



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO
CURSO DE DIREITO**

CARLOS EDUARDO GONÇALVES SILVA

**ANALISAR OS POSSÍVEIS REFLEXOS NA RELAÇÃO TRABALHISTA
ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE A PARTIR DA
REFORMA TRABALHISTA (lei n° 13.467/2017).**

FORTALEZA

2019

CARLOS EDUARDO GONÇALVES SILVA

ANALISAR OS POSSÍVEIS REFLEXOS NA RELAÇÃO TRABALHISTA
ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE A PARTIR DA REFORMA
TRABALHISTA (lei nº 13.467/2017).

Artigo TCC apresentado ao curso de
Bacharel em Direito do Centro
Universitário Fametro – UNIFAMETRO
– como requisito para a obtenção do
grau de bacharel, sob a orientação da
prof.^a Patrícia Lacerda de Oliveira Costa.

FORTALEZA

2019

CARLOS EDUARDO GONÇALVES SILVA

ANALISAR OS POSSÍVEIS REFLEXOS NA RELAÇÃO TRABALHISTA
ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE A PARTIR DA REFORMA
TRABALHISTA (lei nº 13.467/2017).

Artigo TCC apresentado no dia 21 de junho de 2019 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO -, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Patrícia Lacerda de Oliveira Costa
Orientadora - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Prof. Francisco Gilney Bezerra de Carvalho Ferreira
Membro - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

Prof. Leonardo Jorge Sales Vieira
Membro - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

**ANALISAR OS POSSÍVEIS REFLEXOS NA RELAÇÃO TRABALHISTA
ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE A PARTIR DA
REFORMA TRABALHISTA (lei nº 13.467/2017).**

Carlos Eduardo Gonçalves Silva

RESUMO:

O presente trabalho de pesquisa tem como foco investigar os reflexos na relação trabalhista advindos do contrato intermitente, novidade esta, trazida à nossa legislação pela lei 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista. O principal objetivo inerente a este trabalho, é analisar os possíveis reflexos daquele contrato de trabalho, nas relações trabalhistas. Para tanto, é necessário investigar a evolução da legislação trabalhista no Brasil e no mundo, e identificar a influência de fatos históricos nesse processo. Como objetivos específicos, além da investigação histórica, se torna necessária a compreensão da aplicabilidade do contrato intermitente em seus detalhes e sua importância na diminuição do desemprego no Brasil. Nesse estudo, o impacto que o contrato em períodos descontínuos traz a todos, deve-se ser observado sob a ótica da Constituição Federal de 1988, sempre tendo como norte a dignidade da pessoa humana. Nesse diapasão, a Reforma Trabalhista também se torna elemento fundamental para a compreensão do novo status jurídico das relações trabalhistas, levando em consideração a situação econômica do país e as consequências desse fenômeno. A pesquisa realizada teve como fundamento a literatura jurídica e autores renomados no Direito do Trabalho como, Mauricio Godinho Delgado, Sergio Pinto Martins, Amauri Mascaro Nascimento e Arnaldo Sussekind. É necessário enfatizar que os resultados da pesquisa bibliográfica correlacionam ao longo dos eventos da legislação trabalhista seus objetivos e a economia vigente. Dessa forma, também foram consultados Doutrina e legislação vigente sobre os detalhes das recentes mudanças na legislação trabalhista. Destarte a presente pesquisa é explicativa e descritiva, pois relaciona eventos históricos, sociais e econômicos.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho. Contrato Intermitente. Legislação Trabalhista. Reforma Trabalhista.

1. INTRODUÇÃO

O Contrato intermitente, novidade trazida pela lei 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, fora introduzida na legislação brasileira em meados de 2017, com o propósito de modernizar as relações entre os trabalhadores brasileiros e os empresários, e estancar a grave crise econômica, cujos efeitos se fazem sentir em toda sociedade.

Todavia, as implicações dessa novidade legislativa e trabalhista, extrapolam seus efeitos iniciais almejados. Dito isto, o presente trabalho, tem como objetivo principal analisar os efeitos desta nova modalidade de contrato de trabalho nas relações trabalhistas após a vigência da lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista). Para tanto é importante iniciar-se uma investigação desde os primórdios da legislação trabalhista e os eventos históricos que a moldaram.

O primeiro capítulo trata exatamente do surgimento do trabalho humano na formação da sociedade. Através dos séculos essa relação é definida pelo fator econômico se sobrepujando acima do indivíduo. Característica preponderante dessa fase, a escravidão, deixou traços sentidos até hoje em todo o mundo. Já no Brasil, ainda no Império em 1824, a escravidão é a única forma de mão de obra, em uma economia agrária, onde a produção de açúcar é o principal expoente do comércio nacional. No Governo de Getúlio Vargas, em 1930, temos o surgimento propriamente dito dos direitos trabalhistas e a promulgação da CLT (Consolidação das leis trabalhistas).

Em contraposição, após a ditadura militar inicia-se uma política liberal e a flexibilização dos direitos trabalhistas. Esta, por sua vez alcança o seu auge com a lei 13.467/2017. A figura do Contrato de Trabalho é figura central no presente trabalho. A segunda parte desta pesquisa, trata daquele desde sua configuração no Brasil Império como locação de serviços até sua regulamentação em 1943 na CLT (Consolidação das Leis trabalhistas) em suas diversas modalidades como contrato determinado e indeterminado, dentre outras.

O trabalho informal, por sua vez, tem sua importância no fato, que o mesmo é uma das consequências do desemprego e o contrato intermitente se apresenta como solução desse mercado informal.

Porém, devido à crise econômica e forte recessão enfrentados pelo Brasil desde meados de 2014, a mudança na legislação trabalhista se apresenta como solução viável e necessária para estancar o desemprego e criar um ambiente favorável para o crescimento. Dessa conjuntura, nasce a lei 13.467/2017, que dentre outras novidades traz em seu bojo o Contrato Intermitente.

Este, se apresenta como solução para reduzir o desemprego e formalizar os empregados informais absorvidos por um mercado paralelo à margem de contribuições estatais e direitos trabalhistas.

2. LEIS TRABALHISTAS – O CONTEXTO HISTÓRICO DO SEU SURGIMENTO

Ao fazer uma análise do desenvolvimento do trabalho humano e consequentemente do contrato de trabalho, se faz necessária investigar o contexto histórico que ao longo dos séculos configurou o direito trabalhista como conhecemos.

De início, a abordagem histórica da exploração do trabalho humano irá enfatizar: a escravidão, a servidão e a corporação, a Revolução Industrial e o surgimento dos direitos trabalhistas (NETO, CAVALCANTE, 2015).

A primeira forma de trabalho conhecido foi a escravidão. Nesta, o escravo era considerado uma mercadoria e não possuía qualquer direito. Esta condição surgiu na antiguidade onde os vencidos nas batalhas eram submetidos ao trabalho escravo. Nesse período, o pensamento dominante era que o trabalho era indigno aos cidadãos. Ilustres filósofos como Platão e Aristóteles, acompanhando o pensar da época, usufruíam do trabalho escravo, assim como toda a sociedade. O Código de Hamurabi, por exemplo, já estabelecia regras entre o escravo e seu senhor. No império romano a escravidão também continuava a ser o sistema de produção vigente. Assim assevera Fábio Duarte Joly:

A escravidão na Roma Antiga foi uma instituição cuja influência se fez sentir nas mais diversas esferas da vida social, seja na economia e na política, e sobretudo na própria cultura. Do ponto de vista da ideologia da camada senhorial, o escravo geralmente aparece excluído da comunidade cidadã: ele é um instrumento que fala, cuja única função é o trabalho para outrem. (DUARTE JOLY, 2013, p. 48)

Com o Feudalismo, presente na Europa entre os séculos X a XIII, o regime de trabalho sofre uma pequena evolução e passa a ser servil. Nesse regime, o servo produzia na terra do senhor feudal em troca de proteção e sustento. Percebe-se que a propriedade privada é essencial nessa relação entre o proprietário da mesma e o trabalhador. Segundo Maria Cristina Dante da Silveira (2005):

As relações de trabalho eram regidas pelos costumes. Impunham-se aos servos uma série de obrigações, dentre as quais: corvéia¹, trabalho forçado de servos e vilões nas terras senhoriais, em geral por três dias da semana; *redevances*², retribuições pagas ao senhor pelo uso das terras, em produtos ou em dinheiro; talha, parte da produção entregue ao senhor; banalidades, presentes obrigatórios; taxa de casamento, paga sempre que um servo se casasse com mulher vinda de fora do domínio; mão-morta, espécie de tributo incidente sobre a transmissão de herança; e prestações, hospitalidade forçada aos barões em viagem. (SILVEIRA, 2005: Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/6229/direito-feudal>> Acesso em: 25 de maio, 2019)

No Feudalismo, o servo é visto como uma coisa, no entanto já reconhecida sua personalidade jurídica, passando a servidão a representar uma relação de dependência pessoal entre o colono e o senhor feudal.

Por sua vez, as corporações medievais, presentes durante o século XII, representavam um grupo organizado de produtores, que tinham o controle do mercado e da concorrência. Essa organização era composta por aprendizes, companheiros e mestres. Quanto aos trabalhadores ainda tinham seus direitos restringidos, e por vezes eram submetidos a árduas jornadas de trabalho de até 18 horas diárias, inclusive com trabalho exercido por mulheres e crianças. Os mestres eram os proprietários das oficinas, já os companheiros eram assalariados e os aprendizes eram os menores que recebiam do mestre o ensino do mestre ou profissão.

¹ Corvéia: substantivo feminino. 1. Na França feudal, serviço gratuito que se prestava ao soberano ou ao senhor. 2. Trabalho árduo, penoso.

² redevances (substantivo, plural, feminino): taxas; direitos; tarifas

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 5), as corporações de ofício tinham como objetivos, uma estrutura hierárquica rígida, regulação da capacidade produtiva e regulamentação das técnicas de produção. Doravante, a exploração do trabalhador era extrema, permitindo ao mestre até castigos físicos.

O declínio da sociedade feudal, a intensificação do comércio e a um profundo período de transformações no século XVIII, levaram ao surgimento da sociedade industrial, e do capitalismo como sistema econômico dominante. Esse período ficou conhecido como Revolução industrial. Junto com esta, tem-se início a o Direito Trabalhista. Sergio Pinto Martins (2014) assim ratifica:

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi a aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época. (PINTO MARTINS, 2014, p. 53)

O liberalismo econômico aliado a um Estado liberal, geraram uma desigualdade abissal entre trabalhadores e patrões. A partir de então ficara claro que, a desigualdade econômica entre capitalistas e proletários, tornava aquele extremamente poderoso e explorador da mão de obra disponível. Ao invés de um Estado abstencionista, era necessário um Estado Interventor a fim de trazer igualdade material nas relações de trabalho. Daí a necessidade de uma legislação protetiva, que traga justiça social aos trabalhadores e lucros justos ao investidor. Nesse período temos o surgimento do Direito do Trabalho, substituindo a igualdade pura pela igualdade jurídica. Esse próprio ramo do Direito com o tempo, se modifica de acordo com os avanços econômico e políticos dos países. Publicações como o Manifesto Comunista³, em 1848, escrito por

³ “Um fantasma ronda a Europa – o fantasma do comunismo”. Com essa frase, os teóricos Karl Marx e Friedrich Engels introduzem o texto do Manifesto Comunista, elaborado pela dupla a partir de uma solicitação da Liga Comunista, organização internacional que reunia artesãos e operários europeus em meados do século 19. O texto consolida diversos conceitos que já estavam em discussão na época, como a questão da luta de classes entre burgueses e proletários, a proposta de abolição da propriedade privada.

Marx e Engels, e a Encíclica Rerum Novarum⁴, divulgada no final do século XIX demonstram uma mudança de pensamento quanto ao trabalho do homem.

Na verdade, este deve ter um valor social e representar sim, uma forma de dignidade do indivíduo. Nesse contexto, Carla Tereza Martins Romar (2014, p.38) atesta:

As ideias defendidas em tais documentos tiveram grande relevância no surgimento do Direito do Trabalho, à medida que contribuíram para que o Estado percebesse que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho à livre negociação das partes interessadas, passando, então, a intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coativas, com condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores. Assim, a evolução histórica do trabalho humano leva ao surgimento de uma legislação estabelecendo normas mínimas de proteção ao trabalhador, cuja importância foi aumentando com a evolução econômica e política dos países. O trabalho assalariado e subordinado que caracteriza a relação de emprego passou a ser regulado de forma ampla, estando sujeito a mecanismos de proteção contra eventuais arbítrios do empregador, ou seja, houve limitação da vontade das partes, à medida que não se poderia mais negociar livremente as condições de trabalho. Surge, então, o Direito do Trabalho, substituindo “a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”. A partir de então o Direito do Trabalho se fixa como estrutura de proteção do trabalhador e entra em um processo de evolução contínua e dinâmica, tendo em vista a própria dinamicidade das relações sociais e econômicas que dele são inseparáveis. (MARTINS ROMAR, 2014, p.38)

Portanto, essa relação trabalho digno, e desenvolvimento econômico sustentável é intrínseco ao próprio progresso da sociedade e principalmente dos seus indivíduos.

2.1 LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL – CONTEXTO HISTÓRICO

No Brasil, durante os períodos conhecidos como período colonial e império, a mão de obra predominante era a escrava. Com a independência, a legislação brasileira tratou

⁴ Significado da Rerum Novarum : sobre a condição dos operários (em latim Rerum Novarum significa "Das Coisas Novas") é uma encíclica escrita pelo Papa Leão XIII a 15 de Maio de 1891. Era uma carta aberta a todos os bispos, debatendo as condições das classes trabalhadoras. Wilhelm Emmanuel von Ketteler e Edward Manning tiveram grande influência na sua composição. A encíclica trata de questões levantadas durante a revolução industrial e as sociedades democráticas no final do século XIX. Leão XIII apoiava o direito dos trabalhadores formarem sindicatos, mas rejeitava o socialismo e defendia os direitos à propriedade privada. Discutia as relações entre o governo, os negócios, o trabalho e a Igreja. Disponível em: http://www.jurassicos.com.br/leao_XIII/rerum_novarum.html / Acesso: 27/05/2019

de cuidar das relações laborais como locação de serviços. A primeira lei nesse sentido data de 1830. Já em 1837, é promulgada uma lei regulando o trabalho dos imigrantes, mão de obra também utilizada na colonização do país (Raquel de Lima Mendes, 2013).

O Fim da escravidão no Brasil, assim como na Europa, não foi um processo rápido, mas sim lento, cuja motivação estava atrelada aos eventos no Velho Continente. Souto Maior (2017, p. 37), assegura:

Com esta preocupação econômica, a Inglaterra colocou fundos à disposição dos abolicionistas franceses e, em certo sentido, a Revolução Francesa veio ao encontro dos interesses ingleses. Como explica Eric Williams, “Temendo que o idealismo do movimento revolucionário destruísse o tráfico de escravos e a escravidão, em 1791 os fazendeiros franceses de São Domingos ofereceram a ilha à Inglaterra”. O primeiro ministro inglês, William Pitt, aceitou a proposta no contexto da guerra com a França iniciada em 1793. A Inglaterra perdeu milhares de homens e gastou milhares de libras tentando capturar São Domingos. Falhou, mas o grande açucareiro do mundo foi destruído nesse processo, e a superioridade francesa foi definitivamente esmagada.

Sobre essa motivação que culminou no fim da escravidão Souto Maior (2017, p. 37), reitera:

Toda essa política, no entanto, se voltava aos interesses dos fazendeiros ingleses, instalados nas Ilhas Ocidentais, que pleiteavam, inclusive, subsídios estatais. O desenvolvimento do capitalismo industrial na Inglaterra provoca, com o tempo, um desajuste entre os interesses dos industriais e dos fazendeiros. Verdade que a atuação dos fazendeiros nas colônias alimentou a Revolução Industrial, conferindo a matéria-prima para a confecção dos produtos. Ocorre que esses fazendeiros possuíam a garantia do monopólio na comercialização interna desses produtos e na busca de expansão da indústria, em termos de quantidade e diversificação, era preciso que os industriais comercializassem com outras colônias e países, ou seja, que pudessem ampliar seu mercado consumidor. Todos os setores importantes da economia aliaram-se no ataque à escravidão e ao monopólio das Índias Ocidentais.

Como consequência desses eventos, o fim da escravidão no Brasil era iminente, e veio a se consolidar legalmente, com a promulgação da lei nº 3.353, mais conhecida como a Lei Áurea, assinada em 13 de maio de 1888 pela Princesa Isabel (MARTINS, 2014). Já na Primeira República os trabalhadores livres brasileiros são constituídos basicamente por imigrantes europeus, que já tinham familiaridade com as lutas de classe. Com a crescente exploração do trabalho assalariado, se torna necessária uma legislação condizente com as demandas dos trabalhadores.

Com a Revolução de 1930 e a ascensão ao poder de Getúlio Vargas, temos a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Durante seu Governo, Vargas

criou a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que reunia toda a legislação trabalhista já publicada e preenchia lacunas ainda existentes quanto a algumas figuras jurídicas trabalhistas, como o Contrato de Trabalho (SOUTO MAIOR, 2014).

Esse fenômeno, apesar de também esconder uma motivação política, já que Vargas pleiteava o apoio das massas, ficou conhecido como trabalhismo.⁵

Carla Tereza Martins Romar (2014, p. 39) nos dá exemplos dessa legislação:

Somente a partir de 1930, com a mudança da maneira de encarar a questão social, a legislação trabalhista começou a ganhar corpo, e inúmeras leis foram elaboradas, entre as quais destacamos o Decreto n. 19.671-A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que regulava a sindicalização, e os Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932, e n. 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulavam, respectivamente, o horário de trabalho dos empregados no comércio e na indústria. No âmbito do direito coletivo do trabalho, destacaram-se o Decreto n. 24.594, de 12 de julho de 1934, que estabelecia a reforma da Lei Sindical, e o Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, que regulava a associação profissional ou sindical. (MARTINS ROMAR, 2014, p. 39)

Quanto as Constituições merece destaque a Constituição Federal de 1934, que sob forte influência do constitucionalismo social⁶, prestigia os trabalhadores, concedendo vários direitos sociais. A Carta Magna de 1946, aumentou o rol de direitos trabalhistas e voltou a permitir a greve. Todavia, a Constituição cidadã de 1988 deu status constitucional a vários direitos que já eram previstos na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), como a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade e o direito de greve.

⁵ Trabalhismo: A partir de 1942 estabeleceu-se uma pressão internacional sobre o governo brasileiro, visto que, o Brasil, um país democrático era gerido politicamente por uma ditadura. Vargas, o ditador procurou um meio de se manter no poder através de apoio popular, outorgando direitos trabalhistas e intensificando a propaganda governamental. MAIOR, Jorge Luiz Souto. História do Direito do Trabalho no Brasil. 1ª.ed. São Paulo: Ltr, 2014

⁶ A Constituição do Brasil de 1934 foi fortemente influenciada pelos parâmetros fixados pela Carta mexicana em termos de definição e garantia de direitos sociais. Além do capítulo dos direitos e garantias individuais, o constituinte de 1933-34 inseriu no texto constitucional dois capítulos antes inexistentes na Carta de 1891, o da ordem econômica e social, assim como o da família, educação e cultura, dando um sentido “eminente social” à Constituição. “Pela primeira vez na história constitucional brasileira, considerações sobre a ordem econômica e social estiveram presentes”, ressaltou o professor Paulo Bonavides. Inaugurou-se, naquele momento, o Estado social no Brasil. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-04/observatorio-constitucional-constitucionalismo-social-completa-100-anos-neste-fevereiro>. Acesso em: 27. Maio. 2019

Como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico.

3. HISTÓRICO DO CONTRATO DE TRABALHO

Desde o Império Romano se praticava uma espécie de contrato de trabalho onde a relação entre trabalhador e o dono da produção era caracterizado por uma exploração desmesurada chamada escravidão. O trabalhador era uma propriedade privada, que produzia riqueza a custa de sua própria vida. Este contrato podia apresentar-se em três modalidades: *locatio rei*, *locatio operum* e *locatio operis faciendi*. No *locatio rei* uma parte concede o uso e gozo de uma coisa mediante uma retribuição. Quanto aos outros dois tipos o objetivo do contrato era o trabalho humano. Quanto ao *locatio operis faciendi* o importante é a entrega do serviço exigido. Por último, o *locatio operum* o destaque é o serviço em si.(GOMES, GOTTSCHALK, 2012)

Doravante, essa denominação contrato de locação, para se referir a contrato de trabalho, perdurou por vários anos, inclusive é chamada de locação de serviços no Código Civil Brasileiro de 1916, lei nº 3.071. Souto Maior (2014) ainda assevera que esse contrato é eminentemente liberal:

Art. 1216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 1217. No contrato de locação de serviços, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser escrito e assinado a rogo, subscrevendo-o, neste caso, quatro testemunhas.

Art. 1233. O contrato de locação de serviços acaba com a morte do locador.

Como locação de serviços, era disciplinado pelos artigos 1216 e 2136 presentes no Código Civil de 1916. Segundo Sergio Pinto Martins (2014. p. 94), essa denominação, contrato de trabalho, só veio a ser utilizada com a edição da lei nº 62, de 1935. Com a promulgação da CLT (Consolidação das Leis trabalhistas), em 1943, o referido contrato, passou a diferenciar relação de emprego (espécie), da relação de trabalho

(gênero). Em seu artigo 442, encontramos a definição de contrato de trabalho individual como o acordo, tácito ou expresso, correspondente a uma relação de emprego. (Sérgio Pinto Martins, 2014).

Vólia Bomfim Cassar (2018, p.48), ainda acrescenta que, a relação de emprego apresenta características fundamentais, cuja ausência torna o contrato de trabalho viciado. Essas características fundamentais são: pessoalidade, subordinação jurídica, onerosidade, não eventualidade.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2014, p. 103):

Embora haja uma forte interferência estatal e não exista exatamente autonomia da vontade entre empregado e empregador, há um sistema de proteção ao trabalhador, de forma que as normas de ordem pública incidem automaticamente sobre o contrato de trabalho, restringindo a autonomia da vontade dos sujeitos do pacto laboral. A limitação da autonomia da vontade também ocorre em outros campos do direito, como no de locações, em que a lei procura tutelar o locatário; nas relações de consumo, em que o consumidor é protegido etc. A relação entre empregado e empregador não é igual, por isso há necessidade de proteção ao economicamente mais fraco, visando equilibrar a relação entre os envolvidos e evitar o abuso do poder econômico, de forma a que o empregador não imponha sua vontade ao empregado.

Vale ressaltar que, diferente do contrato civil, onde a autonomia de vontades é soberana, no contrato de trabalho, o aspecto econômico torna o trabalhador hipossuficiente, necessitando assim, de uma proteção legislativa em face da exploração do capital privado.

3.1 MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO PRESENTES NA CLT (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – 1943)

Segundo o artigo 442 da CLT (Consolidação das Leis trabalhistas), o contrato de trabalho é o acordo de vontades, manifestado de forma expressa (verbalmente ou por escrito, ou de forma tácita. Naquele, uma pessoa física se compromete a prestar serviços não eventuais, com subordinação, mediante uma remuneração para outra pessoa física, pessoa jurídica ou ente despersonalizado. Como contrato eminentemente privado que é, o contrato laboral apresenta características como: natureza privada, autonomia de vontades, contrato consensual, comutativo, oneroso, trato sucessivo e apresenta a alteridade, ou seja, os riscos do empreendimento são exclusivos do empregador.

Os contratos laborais ainda podem ser classificados quanto ao ajuste entre as partes, quanto ao tempo de duração dos contratos e quanto ao modo de execução dos serviços.

Os contratos são ajustados expressamente quando existe manifestação inequívoca quanto as vontades dos envolvidos. Para Luciano Martinez (2018, p. 200) o ajuste contratual será tácito quando a vontade não for exteriorizada, mas existe um comportamento que denota uma vontade, intenção implícita.

Quanto ao tempo de duração dos contratos, estes podem ser de duração determinada ou indeterminada. O contrato laboral com duração indeterminada, é a regra no direito brasileiro, prestigiando assim o princípio da continuidade do vínculo empregatício. É do interesse, inclusive do Estado, que o trabalhador tenha esse vínculo duradouro, a fim de que possa sobreviver dignamente.

Por sua vez, o contrato de trabalho com prazo determinado é a exceção, e como tal, deve ser aplicado restritivamente. De acordo com o artigo 443 da CLT (Consolidação das Leis trabalhistas), considera-se contrato com prazo determinado aquele, cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de acontecimentos de previsão aproximada.

Preleciona BARBOSA GARCIA (2015, p. 108) as hipóteses de cabimento do contrato de trabalho por prazo determinado:

O § 2.º do art. 443 da CLT autoriza o contrato por tempo determinado, considerando-o válido, nas seguintes hipóteses: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo: trata-se de caso em que o serviço é transitório, como em razão de aumento de produção em épocas festivas; atividades empresariais de caráter transitório: aqui a própria atividade da empresa reveste-se de transitoriedade, podendo-se exemplificar com empresa constituída somente para realizar certa atividade de duração determinada, como organizar uma excursão para visitar certo evento em determinado local, ou realizar venda de produtos relacionados às festas do mês de junho, encerrando-se a atividade empresarial logo após estes eventos; contrato de experiência.

Vale ressaltar que o prazo máximo permitido ao contrato determinado é de 2 anos permitida uma única prorrogação. Se desrespeitado esse limite o contrato será automaticamente transformado em prazo indeterminado. O contrato de experiência segue a mesma regra, porém o prazo máximo são 90 dias. Dizer que um contrato laboral

tem seu prazo indeterminado, não significa prazo *ad aeternum*⁷, apenas que o seu termo final não é pré-estabelecido. Qualquer das partes contratantes poderá encerrar o contrato, pois a autonomia das vontades é característica desses contratos.

Ainda temos, os contratos quanto ao modo de execução dos serviços. Estes podem ser singulares ou por equipe. O mais comum, o singular, é aquele em que a prestação do serviço é exercida apenas por um indivíduo. Cabe somente a este o pagamento do salário. Já o tipo por equipe, envolve vários indivíduos, onde a atuação singular de cada indivíduo é complementar à dos demais.

4. TRABALHO INFORMAL NO BRASIL

A ocupação não registrada é um fenômeno importante, para os indivíduos e para o governo quanto à previdência social. No entanto esse fenômeno não é novo, e tem como causa, dentre outros fatores, nos países periféricos, a grandes processos migratórios e significados crescimentos demográficos, levando as sociedades a uma urbanização desordenada. (MENEZES; DEDECCA, 2012, p. 13)

No entanto, atualmente no Brasil, assim com no mundo, com o advento da Revolução das Tecnologias da Informação, os postos de trabalho estão sendo substituídos por processos automatizados. Dessa forma, boa parte da população está migrando dos empregos formais para uma economia paralela.

Assim, surge o mercado informal, como uma forma de relacionar a produção e as relações de trabalho entre aqueles excluídos da economia formal.

Destarte, esse fenômeno configurou as grandes cidades brasileiras traduzindo um déficit do desenvolvimento econômico e social.

Atualmente, esse mercado informal, fruto de crises econômicas infundáveis e de um capitalismo flexível, responde no Brasil, por aproximadamente 43 % das pessoas ocupadas. Esse contingente equivale a 92,6 milhões de pessoas segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

⁷ Ad aeternum: Expressão em latim que significa para sempre, eternamente. FREDERICO, Alencar. Dicionário Jurídico de Bolso. 20^o.ed. Campinas/SP: Millenium, 2011

Doravante, este processo de reorganização das atividades administrativas e operacionais, em busca de competitividade, geram consequências sócias que o trabalho informal não consegue compensar.

Assim leciona Carlos Alberto Bosco (2010, p. 125):

Então, premido pelo processo de globalização com a busca desenfreada pela diminuição do custo da produção, pela automação, pela ausência de crescimento econômico, há o aumento do setor de trabalho não estruturado, caracterizado pela expulsão do ciclo formal da relação de trabalho, ou seja, não há admissão com a observância dos preceitos estabelecidos na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Sendo assim, os trabalhadores sem qualificação, com a indisfarçável diminuição do Estado, que abdica sua função imprescindível de interventor e atenua seu controle necessário, passam a economia informal, visto que não conseguem obter emprego, ainda que em condições precárias.

Todavia, ainda existe, como desvantagens desse mercado informal, a falta de proteção trabalhista, pois o obreiro está sujeito a todo tipo de exploração e, durante a velhice não existe proteção previdenciária pois o mesmo não contribuiu. (ALBERTO BOSCO, 2010. p. 126)

Em meados de 2014 o Brasil fora acometido por uma forte crise econômica que jogara aproximadamente 12 milhões de trabalhadores no desemprego e conseqüentemente no trabalho informal. Este, por sua vez, caracteriza-se pela prática de uma determinada atividade econômica sem nenhum tipo de controle ou registro por parte do poder público. Segundo a OIT, existem no mundo aproximadamente 300 milhões de trabalhadores informais, dos quais 10% são brasileiros. Esta atividade recebe a alcunha de subemprego, desemprego disfarçado ou o famoso bico. Presente no setor terciário da economia, normalmente o trabalho informal é exercido nos grandes centros urbanos e consistem em atividades como: comércio ambulante, lavagem de carros, construção civil, serviços domésticos, conserto de aparelhos eletrônicos, dentre outros. Estima-se que, se esse mercado alternativo fosse computado no PIB brasileiro, representaria um acréscimo por volta de 30%. Como vantagens podemos dizer que o mercado informal possibilita uma fonte de renda alternativa, uma gestão pessoal do tempo e incidência de menor carga tributária. Já as desvantagens são exponenciais para o empregado. Senão, vejamos: inexistência de renda fixa; impossibilidade de proteções trabalhistas previstas na CLT; crédito bancário inacessível; exploração por organizações criminosas; impossibilidade de contribuição previdenciária regular, afetando assim a futura aposentadoria.

Como vemos, a economia informal, apesar de gerar receitas também gera fortes desequilíbrios sociais que oneram toda a comunidade. Assim, se torna urgente políticas públicas que tornem possível o crescimento econômico e a absorção desses trabalhadores pelo mercado formal.

5. REFORMA TRABALHISTA – CAUSAS

A tensão entre uma legislação (CLT), que aplicando o princípio da hipossuficiência alberga direitos trabalhistas, e os empregadores detentores do poderio econômico sempre fora foco de contenda nos tribunais. Porém com a crise econômica se tornou premente a necessidade de reconfigurar os papéis dos atores sociais e econômicos envolvidos nessa relação.

Dessa forma, os fatos que levam a uma necessidade de atualizar a lei, sem dúvida são: o desemprego, a evolução tecnológica e, o avanço do capitalismo flexível.

Nesse sentido, leciona Raquel de Lima Mendes (2013):

O trabalho tem-se mostrado cada vez mais escasso, pois, vem sendo substituído pelas inovações tecnológicas e conseqüentemente, por um menor número de empregados. Compras podem ser feitas pela internet, dispensando os aparatos clássicos, como a intermediação dos vendedores; contas podem ser pagas pela internet e também pelos caixas eletrônicos substituindo os bancários, o teletrabalho dispensa o deslocamento do empregado até a empresa dispensando os serviços de transporte, dentre outros. Os processos de produção estão sendo transformados pelas novas tecnologias. As empresas, cada vez mais, procuram utilizar mão de obra apenas quando e onde lhe é necessária, colocando em xeque o trabalho por tempo indeterminado e a concentração física de trabalhadores no processo produtivo.

Destarte, em face da grave crise econômica e social vivenciada pelos brasileiros, cujo efeito mais devastador foi o desemprego de 4 em cada 10 trabalhadores, o legislador ordinário se viu na obrigação de encontrar uma solução plausível frente a esse cenário de desalento. Dessa forma, foi editada e publicada a lei 13.467/2017 também conhecida como reforma trabalhista.

A reforma trabalhista concretizada através da lei 13.467/2017 e lei 13.429/2017, tem como principal foco: a prevalência do negociado frente ao legislado e a reorganização institucional de alguns dos principais agentes envolvidos nas relações de trabalho. A prevalência do negociado possibilita a patrões, empregados e sindicatos estipular livremente as condições do contrato de trabalho, respeitando sempre as normas cogentes. Essa valorização acontece tanto no âmbito individual quanto coletivo. Dentre estas alterações podemos citar: a presença do empregado hipersuficiente, a figura do distrato, quitação ampla pela adesão ao PDV, transação extrajudicial, parcelamento das férias em 3 períodos, prevalência total de acordos e convenções frente a lei. Por sua vez o acordo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva.

Quanto ao papel dos atores sociais, a mudança é gritante e aparente. Fim do imposto sindical, restrição do papel da justiça do trabalho, restrição de aplicação das súmulas pelos tribunais e TST, criação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.

Realmente é necessário reformar aquilo que se tornou obsoleto, arcaica, anacrônico. Porém, esta reforma não pode ferir a dignidade humana a qualquer preço. Vejamos o caso dos cobradores das empresas de ônibus em Fortaleza no Ceará. Em dezembro de 2018, os trabalhadores (cobradores) dessas empresas foram substituídos por um sistema automatizado de cobrança, fato este que, diretamente teve dois impactos com consequências diferentes: para empregados o desemprego imediato e para os empresários um corte significativo nos custos. Não resta dúvida que, com o avanço da informatização, postos de trabalho serão extintos e esse é um caminho sem volta. Mas fica a indagação: e como ficam os milhares de trabalhadores atingidos por essas mudanças? Vejamos o que diz a Constituição, artigo 7º, XXVII:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

Face a inércia do poder público, automaticamente estes trabalhadores são jogados na informalidade aumentando uma nova classe fabril chamada o precariado. Neologismo este, que vem da junção das palavras precário e proletário. Nesta nova classe estão presentes trabalhadores flexíveis e com menos direitos garantidos. Medidas como estas, implementadas pela empresa de ônibus cearense, aumentam a concentração

de renda, característica esta já predominante em nosso país, e acirram a tensão social diante do desemprego iminente. Reformar é preciso e urgente, mas para todos!

A reforma trabalhista começou tímida, mas desaguou na mais drástica mudança da legislação trabalhista atingido até mesmo a própria estrutura do direito do trabalho. A propósito, até mesmo o próprio Ex-Presidente Michel Temer, apresentou o projeto de lei nº 6.787 de 23/12/2016. De início, poucos artigos seriam alvo de modificação, porém o PL nº 6.787/2016 fora aprovado na Câmara dos Deputados com quase 100 artigos alterados. No Senado Federal, em regime de urgência, o PLC nº 38/2017 fora aprovado, apesar de sua impopularidade. Continuando sua saga meteórica, o PLC nº 38/2017 fora sancionado pelo Presidente da República sem nenhum veto. Incrível, como os Poderes Legislativo e Executivo, quando sintonizados fazem jus ao princípio da eficiência!?! Após um *vacatio legis* de 120 dias, entra em vigor em 11/11/2017, a lei nº 13.467/2017. Claramente um dos objetivos da lei é a prevalência do negociado frente ao legislado, além de uma maior flexibilização no âmbito individual do contrato de trabalho. (BELTRAMELLI, 2018. p. 8).

Além da possibilidade de acordos individuais, diversos outros artigos foram alterados dentre eles a restrição da atuação da Justiça do Trabalho.

Vejamos as principais mudanças nesse sentido: fim da contribuição sindical obrigatória, prevalência do negociado frente ao legislado, regulamentação do teletrabalho e sua exclusão do tópico duração do trabalho, inclusão do trabalho intermitente, fim da previsão das horas *in itinere*, permissão para a empregada grávida ou lactante trabalhar em locais insalubres desde que haja atestado médico específico, permissão de fracionamento das férias em 3 períodos sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos, previsão de prescrição intercorrente, alteração da disciplina do trabalho a tempo parcial permitindo inclusive horas extras correspondentes, banco de horas estipulado por acordo escrito com compensação em 6 meses, banco de horas semestral via acordo individual, acordo individual escrito para o regime 12 x 36, previsão para que os danos morais seja regidos apenas pela CLT, presença do empregado hipersuficiente nas negociações individuais, quitação anual das verbas trabalhistas, possibilidade do distrato, possibilidade da dispensa em massa, regulamentação do PDV (Plano de Demissão Voluntária), prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

6. CONTRATO INTERMITENTE

Dentre as mudanças no contrato de contrato vamos nos debruçar sobre a figura do trabalho intermitente. Como vantagens alardeadas pelo legislador, temos a flexibilidade de horários, prestação de serviços a mais de um empregador, por sua vez o empregador pagará somente pelo tempo efetivamente laborado gerando assim um custo exponencialmente menor com mão de obra. Nesse sentido, vejamos o que prediz o artigo 443 da CLT, em seu parágrafo 3º, in verbis:

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

Nessa modalidade o trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a diferentes tomadores de serviço, de acordo com o artigo 452-A da CLT:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

A supracitada reforma objetivou flexibilizar e modernizar a legislação trabalhista brasileira, tendo esta flexibilização, como eixos norteadores, a redução dos custos empresariais e a ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra. Foi nesse contexto de flexibilização que nasceu o contrato de trabalho intermitente. Alerta-se que, apenas alguns meses após sua promulgação, a Lei nº 13.467/2017 teve seu conteúdo alterado, em diversos pontos, pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, a qual preencheu parte das lacunas existentes no texto inicial da referida lei, que eram objeto de severas críticas. Registra-se, ainda, que a Lei nº 13.467/2017 acrescentou o artigo 452-A à CLT, além de incluir o parágrafo terceiro ao seu artigo 443. As posteriores alterações introduzidas pela MP nº 808/17 alteraram o referido artigo 452-A e incluíram os artigos 452-B a 452-H na CLT. Assim sendo, toda a matéria acerca do

trabalho intermitente existente, atualmente, no ordenamento jurídico brasileiro encontra-se regulada por meio dos artigos 443 e 452-A a 452-H da CLT

Como vemos, no trabalho intermitente, a empresa convoca o empregado com 3 dias de antecedência e este, dentro de 24 horas, pode optar por aceitar ou não a convocação para o serviço. Este contrato deverá ser necessariamente escrito, e se qualquer das partes declinar dos serviços, sem justo motivo, após o aceite, ficara sujeito a uma multa de 50% da remuneração que seria devida no serviço prestado.

Para o empregador as vantagens são exponenciais. Senão vejamos: o patrão somente pagará pela hora literalmente trabalhada, a convocação para o trabalho também depende exclusivamente do empregador, o empregado fica a disposição do patrão, porém não recebe salário como no regime de prontidão ou sobreaviso e por último mas igualmente prejudicial o empregador dificilmente será onerado pela multa de 40% referente a rescisão contratual, como outrora era prevista.

Entretanto, as desvantagens são hercúleas. Primeiro, o empregado ficará a disposição da vontade do patrão e conseqüentemente o trabalho, por vezes, em jornada reduzida, não suprirá a necessidade do obreiro. Segundo o ilustre Maurício Godinho Delgado, a precarização gerada por essa nova modalidade é tão aparente que o pagamento das verbas rescisórias é realizado ao final do período da prestação dos serviços. Como consequência dessa nova legislação, temos o rebaixamento de salários, haja vista que o obreiro necessitará de vários contratos intermitentes para alcançar uma remuneração condizente com suas necessidades.

No quesito férias, outro problema a vista, afinal de contas, após 12 meses trabalhados o empregado poderá gozar desse descanso. Porém, com vários contratos vigentes, a fim de preservar uma remuneração digna, é provável que, ao adquirir o direito de descanso relativo a um contrato, ainda estará labutando para outros empregadores, prejudicando assim seu período de descanso.

A urgência de ter a reforma aprovada fora tanta, que esqueceram até da contribuição previdenciária dos trabalhadores intermitentes. Senão vejamos. Quando falamos em trabalho intermitente, estamos falando de remuneração irregular e provavelmente em valores menores do que o salário mínimo.

Conseqüentemente a contribuição previdenciária também será afetada, afinal como os valores descontados desses trabalhadores são baixos, aquela contribuição não alcançaria o mínimo necessário. Portanto, esse trabalhador não teria direito, por exemplo, a salário maternidade e auxílio doença. Os benefícios da previdência social só estariam disponíveis no caso de uma contribuição complementar. Inclusive uma futura aposentadoria também dependeria dessa contribuição extra, que provavelmente deixaria a remuneração do trabalhador intermitente ainda mais escassa. Essa falta de garantia aos intermitentes ocasiona um incentivo à informalidade, fato este oposto ao objetivo da lei.

7. CONCLUSÃO

Indubitavelmente, a maioria dos dispositivos presentes na Reforma Trabalhista, incluindo claro, o trabalho intermitente, representa uma forte ligação com uma agenda neoliberal, onde os interesses econômicos e sobressaem aos direitos sociais. Flexibilização, gestão do tempo, custos menores, customização do emprego e conseqüentemente do trabalhador, todas essas características definem um novo tipo de empregado. Neste novo tipo o trabalho é útil (para viver), oportunista (pegar o que vier) e precário (inseguro). Diante disso, estamos vendo o nascimento de uma nova classe operária: o precariado, neologismo que vem da junção das palavras proletariado e precário. Diferente do propagandeado durante a tramitação do PL 6.787/2016 (Reforma trabalhista) a mudança legislativa não criou por si só um quadro favorável aos agentes econômicos. Muito pelo contrário, haja vista que as recessões são a consequência de uma desconfiança dos empresários e investidores. Com uma perspectiva de demanda por serviços e produtos negativa, os agentes econômicos se retraem, inclusive os bancos seguram crédito por medo da inadimplência. Por sua vez, os empresários, sem crédito e sem clientes, diminuem a produção e conseqüentemente desaguam nas demissões. Os trabalhadores com a renda apertada, diminuem o consumo e retroalimentam todo esse círculo vicioso de crise.

Nesse cenário de recessão, a diminuição de direitos trabalhistas por si só não cria nenhum ambiente favorável. A maior preocupação do empresário é com a produção de bens e serviços e respectiva comercialização dos mesmos. Se ao planejar esse processo, o empresário, não encontra demanda para a sua produção, de nada adiantará custo

trabalhista menor, pois na verdade ele terá força de trabalho ociosa. Entretanto, não podemos descartar essa incrível vantagem por parte do empresário, de ter a sua disposição força de trabalho de acordo com os movimentos sazonais da demanda.

Contudo não é isso que prega os diplomas legais como podemos ver, por exemplo no artigo 170 da Carta Magna de 1988, no qual a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Consta ainda neste artigo que a justiça social é um norte a ser seguido e como princípios, a busca do pleno emprego deve pautar as políticas públicas nacionais

Como vemos, um equilíbrio é necessário entre a atividade econômica e a justiça social. O pleno emprego e a propriedade privada devem coexistir e o papel da legislação pátria é materializar essa coexistência. A Reforma Trabalhista acentua a pobreza, a marginalização e a concentração de renda, fato este característico do Brasil e totalmente contrário aos objetivos e fundamentos da Constituição Federal de 1988.

Observa-se nessa Reforma que o legislador ignorou a Declaração da Filadélfia, anexada à Constituição da OIT, que discrimina princípios fundamentais como: não mercadorização do trabalho, liberdade de expressão e associação a fim de um progresso ininterrupto, combate a penúria a fim de preservar a prosperidade geral e esforço internacional contínuo no combate da carência e suas causas de uma maneira que envolva empregadores, empregados e governos.

Doravante, apesar da dita flexibilização ser um processo global de precarização das condições do trabalho, não podemos esquecer que os direitos humanos e os direitos do trabalho ainda são fundamento de validade da interpretação das normas, e como tal, devem ser aplicados. Todavia, instituições como o Ministério Público e a Justiça do trabalho junto com a sociedade civil, devem assumir o protagonismo na defesa da dignidade do trabalhador brasileiro.

Quanto ao aspecto das políticas públicas, deve-se trocar a política ultraliberal, geradora de constantes crises sociais, por uma economia centrada na gestão dos juros, controle do orçamento público e manutenção dos empregos. Consequentemente, a manutenção de um Estado centrado no Bem-estar, disponibiliza seguridade social e assistência para os trabalhadores, excluídos dos grandes fluxos de renda e alijados pela nova ordem ultraliberal.

REFERÊNCIAS

- BOSCO, Carlos Alberto. **Trabalho Informal**. 2ª.ed. Curitiba: Juruá, 2010
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**.6ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho**. 8ª.ed. São Paulo: Atlas, 2015
- COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; NETO, Silvío Beltramelli. **Reforma Trabalhista: Visão dos Procuradores do Trabalho**. 1ª.ed. Salvador/BA: Juspodivm, 2018
- DEDECCA, Cláudio S; MENEZES, Wilson F. **A informalidade no mercado de trabalho brasileiro**. Nexos Econômicos – CME-UFBA. v.6, nº 2, dez. 2012
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017** .1ª.ed. São Paulo : LTr, 2017.
- FREDERICO, Alencar. **Dicionário Jurídico de Bolso**. 20º.ed. Campinas/SP: Millennium, 2011
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7ª.ed. São Paulo: Método, 2015
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012
- JOLY, Fábio Duarte. **A Escravidão na Roma Antiga**. 2ª.ed. São Paulo: Alameda, 2013
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do Direito do Trabalho no Brasil**. 1ª.ed. São Paulo: Ltr, 2014
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 9ª.ed. São Paulo: Saraiva, 2018
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª.ed. São Paulo: Atlas, 2014
- MENDES, Raquel de Lima. **Contrato de Trabalho e a Necessidade Socioeconômica Brasileira**. 1ª.ed. Jundiaí/SP: Paco Editorial, 2013
- ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2ª.ed. São Paulo: Saraiva, 2014
- SILVEIRA, Maísa Cristina Dante da. Direito feudal: o que é isso?. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 571, 29 jan.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6229>>. Acesso em: 24 maio 2019