e a função. O valor da hora não poderá ser inferior ao valor da hora do salário mínimo ou de um outro trabalhador que atue constantemente na mesma função.

Não existe uma quantidade de horas determinadas para esse modelo de contrato, porém o empregador tem as mesmas obrigações para com esse empregado que tem com os demais, ou seja, pagamento de salário ao final do período de atuação, férias proporcionais mais um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso remunerado e adicionais legais, recolhimento do FGTS, os quais deverão ser discriminados em seu recibo de pagamento.

Diferente de outros países, no Brasil, se o empregado se recusa a ir trabalhar ou se o empregador o dispensar sem motivos legais, a parte que não cumprir com o combinado deverá ressarcir a outra em 50% do valor da hora que seria pago.

Outra diferença a ser citada é o número de dias de antecedência que o empregado deverá ser convocado, sendo que em alguns países esse prazo pode ser de um a quatro dias de antecedência, e no Brasil é de três dias, com prazo para resposta de um dia útil e o silêncio é interpretado como recusa do empregado.

Vale, por fim, destacar que para haver um contrato de trabalho intermitente ele deve ser realizado por escrito e nele constar o valor da hora trabalhada, tendo em vista que, como foi visto na segunda ementa aqui citada, mesmo que o trabalhador tenha razão é necessário se ater ao disposto pela CLT.

## 4 CONCLUSÃO

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade recente no Brasil, visto que foi inserido na legislação há menos de dois anos. É um tipo de trabalho que visa reduzir a quantidade de desempregos e diminuindo os custos do empregador.

No entanto, a legislação não deixou evidente alguns aspectos dessa modalidade, tais como a remuneração das horas in itinere, por exemplo, demandando maior informação sobre isso.

Além do mais, o empregado, apesar de estar trabalhando naquele momento, pode se encontrar desempregado e sem perspectivas no momento seguinte, visto que não há garantias de quando ele será novamente convocado.

Porém, essa legislação trouxe mudanças positivas assegurando aos empregados que trabalham na forma Intermitente seus direitos como qualquer outro trabalhador. Ou seja, recolhimento de FGTS, pagamento de décimo terceiro proporcional, férias, entre outros adicionais.

Trata-se de uma modalidade nova, que pode ou não ser a solução para muitos desempregados e empregadores, porém esses empregadores devem ter a consciência de que esse tipo de contrato não pode ser usado em casos de greve e dispensa em massa.

Outra questão é a pessoalidade ou a falta dela. Nessa modalidade não existe a pessoalidade, ou seja, o empregador pode ter várias pessoas fazendo o mesmo tipo de serviço em dias alternados, o que significa que o empregador pode ter sempre a sua disposição uma série de empregados.

Isso traz insegurança para o trabalhador e pode causar problemas em sua autoestima e vida pessoal, já que ele sempre ficará à espera de algum chamado.

Por outro lado, essa mesma falta de pessoalidade permite a um mesmo empregado trabalhar para vários empregadores, aumentando sua renda e atuando em várias funções, aumentando sua experiência, o que futuramente poderá lhe render um emprego por tempo indeterminado.

Há que se comentar sobre o alto desemprego que o Brasil vem enfrentando com a crise econômica, a mudança de governo, entre outros aspectos.

O trabalho intermitente pode vir a ser uma solução ou sendo mais realista uma opção para trabalhadores e empregadores, pois os primeiros terão trabalho

pelo menos por um período e os segundos terão os custos reduzidos e a mão de obra garantida.

Porém, deve-se ter consciência dos aspectos que envolvem essa modalidade e de alguns aspectos que ainda precisam ser melhor esclarecidos pela legislação, através das experiências que virão ao longo do tempo em que essa modalidade for empregada.

Segundo ao governo que a época implantou a Lei 13.467/17, a ideia era a criação mais de dois milhões de empregos na modalidade Intermitente nos dois anos subsequentes à Reforma. Porém, não foi bem como desejado, tanto que em um ano de Reforma, a quantidade de Trabalhadores na modalidade Intermitente não subiu nem 0,5% do que o esperado.

Por fim, para concluirmos, vimos que, atualmente, o Contrato Intermitente é uma modalidade assustadora. No entanto, com o passar do tempo e se o poder legislativo apresenta soluções aceitáveis para os erros deste contrato, pode-se dizer que o contrato por tempo indeterminado será substituído pelo intermitente e, este mesmo contrato será o futuro da seara trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGENTIM, M. A relação de trabalho e a relação de emprego. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://drmunicipal.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>> Acesso em: 06 mai. 2019.

BEZERRA, C. S.; FERREIRA, G. C. B. Considerações sobre o poder diretivo do empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 98, mar.. 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo\\_id=11296&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=11296&n_link=revista_artigos_leitura)> Acesso em: 19 abr. 2019.

BORBA, C. dos S. Adicional de horas extras: conceito, objetivo, natureza jurídica, hipóteses, divisor, integrações e reflexos. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 154, nov 2016. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=18135&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18135&revista_caderno=25)>. Acesso em: 10 mai. 2019.

BOULHOSA, F. G. S.. Da relação de trabalho x relação de emprego. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11139](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139)>. Acesso em: 12 abr 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Conheça as particularidades da jornada de trabalho no Brasil**. Disponível em: < [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/conheca-as-particularidades-sobre-a-jornada-de-trabalho-no-brasil?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/conheca-as-particularidades-sobre-a-jornada-de-trabalho-no-brasil?inheritRedirect=false)> Acesso em: 04 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)> Acesso em: 03 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 91**. Salário Complexivo. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Disponível em: < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-91](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91)> Acesso em: 13 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. **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/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 12 abr. 2019.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 11 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2015.

CECCON, E. M. Flexibilização da jornada de trabalho: banco de horas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 124, maio 2014. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/Paulo%20Leandro%20Maia?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14803&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/Paulo%20Leandro%20Maia?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14803&revista_caderno=25)>. Acesso em: 10 mai. 2019.

DA SILVA, A. B. Flexibilização do direito do trabalho. Ênfase na jornada de trabalho – Banco de horas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 139, ago 2015. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16323](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16323)>. Acesso em: 11 mai. 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho, revisto e ampliado**. 15 ed.. São Paulo. LTR, 2016.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

FERNANDES, P. R. A figura do contrato de trabalho intermitente do PL no 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado. **Os Trabalhistas**, abr. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>> Acesso em: 13 mai. 2019.

FONTINELE, C. Trabalho intermitente. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://camilafontaine.jusbrasil.com.br/artigos/489161266/trabalho-intermitente>> Acesso em: 12 mai. 2019.

GODOY, L. R. de. Novas formas de contratação de trabalho. **SaberaLei**, jan. 2018. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/novas-regras-contrato-de-trabalho/>> Acesso em: 19 abr. 2019.

GUIA TRABALHISTA. **Controle da jornada de trabalho e banco de horas**. 2019. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/acordo\\_compensacao\\_horas.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/acordo_compensacao_horas.htm)> Acesso em: 11 mai. 2019.

JANON, R. da F.; GARCIA, C. G. Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas in itinere. **Conjur**, dez. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opiniaao-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere>> Acesso em: 03 mai. 2019.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do Trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

JORNAL CONTÁBIL. **Horas extras e banco de horas: saiba tudo que mudou com a Reforma Trabalhista**. Set, 2018. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/horas-extras-e-banco-de-horas-saiba-tudo-que-mudou-com-a-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 04 mai. 2019.

KRIEGER, M. A. Limites ao poder diretivo do empregador. **Conteúdo Jurídico**, mar. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,limites-ao-poder-diretivo-do-empregador,35987.html>> Acesso em: 20 abr. 2019.

LIMA, F. M. M.; LIMA, F. P. R. M. **Reforma Trabalhista- Entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MACHADO JR., César P. S. **Direito do Trabalho**, 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

MARIA, F. **A insegurança jurídica que ainda ronda o contrato de trabalho intermitente**. Jan., 2019. Disponível em: <<https://blog.sajadv.com.br/contrato-de-trabalho-intermitente/>> Acesso em: 14 mai. 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NACIF, C. M. L.; DE SOUZA, M. P. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.



NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

NOLASCO, L. Contrato de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 121, fev 2014. Disponível em: <[http://ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14267&revista\\_caderno=25](http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14267&revista_caderno=25)> Acesso em: 19 abr. 2019.

PEREIRA, B. G. Trabalho intermitente: aspectos controvertidos no ordenamento jurídico brasileiro. **Conteúdo Jurídico**, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo, trabalho-intermitente-aspectos-controvertidos-no-ordenamento-juridico-brasileiro,590051.html>> Acesso em: 13 mai. 2019.

PINTO, J. A. R. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo, LTr. : 2003.

RIO GRANDE DO NORTE (RN). Tribunal Regional do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região TRT-21: RTSum 00005451020185210041, de 27 de novembro de 2018. Juíza Titular da 11ª Vara do trabalho de Natal/RN: Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves. **Inteiro teor**. Disponível em: <<https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/652352099/rtdsum-5451020185210041/inteiro-teor-652352313?ref=serp>> Acesso em: 16 mai. 2019.

RIO GRANDE DO NORTE (RN). Tribunal Regional do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região TRT-21: ROPS 00002582520185210016, de 27 de janeiro de 2019. Relator Desembargador: Ronaldo Medeiros de Souza. **Inteiro teor**. Disponível em: <<https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/697202022/rops-2582520185210016/inteiro-teor-697202122?ref=serp>> Acesso em: 16 mai. 2019.

RODRIGUES, P. D. D. O contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado. **Jus.com.br**, jun. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58875/o-contrato-de-trabalho-por-prazo-determinado-e-indeterminado>> Acesso em: 17 mai. 2019.

SCHWARZ, R. G. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

\_\_\_\_\_. Da jornada de trabalho – Apontamentos didáticos. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, mai 2009. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=6033>.  
Acesso em: 02 mai. 2019.

SILVA, A. F. L. A inconstitucionalidade do banco de horas e seus efeitos no direito trabalhista. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=%0B11623&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25)>. Acesso em: 11 mai. 2019.

VIANA, M. M. B. A importante relação entre o empregado e o empregador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9589](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9589)>. Acesso em: 12 abr 2019.