

LEI n° 13.467/2017 E A RETIRADA DO TEMPO DE TRAJETO: PREJUÍZOS AO TRABALHADOR?

Marshall D'Angelo Aguiar de OLIVEIRA¹

Thaís Gonçalves Silva CAMPANATE²

Yane Machado SILVA³

André Luiz Duarte PIMENTEL⁴

Gerson Cabral de Freitas NETO⁵

RESUMO

O presente artigo diz respeito a retirada do tempo de trajeto da legislação trabalhista, advindo da Reforma Trabalhista, Lei n° 13.467/2017. Para tanto, fez-se uma delimitação para compreensão inicial acerca da possibilidade de extrajornada, bem como alguns conceitos pertinentes a introduzir o tema, visando apresentar como se dá a jornada de trabalho. Em seguida, adentrou-se na temática da retirada do tempo de trajeto, podendo ser chamado também de horas *in itinere*, dando noção ao tema, tanto histórico quanto conceitual, além de uma breve abordagem acerca da Reforma Trabalhista. Por fim, realizou-se um estudo a respeito da supressão das horas *in itinere* e os prejuízos causados a classe trabalhadora. Sendo, para tanto, realizada pesquisa bibliográfica. Com tal análise, pode-se constatar que a retirada do tempo de trajeto do trabalhador, causa prejuízos a classe hipossuficiente.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista; Horas extras; Tempo de trajeto.

ABSTRACT

The present article refers to the withdrawal of the time of travel of the labor legislation, coming from the Labor Reform, Law n ° 13.467 / 2017. Therefore, a delimitation was made for initial understanding about the possibility of extrajornada, as well as some pertinent concepts to introduce the theme, aiming to present how the workday happens. Afterwards, it was included in the theme of the withdrawal of the journey time, which can also be called hours *in itinere*, giving a notion to the theme, both historical and conceptual, as well as a brief approach to the Labor Reform. Finally, a study was carried out on the suppression of hours *in itinere* and the damages caused to the working class. For that, a bibliographic research was done. With this analysis, it can be seen that the withdrawal of the worker's travel time, causes losses to the hyposufficient class.

KEYWORDS: Labor Reform; Overtime hours; Travel time.

¹ Aluno do 10º período do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

² Aluna do 9º período do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

³ Aluna do 10º período do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

⁴ Professor Mestre do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

⁵ Professor Especialista do curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia (UNIFASC)

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo diz respeito a retirada do tempo de trajeto, através da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Antes da promulgação da referida lei, era computado na jornada de trabalho do trabalhador o tempo de deslocamento casa/trabalho, desde que o local fosse de difícil acesso, não servido por transporte público e o empregador fornecesse a condução. Com o advento da Reforma Trabalhista, o art. 58, §2º da CLT foi alterado para dispor que o tempo despendido pelo empregado de sua casa ao trabalho, inclusive o fornecido pelo empregador, não seria mais computado em sua jornada de trabalho.

Nesse sentido, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, o tempo de percurso do trabalhador no trajeto casa/trabalho não seria mais contabilizado, ou seja, se o trabalho encontra-se em diversos quilômetros de distância da residência do trabalhador, mesmo que o transporte for fornecido pelo empregador, não será considerado tempo à disposição e assim não terá esse tempo garantido como remuneração. Sob essa ótica, o trabalhador se encontra desamparado pela nova legislação, ocasionando prejuízos para a classe trabalhadora. Assim, mostra-se necessário o estudo se tal retirada é de forma prejudicial para o trabalhador.

Assim, será feita uma introdução acerca do tema, como uma forma de situar o leitor a respeito dos conceitos de jornada de trabalho, horas extras e tempo à disposição. Adiante, será adentrado no campo da retirada do tempo de trajeto da legislação e a Reforma Trabalhista. Por fim, será discutido se tal retirada da legislação trabalhista causou prejuízos ou vantagens ao trabalhador. Definindo como objetivo geral da pesquisa, a demonstração que a Reforma Trabalhista foi um grande prejuízo para os trabalhadores com a retirada do tempo de trajeto.

Destarte, em relação à metodologia usada para se atingir o objetivo deste estudo, se configura como uma pesquisa bibliográfica, ou seja, através de livros, artigos, periódicos e documentos digitais, bem como a legislação anterior e a vigente que dispõe sobre o assunto em estudo. Possuindo uma abordagem qualitativa, uma vez que se dará por meio de conceituação, comparações e interpretações para chegar ao resultado almejado.

2 JORNADA DE TRABALHO

Jornada de trabalho é o tempo que o empregado está à disposição do empregador, ou seja, as horas estabelecidas no contrato e que devem ser cumpridas pelo empregado. São as horas em que o trabalhador presta sua mão de obra ao empregador.

Conforme Leite, a definição é mais restrita que duração de trabalho:

Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (horas in itinere). (LEITE, 2017, p. 496).

Nesse sentido, a lei estabelece jornada diária de 8 horas e carga semanal de 44 horas, não sendo computadas como extraordinária as variações não excedentes de cinco minutos com limite máximo de dez minutos diários, podendo ser acrescida de horas extras, não excedentes de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, conforme dispõe o art. 59 da CLT.

Desse modo, todo trabalho que passar desse limite legal é considerado excedente ao estipulado, ou seja, extraordinário. Tal vedação existe visando a saúde do trabalhador, uma vez que “a jornada elástica é nociva ao trabalhador e a toda a sociedade, uma vez que, além de reduzir a oferta de emprego, pode redundar em fadiga, tornando-o suscetível a doenças.” (LEITE, 2017, p. 498).

Ademais, a jornada pode ser realizada no período da manhã das 5 até às 22 horas e noturna das 22 até às 5 horas. De tal forma, existe variação nas jornadas em relações de algumas profissões com carga horária diferente, a exemplo dos bancários, dos empregados nos serviços de telefonia, dos músicos profissionais, dos operadores cinematográficos, presentes respectivamente nos artigos 224, 227, 232 e 234 da CLT, entre outros.

3 HORAS EXTRAS

Diante da breve abordagem a respeito da jornada de trabalho, restou claro que existe um mínimo legal estabelecido para a jornada, o qual pode ser acrescido de horas adicionais, ou seja, tais horas adicionais se configuram como horas extraordinárias, sendo aquelas que extrapolam a jornada de trabalho do empregado e que vão além do expediente ordinário.

Sendo necessário diferenciar os tipos de horas extraordinárias, diz Nascimento:

Horas extraordinárias são as excedentes das normais estabelecidas em um dos instrumentos normativos ou contratuais aptos para tal fim, de modo que a regra básica da sua verificação não é a da invariabilidade, mas a da pluralidade da sua configuração, porque tanto excederão as horas normais aquelas que ultrapassarem a lei como as leis fixam diferentes jornadas normais, e, ainda, os convênios coletivos podem, por seu lado, respeitados os máximos legais, determinar, fruto da autonomia coletiva das partes, outros parâmetros que os contratos individuais não podem, por sua vez, desrespeitar in pejus. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 801).

Por fim, conforme demonstrado acima, o empregado e o empregador definem o horário de trabalho e acordam contratualmente. Entretanto, diante da necessidade do empregador, este poderá pactuar com o empregado o cumprimento de horas extras, sendo estas as que ultrapassam a jornada normal de trabalho, devendo o empregado receber por esse tempo à disposição.

3.1 HORAS EXTRAS OBRIGATÓRIAS

Existem hipóteses em que é obrigatório o cumprimento de horas extras, sob essa ótica, “a lei brasileira permite horas extraordinárias em cinco casos: acordo de prorrogação, sistema de compensação, força maior, conclusão de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 801). Assim, deve ser analisado tais hipóteses:

a) Acordo de prorrogação: Está previsto no artigo 59, caput, da CLT, o qual é estabelecido que pode ser acrescido horas extras, sendo no máximo de duas, por meio de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, tendo como resultado o acréscimo no valor de cada hora extra em 50% do superior à da hora normal.

b) Sistema de compensação: Haverá a possibilidade de compensação das horas extras trabalhadas em diminuição de algum dia na semana, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, não deve exceder no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, bem como não ultrapassar o limite de dez horas diárias, conforme artigo 59, §2º da CLT.

Deste modo, Cassar traz de forma sucinta:

O prazo máximo para a compensação é o ano ou o semestre. Para os ajustes individuais para compensação por banco de horas, o limite é o semestre. Para os demais o limite é o ano. A doutrina ainda não especificou como se estabelece o parâmetro anual ou semestral, se deve ocorrer dentro de um exercício (ano civil – de janeiro a dezembro ou semestre civil – janeiro a junho), ou a cada labor extra. A prática evidencia que as empresas têm adotado os dois sistemas. Alguns preferem ajustar que cada hora extra pode ser compensada em até um ano ou semestre, dependendo da forma do ajuste. Outros estabelecem que, dentro do exercício do ano ou semestre civil, todas as horas extras efetuadas através do banco de horas sejam compensadas até dezembro ou o fim do semestre daquele ano. O que não se admite é que a contagem comece a partir da aquisição do direito à folga compensatória, como vêm praticando alguns bancos. De qualquer sorte, caso não sejam compensadas todas as horas extras laboradas, quando da rescisão estas serão pagas pela remuneração da data da rescisão – art. 59, § 3º, da CLT. (CASSAR, 2018, p. 682).

Em suma, poderá ser firmado por acordo individual escrito, pelo qual deve ocorrer a compensação no período máximo de seis meses, diante nova redação dada do artigo mencionado acima em seu §5º.

c) Força maior: Presente no artigo 61 da CLT, de forma simples “é, em síntese, o acontecimento imprevisível, incogitável, para o qual o empregador em nada concorreu. Ex.: incêndio, inundação etc.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 805). Pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Sendo a remuneração do empregado não inferior à da hora normal de trabalho.

d) Serviços inadiáveis: Aqueles que não podem ser protelados e devem ser realizados antes do encerramento da jornada, um bom exemplo nesse caso “Ex.: a manipulação de produtos perecíveis, ou seja, que, uma vez não guardados em condições térmicas adequadas, deteriorar-se-ão.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 805).

Neste caso, a remuneração será de pelo menos 25% superior à da hora normal e o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite, diante redação trazida pelo artigo 61, §2º da CLT.

e) Recuperação de horas em razão de paralização: Segundo o artigo 61, §3º da CLT, caso haja interrupção do trabalho pelas formas acima expostas, poderá ser prorrogada no máximo de duas horas, desde que não exceda de dez horas diárias em período não superior a 45 dias por ano, sujeita a prévia autorização da autoridade competente.

A título de explicação, Nascimento debate a respeito:

A questão que surge consiste em saber se essas horas são, por lei, exigíveis para fins de reposição. Há a autorização do art. 61, § 3º, da CLT. Porém, o número total de horas em recuperação será de 90 por ano, ou seja, 2 por dia, no máximo em 45 dias por ano. Há necessidade de uma formalidade. Prévia autorização da Delegacia Regional do Trabalho – DRT. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 806).

Diante desse contexto, a lei não traz de forma clara a respeito da remuneração quanto a essa paralização, existindo entendimento jurisprudencial que deve ser pago o percentual de 50% como é devido pelas horas extras.

4 TEMPO À DISPOSIÇÃO

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, é disposto em seu artigo 4º que é todo aquele tempo que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, seja trabalhando efetivamente ou não. Neste sentido, “o tempo à disposição independe das atribuições que estão sendo ou não exercidas, ou até do local onde o empregado se encontre, isto é, dentro ou fora do estabelecimento.” (CASSAR, 2018, p. 682).

Assim, acrescido pela Lei nº 13.467/17 o §2º do artigo 4º da CLT:

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, CLT, 1943).

Tais hipóteses vêm para excluir da regra geral que diz respeito ao tempo que o empregado está à disposição do empregador, conforme mencionado por Delgado:

Naturalmente que as exclusões promovidas pelo novo preceito legal têm de ser lidas adequadamente pelo intérprete e aplicador do Direito, sob pena de se esterilizarem, juridicamente, situações de efetiva disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador, no ambiente empresarial, porém não computadas na duração do trabalho, como tempo à disposição. No exame dos casos concretos igualmente será relevante, como sempre, o manejo do princípio jurídico trabalhista da primazia da realidade (ou do “contrato realidade”). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 104).

Nesse sentido, esse tempo que o empregador fica à disposição do empregado, caso seja por sua escolha própria, ainda que o mesmo ultrapasse o limite de cinco minutos, não é contado como tempo à disposição, uma vez que por sua vontade ficou após sua jornada para exercer atividades particulares ou buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.

5 LEI n° 13.467/2017, REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista trazida pela Lei n° 13.467 de 13 de Julho de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho em vários pontos, trazendo diversas modificações nas relações de trabalho. Precisamente falando, a reforma alterou mais de 100 dispositivos da CLT, ocasionando um impacto em nosso cotidiano, não só para empregados e empregadores, mas também para todos que possuem ligação com as relações trabalhistas.

Provocou alteração em diversos temas, dentre alguns: admissão da prescrição intercorrente, possibilidade de fracionamento das férias, limitação nos valores de indenização pelos danos extrapatrimoniais, trabalho intermitente, delimitação do trabalho insalubre as grávidas, etc.

6 TEMPO DE TRAJETO OU HORAS *IN ITINERE*

Conforme a antiga redação dada pelo artigo 58, §2º da CLT, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Deste modo, seriam computadas na jornada diária as horas de trajeto do empregado nos casos acima mencionados. O tempo de trajeto deu-se pela interpretação do artigo 4º da CLT, bem como pelas Súmulas 90 e 320 do TST, o qual trata como serviço efetivo todo o período que o empregado esteja à disposição do empregador, sendo aguardando ou executando ordens.

De forma simples, Zangrando explica a questão do tempo de trajeto com um exemplo prático:

A idéia, portanto, é que esse “tempo de deslocamento” se consubstancia, na verdade, em “tempo à disposição” do empregador, e por isso deve ser computado como parte da jornada de trabalho. Explica-se: tomemos como exemplo a mina de ouro de Tau Tona, na África do Sul. Sua profundidade ultrapassa 3,5 quilômetros. A jornada, da boca da mina até o veio de minério, leva aproximadamente 1 hora, e o caminho de volta, mais 1 hora. Essas duas horas, portanto, são computadas como tempo à disposição do empregador, e assim, compõem a jornada de trabalho. Imaginando que naquele País a jornada seja de 6 horas diárias, tal como aqui (CLT, arts. 293 e 294), os mineiros laboram 4 horas no veio de minério, e 2 horas são gastas apenas no transporte. Assim, a jornada *in itinere* facilmente se converte em gerador de horas extraordinárias, bastando que, por exemplo, o cômputo de todo o período considerado “à disposição” do empregador ultrapasse a jornada normal de trabalho. (ZANGRANDO, 2008, p. 1145).

Resta claro, que existem requisitos para a configuração desse tempo de trajeto, quais sejam: a) o local de trabalho ser de difícil acesso; b) o empregador fornecer a condução ao empregado; c) o tempo a ser computado na jornada será somente o de percurso até o local de trabalho e para o seu retorno. Assim, ausentes tais requisitos o trabalhador não terá o cômputo em sua jornada de trabalho.

6.1 RETIRADA DO TEMPO DE TRAJETO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E OS SEUS IMPACTOS NA CLASSE TRABALHADORA

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, houve a nova redação do § 2º e revogação do § 3º do artigo 58 da CLT, os quais tratavam do instituto das horas *in itinere* ou tempo de trajeto, ou seja, não é considerado mais tempo à disposição o tempo de trajeto que o trabalhador realiza, não sendo computado na jornada de trabalho.

Passando a ter a seguinte redação:

§ 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, CLT, 2017).

§ 3º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, CLT, 2017).

Nesse sentido, Delgado e Delgado (2017, p. 121) diz que, tal interpretação não deve prosperar, uma vez que a nova redação do artigo 58 da CLT deixa transparecer que a jornada de trabalho só se inicia quando o empregado se encontra no posto de trabalho dentro do local da empresa, ou seja, efetivamente trabalhando, sendo um absurdo o qual não deve prevalecer.

Dessa maneira, a retirada de tal instituto trazida pela Reforma Trabalhista, na visão de Delgado e Delgado:

Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural – em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração de trabalho 34 juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 122).

Além do mais, vale destacar que esse tempo de trajeto do trabalhador, visto como tempo à disposição, era vantajoso tanto para o empregador quanto para o empregado, nos dizeres de Fonseca:

São evidentes as vantagens que a outorga da condução traz para o empregador como a garantia de assiduidade pontualidade dos empregados que, por laborarem em locais distantes, provavelmente faltariam ou se atrasariam para serviço com frequência, não fosse por essa providência do empregador. Nada obstante, especialmente considerando que não é obrigatório o fornecimento do meio de transporte até o local de trabalho e para seu retorno, são igualmente manifestos os benefícios que essa concessão empresarial acarreta ao empregado. (FONSECA et. al., 2017, p. 59).

Em suma, a retirada do tempo de trajeto da legislação brasileira demonstra um retrocesso para os trabalhadores, tendo em vista que retirou um instituto que beneficiava ambas as partes da relação de trabalho, tão somente os trabalhadores, sendo que estava previsto implicitamente na Constituição Federal, tornando-se um direito garantido, sendo retirado do ordenamento através da Reforma Trabalhista, causando prejuízos a classe hipossuficiente, uma vez que tal retrocesso será demonstrado através da diminuição significativa dos trabalhadores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo dedicou-se a analisar a retirada do tempo de trajeto sob a ótica da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Assim, foram considerados como referência os temas centrais, a jornada de trabalho e as horas extras. Deste modo, o estudo possibilitou entender como funcionava o instituto do tempo de trajeto ou horas *in itinere* antes da Reforma Trabalhista, as quais eram estabelecidas no caso do local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecesse a condução ao trabalhador.

Assim, essas horas de trajeto casa/trabalho eram computadas na jornada diária como hora extraordinária, uma vez que era considerado tempo à disposição do empregador. Foi vislumbrado que existiam requisitos para a sua configuração, quais sejam: o local de trabalho ser de difícil acesso, o empregador fornecer a condução ao empregado e o tempo a ser computado na jornada seria somente o de percurso até o local de trabalho e para o seu retorno.

Destarte, com a promulgação da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, e conseqüentemente alteração do artigo 58, §2º da CLT, tal instituto foi retirado do

ordenamento jurídico. Nesse sentido, tal supressão ocasionou grandes discussões, uma vez que retirou um direito adquirido do trabalhador, previsto no ordenamento Constitucional.

Dessa forma, diante do estudo abordado no trabalho, podemos perceber o tempo de trajeto era benéfico tanto para o empregador quanto para o empregado, uma vez que era de interesse do empregador que seu empregado chegasse pontualmente no local de trabalho, baseado no fato de que na maioria das vezes, as empresas serem situadas em locais distantes e provavelmente os empregados faltariam ou se atrasariam com frequência, garantindo assim a assiduidade.

Restou evidente que a supressão do instituto do tempo de trajeto ocasionou um retrocesso para os trabalhadores, uma vez que se trata de norma de cunho restritivo de direitos ao trabalhador, sendo que o fornecimento de transporte pelo empregador, em locais não servidos por transporte público, é uma condição imprescindível ao próprio desempenho das atividades laborais. A partir do momento em que o fornecimento de transporte aos trabalhadores se torna uma necessidade do empregador para ser realizada a prestação de serviços, torna-se imperiosa a conclusão de que o tempo despendido nesse mesmo transporte é tempo à disposição do empregador e, como tal, deve ser remunerado.

Entende-se que, o trabalhador, parte hipossuficiente da relação, não pode arcar com o ônus de tempo de deslocamento casa/trabalho, tornando-se prejudicial ao trabalhador e representando um retorno histórico às condições de trabalho. Podendo tornar precários os vínculos mantidos, aumentando a rotatividade de mão de obra, uma vez que o trabalhador irá em busca de um trabalho na cidade, mesmo que sua remuneração seja menor, já que não vale a pena se dispor a um trabalho com uma distância significativa de sua casa, pelo fato de que não receberá com esse tempo à disposição do empregador.

Portanto, resta salientar a retirada do instituto do tempo de trajeto ou horas *in itinere* trouxe grandes prejuízos, sendo dessa forma um retrocesso à classe trabalhadora. Ademais, os trabalhadores se encontram prejudicados com a alteração ocasionada pela Reforma Trabalhista.

8 REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 maio. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. (Minha Biblioteca).

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FONSECA, Rodrigo Dias. et al. **Reforma Trabalhista Comentada**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017. (Minha Biblioteca).

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. (Minha Biblioteca).

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: tomo III**. São Paulo: LTr, 2008.