

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS REFLEXOS NA VIDA DO TRABALHADOR

THE INTERMITTENT WORK CONTRACT AND ITS IMPACTS ON WORKERS' LIVES

Josineuma Dantas de Araújo Ribeiro¹
Ana Celuta Fugêncio Taveira²

RESUMO: O presente trabalho propõe um estudo do contrato de trabalho intermitente, uma modalidade de contratação relativamente nova no Brasil, inserida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n.º 13.467/2017 - denominada Reforma Trabalhista - cuja alteração no artigo 443 e inserção do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispuseram sobre as regras gerais para efetivação dessa modalidade contratual. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de analisar se o contrato de trabalho intermitente acarreta benefícios ao trabalhador ou se fere os princípios da Constituição Federal e da Consolidação das Leis de Trabalho, posto que ambas as normas visam assegurar o direito do trabalhador com condições justas e garantias fundamentais. Em síntese, o estudo buscou refletir acerca dos desafios enfrentados pelo trabalhador e os reflexos do contrato de trabalho intermitente na proteção dos direitos básicos na vida do empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato Intermitente. Princípios Constitucionais. Consolidação das Leis Trabalho.

ABSTRACT: This paper investigates the intermittent employment contract, a relatively new hiring modality in Brazil, introduced into the Brazilian legal framework by Law No. 13,467/2017 - known as the Labor Reform. This law amended article 443 and added article 452-A to the Consolidation of Labor Laws (CLT), establishing general rules for this type of contract. This bibliographic research aims to analyze whether the intermittent employment contract benefits workers or undermines the principles of the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws, which both aim to ensure workers' rights with fair conditions and fundamental guarantees. In summary, this study reflects on the challenges faced by workers and the implications of the intermittent employment contract for protecting basic employee rights.

KEYWORDS: Intermittent Contract. Constitutional Principles. Consolidation of Labor Laws.

INTRODUÇÃO

¹ Graduanda do curso de direito do Centro Universitário Alfredo Nasser. E-mail: josineuma.ribeiro@gmail.com

² Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1998), graduação em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1989), mestrado em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais (2007) e doutorado em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2013). Professora da FACULDADE ALFREDO NASSER, atuando na graduação no Curso de Direito e da pós-graduação *latu sensu* em Direito Empresarial e Tributário. Participa da rede goiana de pesquisa estado e políticas públicas da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. E-mail: anacelutafulgencio@unifan.edu.br

O contrato de trabalho intermitente foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, nos artigos 443 e 452-A, pela Lei n.º 13.467/2017, precisamente pela Reforma Trabalhista, em que descreve o conceito, meios de convocação, requisitos, verbas e condições para este tipo de contrato.

Muito se tem discutido acerca do contrato de trabalho intermitente e, sobre isso, o presente estudo teve como objetivo analisar esse tipo de contrato e seus reflexos na vida do trabalhador, a fim de constatar se esta modalidade é uma afronta ao Princípio da Dignidade Humana do trabalhador, conforme previsto no artigo 1º, incisos III e IV, artigo 7º incisos IV, VII, XV, da Constituição Federal (CF) de 1988.

Essa modalidade de contrato de trabalho, foi proposta com o intuito de diminuir o desemprego, a informalidade, a variação de salários, aplicação das garantias e direitos do trabalhador, sendo necessário um estudo quanto aos artigos 443 e 452A da CLT (1943) inseridos pela nova lei, no tocante aos benéficos elencados tanto ao trabalhador quanto ao empregador.

Como problemática, discutiu-se se esse tipo de contratação está realmente favorecendo o trabalhador ou ferindo os princípios fundamentais previstos na Constituição. Para isso, uma análise das características do contrato de trabalho, como também dos debates sobre a inclusão desse modelo de pacto laboral, com a compatibilidade com a CF (1988) e da CLT (1943), norteou este estudo em razão de ambas assegurem o direito do trabalhador com condições justas e garantias, ao passo que pontuam os principais questionamentos a respeito do contrato de trabalho intermitente.

A referida lei, trouxe debates, questionamentos a vários autores e doutrinadores, no que tange aos direitos trabalhista e os princípios na Constituição Federal de 1988. Diante do exposto, a presente pesquisa realizou um estudo com argumentações jurídicas provenientes do contrato de trabalho intermitente, bem como discussões de inconstitucionalidades e princípios constitucionais. Buscou ainda, identificar os direitos fundamentais e os princípios do Direito do Trabalho em relação a proteção do trabalhador, além de avaliar os impactos e reflexos do contrato de trabalho na vida do trabalhador.

Para tanto, justifica-se nesta pesquisa a necessidade de verificação do contexto dessa modalidade contratual inserida na CLT (1943) pela Lei n.º 13.467/2017, com o propósito de identificar se o contrato intermitente de trabalho está de acordo com o ordenamento jurídico do Brasil, uma vez que esta modalidade contratual é questionada em um rol de cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) de números 5806, 5826, 5829, 5950 e 6154 no Supremo

Tribunal Federal (STF). Essas ações, por sua vez, expõem os pontos positivos e negativos, assim como o impacto na vida do trabalhador que opta por atuar por meio do contrato de trabalho intermitente.

Vale salientar, que o certame das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) em compatibilidade ao contrato de trabalho intermitente é em virtude da flexibilização de direitos sociais e fundamentais trabalhistas, como também em relação à afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, existem questionamentos quanto à classificação dessa modalidade de contrato de trabalho, já que este pode ser considerado um contrato por prazo determinado ou indeterminado. Quando nos períodos de inatividade, representam suspensão do contrato de trabalho, se este não fere os princípios constitucionais, entre outros.

Portanto, torna-se necessário o estudo em proporção ao levantamento do contrato de trabalho intermitente, os impactos, as disposições normativas, além de discussões de inconstitucionalidades e princípios constitucionais. Apesar de o contrato intermitente ser regulamentado, seus artigos vêm sendo questionados, gerando dúvidas em relação à sua constitucionalidade, uma vez que a CLT (1943) e a CF (1988) preveem direitos ao trabalhador e, para alguns, essa lei trouxe lacunas para direitos então garantidos.

Sendo assim, é de grande importância o debate proposto neste estudo, tanto do ponto de vista social quanto da dignidade do trabalhador, em que irão contribuir para melhor entendimento e aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente auxiliando, assim, o trabalhador dessa categoria a entender seus direitos, vantagens e desvantagens em se trabalhar nessa modalidade contratual.

Além disso, está pesquisa corrobora também com as inúmeras análises, controvérsias e entendimentos doutrinários sobre a proteção do trabalhador e aplicabilidade dos princípios constitucionais e trabalhistas que norteiam as relações de trabalho diante ao contrato de trabalho intermitente.

Quanto à metodologia utilizada, este estudo de caso se consistiu em revisões bibliográficas tendo como fonte livros, revistas, artigos científicos, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, trabalhos de conclusão de curso, entre outros. O intuito, possibilitou a realização e a exposição das informações em relação ao contrato de trabalho intermitente e os reflexos na vida do trabalhador estabelecendo uma conclusão relevante em relação ao tema exposto.

Deste modo, o trabalho foi organizado em tópicos, no qual se iniciaram com a contextualização da Revolução Industrial que ocasionou o direito do trabalho e o contrato de

trabalho, demonstrando a evolução e o conceito do direito do trabalho, expondo-se os princípios fundamentais constitucionais e gerais do direito do trabalho. Abordou ainda, o conceito do contrato de trabalho e os principais tipos de contratos existente no Brasil, a saber: o contrato de trabalho determinado, indeterminado, por experiência, safra e por temporada, como também o contrato previsto na Lei n.º 9.601/98, e o de aprendizagem.

Por fim, o contrato de trabalho intermitente como objeto de estudo desta pesquisa, partiu da análise jurídica e das inconstitucionalidades, trazendo conceitos e características, demonstrando como funciona essa modalidade contratual inserida no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei n.º 13.467/17. Portanto, revelaram-se os direitos e deveres do trabalhador na modalidade de contrato intermitente, a quantidade de horas que se pode realizar, além dos benefícios que este empregado tem por direito e suas vantagens e desvantagens no tempo presente.

2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial teve início a partir da segunda metade do século XVIII, retratada por Martins Filho (2023), como a passagem da produção artesanal para a mecanizada, a partir da invenção dos teares mecânicos na atividade têxtil e das máquinas a vapor na atividade transporte, marcada pela transformação de métodos antigos de produção artesanal para técnicas mecanizadas. Esse período foi classificado como a primeira Revolução Industrial, com destaque no crescimento e exploração de novas fontes de energia.

A segunda Revolução Industrial, entretanto, ocorreu no século XIX, e sobre ela Martins Filho (2023) acentua a descoberta da eletricidade e a utilização do petróleo como fonte de energia. Já no século XX, a terceira Revolução Industrial surgiu com a descoberta da energia nuclear e do desenvolvimento eletrônico, com máquinas operando automaticamente e substituindo o trabalho humano. Por último, a quarta Revolução Industrial, ocorrida no século XXI, foi conhecida como a revolução digital, que envolveu diferentes empresas e substituição de fontes não renováveis de energia por fontes alternadas, ou seja, em desenvolvimento sustentável para o planeta.

No raciocínio de Martins (2023), a primeira Revolução Industrial (1850-1900) decorreu do surgimento da máquina a vapor como fonte energética, que desencadeou o desemprego e o trabalho assalariado, como também a causa jurídica. Os trabalhadores começaram a reunir-se e a reivindicar melhores condições de trabalho e salários. Descreve que a primeira forma de

trabalho foi a escravidão, em que não possuíam nenhum direito, muito menos trabalhista. Aqui, identifica-se a história do Direito do Trabalho à subordinação, tendo a legislação do trabalho como resultado da relação de exploração.

No que tange a segunda Revolução Industrial (1900 a 1940), decorrente do descobrimento da eletricidade, esta foi marcada pelo constitucionalismo social, ou seja, com a inclusão nas constituições de normas referente a defesa social da pessoa, do interesse social e a garantia do Direito do Trabalho, entre outros direitos fundamentais. Já a terceira e a quarta Revolução Industrial (1940-2000), foi acentuada pela separação entre o poder econômico e o social indicando um Estado neoliberalista, com menor intervenção do Estado nas relações entre as pessoas Martins (2023).

No dizer expressivo de Leite (2022), o Direito do Trabalho surgiu no período histórico em que as principais causas para o seu acontecimento se relacionavam com a economia ligada a Revolução Industrial, a intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego, e a Jurídica que foi a reivindicação justa dos trabalhadores para de implementar o sindicalismo, o sistema de direito à proteção, da contratação, entre outros. Esse direito contemplou, ainda, que essas causas contribuíssem para o surgimento do Direito do Trabalho, com a ideia de justiça social, união e luta pela classe ao poder político.

2.1 Evolução do Direito Trabalho

Para Resende (2023), o surgimento do Direito do Trabalho apareceu no contexto da sociedade contemporânea a partir da Revolução Industrial, com a desigualdade existente entre empregador, que era o capital, e o trabalho, que era o empregado. Diante deste cenário, extrai-se a principal característica do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador e a expressão subordinada.

O Direito do Trabalho desenvolveu-se a partir do século XIX, em decorrência dos movimentos desencadeados pelos operários, na busca de melhores condições de trabalho, limitações da jornada de trabalho, entre outras reivindicações. A pressão dos operários, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção do Estado na relação contratual privada, para proteger o trabalhador, - a parte mais fraca da relação empregatícia (Resende, 2023).

A evolução do Direito do Trabalho nas palavras de Resende (2020), pode ser dividida em fases, em que a primeira fase se caracteriza como pré-constitucional, em que o Direito do

Trabalho era regido por normas de direito civil e comercial. Nessa fase, os trabalhadores tinham poucos direitos e as condições de trabalho eram precárias. A segunda fase é a Constitucional, em que a Constituição Federal de 1988, consagrou o Direito do Trabalho como um direito fundamental. Desse modo a partir da segunda fase, o Direito do Trabalho passou a ser regido por normas constitucionais e infraconstitucionais para, no fim, formar a fase pós-reforma trabalhista, aprovada pela Lei n.º 13.467/2017, que promulgou mudanças significativas do Direito do Trabalho. Essas mudanças, por sua vez, foram alvo de críticas por parte de alguns setores, que alegam que elas precarizaram as relações de trabalho.

A formação da classe trabalhadora no Brasil, ocorreu no final do século XIX e início do século XX, tendo como fatores desencadeantes a abolição da escravidão e o declínio das grandes fazendas com a redução da economia cafeeira. Os trabalhadores se deslocaram para os principais centros urbanos, onde foram constituídas as primeiras indústrias oferecendo sua força laboral. Todavia, tinham as relações de trabalho marcadas por condições precárias acarretando o começo de ações coletivas de trabalho com greves nas indústrias (Porto, 2022).

No início do século XX, Castro (2023) evidencia que os direitos sociais e econômicos passaram a ser objeto das Constituições, com avanços no campo social e na estruturação dos princípios humanísticos e sociais. Nesse período, os direitos sociais consagrados nas Constituições eram uma espécie de direitos fundamentados em valores sociais do trabalho, individuais ou coletivos, na concretização da igualdade social e na proteção do trabalhador, tornando-se necessária a interpretação Constitucional em privilegiar a manutenção e melhoria das condições de trabalho, bem como impedir qualquer retrocesso no campo do Direito do Trabalho.

2.2 Conceitos do Direito do Trabalho

Como descrito por Romar (2022), o Direito do Trabalho é constituído por um conjunto de princípios, regras e instituições próprias, cujo objetivo é pacificar conflitos entre empregados e empregadores, individual ou coletivo, entre trabalhadores e tomadores de serviços em geral que buscam uma solução para tais conflitos. Trata-se de um ramo da ciência jurídica, que contém princípios e instituições específicas das quais derivam de normas.

O Direito do Trabalho nas palavras de Leite (2022) é o ramo da ciência jurídica que engloba princípios, valores, regras e institutos que regulamenta as relações individuais e coletivas, empregatícia, entre empregados e empregadores, assim como as relações de trabalho

com o propósito de proteção da dignidade da pessoa humana e das condições sociais, culturais, ambientais e econômicas dos trabalhadores.

Martins (2023), disserta que o Direito do Trabalho são regras, princípios e instituições que orientam os órgãos jurisdicionais na solução de conflitos. Para o autor, as regras são normas fundamentais que identificadas nos textos, nas doutrinas e teorias, auxiliam na elaboração e interpretação do direito, tendo como objetivo reger por ordem e espalhar uma regulamentação de caráter geral. Concernente ao princípio, refere-se como construções que auxiliam como base ao direito, como fontes de criação, interpretação e aplicação.

2.3 Princípios constitucionais fundamentais e gerais do Direito do Trabalho

Em referência a Martins (2023), princípio é o alicerce, o ponto de partida, com características jurídicas, que, se inseridas no ordenamento jurídico, orientam, inspiram e guiam o legislador a aplicar o direito.

Resende (2020), traz entre os princípios o princípio da boa-fé, razoabilidade e o princípio da dignidade da pessoa humana como sendo princípios gerais do direito juntamente com o princípio da Constituição Federal de 1988, em que muitos autores tratam como princípio específico do Direito do Trabalho.

Larraia (2018), exterioriza que na Constituição Federal de 1988, os princípios trabalhistas não foram consagrados categoricamente estando estes presentes e garantidos nos artigos 5º e 7º do referido diploma, como princípios implícitos. Isto é que são considerados como princípios gerais do direito como, por exemplo, o princípio da boa-fé. Larraia (2018), cita ainda, que são direitos sociais garantidos, os princípios da proteção, da continuidade, da irredutibilidade salarial, a garantia de salário não inferior ao mínimo, o princípio da razoabilidade que justifica a proibição de discriminação salarial e o princípio da igualdade. Pertinente ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988, descreve a proibição de diferenciação de salários, critérios, funções e de admissão por discriminação em razão do sexo, idade, cor ou estado civil, dentre outros. Mediante o exposto na Constituição Federal de 1988, considerou os princípios indicados pela doutrina do Direito do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988, no Título II, Capítulo II, estabelece os princípios do trabalhador, que são classificados como normas gerais que orientam a interpretação e aplicação das leis trabalhistas, tendo como principais princípios a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, proteção ao trabalhador, primazia da realidade sobre a forma, irredutibilidade

salarial e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

O princípio da dignidade humana é descrito por Resende (2020), como sendo a noção que o ser humano é o fim em si mesmo, que não pode ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Ou seja, não se admite que o trabalhador seja usado como objeto na busca de lucros ou crescimento do capital.

Antemão, o princípio do valor social do trabalho Leite (2022) relata como um princípio constitucional aplicável ao Direito do Trabalho, devendo proporcionar a dignificação da pessoa por meio do trabalho decente, que tem valor social. Nesse contexto, incorpora exemplos, causas e formas que violam o princípio, como o trabalho em regime de escravidão, degradante, jornada exaustiva, trabalho infantil, assédio moral e sexual, entre outros.

O princípio da proteção é o conjunto do Direito do Trabalho que representa uma proteção a parte menos favorecida na relação empregatícia, tendo como objetivo reestabelecer juridicamente o equilíbrio ao contrato de trabalho, ou seja, na diferença do poder, liberdade de negociação em relação ao trabalho e nas condições de execução entre o empregado e o empregador (Porto, 2022).

Esse princípio acrescenta que o legislador deve optar pela norma mais favorável ao trabalhador no momento da elaboração e identificação da norma, hierarquicamente em caso de conflito entre normas e no processo de interpretação da norma jurídica.

Tocante ao princípio da irrenunciabilidade, Romar (2022) retrata como sendo aceito na doutrina de forma unânime, como uma das principais bases do Direito do Trabalho, formando-se no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador cuja essência não se abdicado direito reconhecido em seu favor. Em outras palavras, o princípio da irrenunciabilidade garante que os direitos trabalhistas sejam efetivados. Assim, o trabalhador não pode renunciar a eles, mesmo que sejam pressionados pelo empregador a renunciar.

Outro princípio de grande importância é o da continuidade da relação de emprego, o qual Martins (2023) explica que se presume que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, podendo ser continuado, exceto nos casos de contratos por prazo determinado e temporário. A eles, deve-se preservar o contrato de trabalho pactuado entre as partes.

À luz do artigo 1º da Constituição Federal de 1988, os valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana como fundamentos da República Federativa do Brasil, apresenta nos artigos 6º, 7º a 11º e o 170, os direitos sociais e o trabalho, como sendo direitos fundamentais cujas normas devem ser criadas partindo-se do princípio da proteção, valorizando o trabalho e a livre iniciativa.

3 CONTRATO DE TRABALHO E OS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL

3.1 Contrato de Trabalho

Congruente a Castro (2023), uma das principais atribuições da legislação brasileira é a identificação dos requisitos do contrato de trabalho típico, no qual as partes firmam um acordo para a prestação de serviços em tempo integral com garantias, restrições, e com características projetadas na jurisprudência dos nossos tribunais.

Nessa vereda, Sandes (2020) reproduz que o contrato de trabalho é um negócio jurídico, representado pela parte ativa, o prestador de serviços, e a passiva, o tomador de serviços. Devem possuir partes contraentes capazes de ser objeto da prestação de serviço lícito, possível, determinado ou determinável. O contrato de trabalho individual tem previsão legal no artigo 442 da CLT (1943), como sendo um negócio jurídico tácito ou expresso, verbal ou escrito, em que uma pessoa assume uma obrigação de prestação de serviços a outra, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

O mencionado autor, esclarece, que o contrato expresso quando é aquele em que as partes manifestam sua vontade, seja por escrito ou verbalmente, já o tácito, o contrato é formado por elementos da relação de emprego, isto é, o contrato se forma pelo comportamento das partes, um consentimento e um oferecimento do trabalho formando-se a relação empregatícia. Vale ressaltar, que qualquer forma de trabalho, que seja pactuado verbal ou tacitamente, constitui obrigação do empregador à anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, além de registro em livro ou sistema eletrônico competente. Uma coisa é o contrato existir sem qualquer formalização, outra é ocorrer irregularidades decorrentes de informalidades.

3.2 Contrato de Trabalho Determinado

No contrato de trabalho por prazo determinado, as partes outorgam que a relação não será indefinidamente, ou seja, o contrato possui termo final e compreende várias espécies, como o contrato por obra certa, de safra, de experiência, de prazo certo, atleta profissional, artista, técnico de estrangeiro e contrato de trabalho por aprendizagem (Leite, 2023).

Concernente a Renzetti (2021) o § 1º do artigo 443 da CLT (1943), não apresenta um conceito para os contratos por prazo determinado, apenas exhibe diferentes formas em que essa modalidade pode ocorrer, como o contrato por termo prefixado, no qual existe uma data certa pra término, ou seja, é fixado um limite para fim do contrato, ocorrendo o término do pacto laboral como, por exemplo, o contrato de trabalho por experiência e os sem termos prefixados e de execução de serviços específicos e de realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, que são as contratações em períodos de datas comemorativas e de safra.

Outra modalidade de contrato por prazo determinado previsto na CLT (1943) é o contrato de aprendizagem, que é uma exceção, prevista no artigo 7º inciso XXXIII da Constituição Federal (1988), que traz as proibições em relação ao trabalho noturno, insalubre ou perigoso, em relação aos menores de 16 anos, salvo aqueles na condição de aprendiz (14 anos) e por último o contrato de trabalho verde amarelo, reza o artigo 1º da Medida Provisória número 905/2019, que poderá ser utilizada para o primeiro emprego e, por fim, o contrato de trabalho intermitente, que é o estudo do presente trabalho.

Destarte a Delgado (2020), o contrato de trabalho por prazo determinado, tem como principal característica a duração máxima de dois anos, no qual pode ser prorrogado por mais dois anos, igualmente com a dicção do artigo 451 da CLT (1943). Ficando o empregador isento de pagar indenização de 40% do FGTS e do não cumprimento do aviso prévio. Destaca-se que caso a empresa decida renovar o contrato, terá o prazo de seis meses, caso não faça e exceda o lapso temporal de dois anos, o contrato se transformará automaticamente na modalidade por prazo indeterminado, assumindo as obrigações previstas na nova modalidade.

3.3 Contrato de Trabalho Indeterminado

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é definido por Leite (2023) como sendo aquele no qual não ocorre a fixação prévia de duração e que possui como características dois elementos: o subjetivo, que se refere à ausência de declaração de vontade das partes em relação ao tempo de duração do contrato, e o elemento objetivo, em que se necessita de uma declaração de vontade de qualquer uma das partes para que seja extinto o contrato de trabalho.

A respeito do tema Castro (2023), reproduz que o contrato de trabalho se divide em contrato típico e atípico, em que o contrato de trabalho típico pode ser descrito como um acordo de prestação de serviços acordado em tempo integral, ou seja, por prazo indeterminado, com restrições para dispensa, com garantia de uma renda mínima e com a vinculação direta a um

empregador. O autor salienta ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego fora acolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro, tendo sua interpretação direcionada a manutenção do contrato de trabalho. Para o autor, o contrato de trabalho tem como regra a contratação por prazo indeterminado.

Estatui o artigo 442 da CLT (1943), que o contrato de trabalho individual é um acordo tácito ou expresso, caracterizando o princípio da continuidade da relação empregatícia, em decorrência do contrato estipulado.

Os contratos indeterminados possuem duração temporal, não tem termo extintivo predeterminado, constitui regra geral, e confere a concretização da continuidade da relação de emprego, o princípio da norma mais favorável ao empregado, já que este proporcionará um conjunto maior de direitos rescisórios quando for extinta a relação empregatícia. O contrato de trabalho por prazo indeterminado é o modelo mais convencional e utilizado no Brasil (Delgado, 2020).

3.4 Contrato de Trabalho por Experiência, por Temporada e Aprendizagem

Segundo Martins (2023), o contrato por experiência recebe várias denominações, período de experiência, contrato de prova, pacto de experiência e período de prova. Sobre isso, a CLT adotou a expressão contrato de experiência, com redação descrita no artigo 443 CLT (1943), como um pacto de avaliação mútua, que o empregador irá testar o empregado em relação as atividades a que lhes foram designadas. Assim, caso o empregado cumpra a experiência e se desligue da empresa, esta não poderá recontratá-lo para a mesma função e exigindo a experiência, já que este foi testado anteriormente.

Ao ensejo Delgado (2020), dispõe que contrato de experiência é um acordo bilateral, com prazo de 90 dias, em que as partes poderão avaliar aspectos objetivos, subjetivos e circunstanciais, consideráveis a continuidade ou extinção do vínculo empregatício.

Frediani (2011), descreve o contrato por temporada como um contrato utilizado especialmente em situações sazonais, voltadas a prestação de atividades específicas, determinadas e temporárias, com atividades de natureza transitória como, por exemplo, os hotéis de veraneios que os empregadores contratam trabalhadores extras para as temporadas.

Na opinião notável de Redinz (2019), o trabalhador temporário é aquele contratado por uma empresa de trabalho temporário que prestará serviços a uma empresa tomadora de serviços. A contratação deverá ser temporária, por um período que atenda à necessidade circunstancial,

seja para cobrir férias, licença maternidade ou auxílio-doença, entre outros. O autor também evidencia, que os trabalhadores contratados por prazo determinado e os temporários, são regidos por normas distintas.

O contrato de trabalho aprendizagem é descrito por Delgado (2019), como um pacto peculiar, uma combinação de objetivos educacionais e profissionalizantes, um importante instrumento de inclusão de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho, regulamentado na CLT (1943) nos artigos 428 até o 433. Um contrato formalístico, determinado, que pressupõe a matrícula e frequência do aprendiz na escola e inscrição em programa de aprendizagem.

Corroborando com o artigo 432 da CLT (1943), o contrato de aprendizagem não poderá exceder a jornada de seis horas diárias, ficando proibido a prorrogação e a compensação da jornada. Sendo que poderá ser de oito horas para os aprendizes que tiveram completado o ensino fundamental.

4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE JURÍDICA E AS INCONSTITUCIONALIDADES

4.1 Conceito e características

O artigo 443 § 3º da CLT (1943), define contrato de trabalho intermitente, como uma prestação de serviços com subordinação de forma esporádica aos períodos de prestação de serviços, em que a empresa irá remunerar com o salário e demais direitos trabalhistas, proporcional ao período em que prestou serviço, podendo estes ser determinados por horas, dias ou meses. Independentemente do tipo de atividade ou empregador, tendo como exceção os aeronautas, uma vez que estes possuem legislação própria.

O contrato de trabalho intermitente é descrito por Delgado (2020), como um pacto formalístico, celebrado por escrito, no qual busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere tanto a jornada de trabalho quanto ao salário. Destaca que a modalidade coloca o trabalhador em situação de profunda insegurança, tanto a efetiva duração do trabalho quanto a remuneração.

No mesmo sentido Cassar (2020), acentua com propriedade que o contrato de trabalho intermitente autoriza a jornada móvel variada e o trabalho variável, o qual considera o bico, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo os princípios de segurança jurídica e a proteção do trabalhador. Para o mencionado autor, esta espécie de contrato atende

principalmente aos interesses dos empresários e não a classe trabalhadora.

Condizente a Sandes (2020), o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, autorizando a jornada variável, tendo como principal característica a imprevisibilidade. Sublinha-se ainda, que no contrato, o empregador deve especificar a hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor da hora do salário-mínimo, ou ao empregado que exerça a mesma função, seja intermitente ou não.

Nesse diapasão, Delgado (2022) caracteriza o contrato intermitente como uma modalidade de contratação sem proteção, vantagens ou garantias estruturadas ao direito do trabalho e que torna o trabalho humano mais precário e desvalorizado como, por exemplo, o tempo a disposição, repousos semanais remunerados e em feriados, intervalos infra e inter jornada de trabalho.

A modalidade intermitente para Castro (2023), é exemplo de tendência flexibilizatória, que conseguiu afastar regras e princípios que asseguram ao trabalhador à desconstituição do contrato de trabalho típico que afasta os direitos referentes a renda, a manutenção no emprego, desequilibrando a relação de emprego em favor da livre iniciativa, configurando um retrocesso social. Acrescenta ainda, que o Direito Constitucional do Trabalho deve dispor de melhorias das condições de trabalho, daqueles que prestam serviços para garantir o próprio sustento.

De outro lado, Castro (2023) ressalta que a flexibilização de direitos e garantias do trabalhador não podem ser tratados como objetos de atos que desrespeitam a hierarquia das normas em momentos de crise. O autor adiciona que os direitos devem ser os anteparados a resguardar a dignidade da pessoa humana, não havendo razão para a suspensão da eficácia de direitos fundamentais em épocas de crise, - períodos em que os trabalhadores mais necessitam de proteção, que se encontram vulneráveis, com opção de redução de direitos ou desempregos.

O autor disserta que a ciência do Direito Constitucional do Trabalho, deve buscar melhorias nas condições de trabalho daqueles que somente decorre da prestação de serviços para garantir o próprio sustento, e a regulamentação do contrato de trabalho intermitente cria obstáculos para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Aponta ainda, que o ordenamento jurídico deve estimular os trabalhadores de baixa renda, informais, a fim de garantir não apenas o direito ao trabalho, mas também a proteção social.

4.2 Como funciona o Contrato de Trabalho Intermitente

Tocante ao artigo 443 da CLT de 1943, vem descrevendo a forma como o contrato de

trabalho intermitente poderá ser realizado, verbal ou escrito, com prazo determinado ou indeterminado.

Com fulcro aos incisos do artigo 452-A da CLT de 1943, essa modalidade de pacto laboral, a convocação profissional deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação, desde que o empregador informe a jornada, com antecedência mínima de 72 horas antes do início das atividades, cometida por registro, e-mail ou até mesmo mensagem de texto. O trabalhador, por sua vez, terá 24 horas para dar o retorno se aceita ou não e, no caso do silêncio, presume a recusa.

Correlaciona-se a evidência do contrato de trabalho intermitente e seu crescimento em decorrência da pandemia da Covid-19 que, ao chegar, causou muitas dimensões e mudanças nas relações de trabalho, aumentando assim a quantidade e o formato dos contratos nessa modalidade, diante da adaptabilidade e incertezas dos tempos correntes (Dias, 2021).

Pontua-se que existem questionamentos quanto a classificação dessa modalidade de contrato de trabalho, já que pode ser considerado um contrato por prazo determinado ou indeterminado. Em relação aos períodos de inatividade, caracteriza a suspensão do contrato de trabalho, se este não fere os princípios constitucionais. Neste contexto, podemos correlacionar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs de números 5806, 5826, 5829, 5950 e 6154), que questionam o trabalho intermitente e visam anular do ordenamento *jus* trabalhista.

As ADIs supramencionadas questionam os dispositivos da reforma trabalhista da Lei n.º 13.467/2017, que iniciaram no Supremo Tribunal Federal (STF) o julgamento em dezembro de 2020, tendo como relator o ministro Edson Fachin que decidiu pelo reconhecimento parcial das ações diretas e no mérito julgou os pedidos procedentes, para declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos da CLT (1943). Consequente a Fachin, esse tipo de contrato deixa o trabalhador em situação de vulnerabilidade e fragilidade. Os ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes concordaram com o relator quanto ao conhecimento das ações, mas divergiram-se no mérito e julgaram-nas improcedentes. Já a ministra Rosa Weber, pediu vista antecipada dos autos.

Não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde se encontra apenas referência ao contrato intermitente, não havendo manifestação da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do TST, responsáveis pelo julgamento de embargos em face de decisões divergentes das Turmas do TST (Castro, 2023).

O mencionado autor, aponta que o único acórdão, processo de n.º 10454-06.2018.5.03.0097 a tratar do tema, foi reformado no TST, em um julgamento do Tribunal

Regional da 3ª Região. No caso em questão, o TST entende que o contrato de trabalho intermitente não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Aduz que o contrato intermitente deve garantir direitos básicos aqueles tratados como informais, ou seja, aos trabalhadores informais, que vivem de bicos, sem registros na carteira de trabalho e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais.

Scarpa (2023), trata a flexibilização como sendo uma adaptação das regras jurídicas diante da nova realidade, que orienta a economia e reestrutura da sociedade. Facilitando assim, um rompimento das formas de trabalho mais estáveis e padronizadas.

O autor também evidencia, que o objetivo da modalidade intermitente foi legalizar a jornada móvel e variável, além de formalizar a imprevisibilidade da prestação de serviços, atendendo apenas aos interesses dos empresários, afastando os princípios da proteção e segurança jurídica, excluindo garantias de renda e de jornada mínimas dos trabalhadores. Classifica ainda, que a jornada e salário, são dois pilares da relação de trabalho com proteção constitucional conforme estatui o artigo 7º, XIII da CF (1988), em que é facultado a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva, já que estas restrições não abrangem o contrato intermitente, pois a modalidade tem como essência a flexibilização, o que explicita a incompatibilidade da modalidade com a CF (1988).

4.3 Horas trabalhadas e benefícios (salários, férias e FGTS)

A jornada de trabalho no contrato de trabalho intermitente é descrita por Garcia (2017) como móvel e flexível, pois permite que o empregado receba apenas pelo período de trabalho prestado, período este definido pelo empregador. Contempla que a sistêmica adotada pode gerar insegurança ao trabalhador, pois não permite que saiba quando será convocado a prestar serviços, ou por quanto tempo, resultando no desconhecimento de qual valor do salário a ser recebido.

Delgado (2020), exemplifica que o pagamento do trabalhador intermitente é um conjunto de parcelas contra prestativas pagas ao trabalhador intermitente. Este só é remunerado no momento que realizar o serviço, não sendo classificado o período que fica à disposição do empregador, ou seja, o período que aguarda a convocação, por conseguinte, não tem o compromisso de continuar com a remuneração nesse período.

Neste sentido, o artigo 452 A § 6º da CLT (1943), descreve as verbas a ser recebidas pelo trabalhador intermitente ao final da prestação de serviço, sendo elas: a remuneração, férias

proporcionais acrescida de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Pertinente as lições de Renzetti (2021), além das verbas pagas ao trabalhador ao final da prestação de serviço, o empregador deverá efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma da lei, obviamente com os valores pagos no período mensal, devendo entregar o comprovante do cumprimento de todas as obrigações ao trabalhador.

Para Resende (2020), o pagamento para os trabalhadores convocados para trabalhar apenas um dia, deve ser realizado ao final da diária, caso seja para trabalhar uma semana, o pagamento se dará ao final da semana. Agora se for convocado para trabalhar durante um mês, não há amparo legal para este tipo de pagamento em periodicidade superior a uma semana, o que deverá ser observado o disposto do artigo 459 da CLT (1943).

O supramencionado artigo dispõe que qualquer que seja a modalidade contratual, o pagamento do salário, não deve ser estipulado para períodos superior a um mês, salvo em relação as comissões, porcentagens e gratificações.

O artigo 452-A em seu § 4º da CLT (1943), discorre da multa nos casos de quando aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir pagará multa de 50% da remuneração que seria devida a outra parte. Resende (2020), expõe que o legislador deixou de exemplificar como seria realizado o pagamento por parte do empregado, se seria cabível a retenção da metade da próxima diária, se a multa incidiria apenas sobre a primeira diária ou sobre todo o período da convocação aceita. Para ele, a multa imposta ao trabalhador não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social e da proteção do trabalhador.

4.4 Vantagens, desvantagens, direitos e deveres

No trabalho intermitente o empregado não sabe previamente quantas horas irá trabalhar, conseqüentemente nem quanto irá receber. O empregador convocará conforme suas necessidades, mantendo o empregado registrado sem assegurar salário nem trabalho, já que a prestação de serviços é descontínua, uma flexibilização dos requisitos clássicos da relação de emprego. O trabalhador intermitente jamais conseguirá se programar de forma adequada seu orçamento doméstico, vivendo constantemente como desempregado (Resende, 2020).

Obstante a Garcia (2017), o contrato de trabalho intermitente pode gerar insegurança ao

trabalhador, pelo fato de ele não saber quando será convocado para prestar serviço, nem por quanto tempo, desconhecendo o valor do salário que irá ter recebido.

Mediante a outra perspectiva, a argumentação utilizada para a adoção do contrato de trabalho intermitente é acabar com a informalidade tanto dos *freelancers* como das pessoas que vivem de bicos, mudando a realidade destas, em que utilizarão o pressuposto contratual tendo direitos como Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, férias, Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, décimo terceiro salário, recolhimento de contribuições previdenciárias (Martinez, 2022).

Leite (2020), descreve que o contrato intermitente é benéfico para os empresários, sendo ele claramente inconstitucional, já que o trabalhador é descartado, após a prestação dos serviços, violando assim os princípios da dignidade humana, do valor social, da busca do pleno emprego, da igualdade social e da função social da empresa. Afirma ainda, que este que fere o artigo 7º da Constituição Federal, pois o trabalhador desta modalidade intermitente, poderá ficar sem receber remuneração durante um ou vários meses ou até mesmo receber remuneração inferior ao salário-mínimo.

No mesmo sentido, Silva e Rodrigues (2020), descrevem que o contrato intermitente é uma afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e da dignidade da pessoa humana. Sendo vantajoso para o empregador, que aciona quando quer, paga as horas trabalhadas e não possui nenhuma obrigação de continuar com aquele trabalhador, pois a modalidade não gera vínculo e nem estabilidade.

Em consonância a este questionamento, Larraia (2018), discorre que a convocação do contrato de trabalho intermitente é como direito protestativo do empregador, que utiliza o trabalhador como ferramenta de trabalho, podendo ser utilizado de acordo com sua necessidade e vontade, violando assim o princípio da dignidade humana e a incompatibilidade com a CF (1988).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como propósito a análise do contrato de trabalho intermitente e seus reflexos na vida do trabalhador, tendo como problemática a discussão quanto ao contrato de trabalho intermitente. Em outras palavras, o estudo buscou investigar se este tipo de contratação está realmente favorecendo o trabalhador ou ferindo os princípios fundamentais previstos na nossa Constituição. Com isso, verificou-se os princípios constitucionais e os princípios

trabalhista, expondo críticas, características, vantagens e desvantagens da modalidade intermitente.

Ademais, contemplou-se por meio das pesquisas realizadas que o contrato intermitente foi inserido pela Lei n.º 13.467/2017 nos artigos 443 e 452-A na CLT (1943), com o propósito de diminuir o desemprego, modernizar a legislação trabalhista e tornar as empresas mais competitivas no mercado de trabalho. Salienta-se ainda, que na modalidade intermitente, o trabalhador é remunerado quando for convocado para a prestação de serviços, não havendo garantia de renda mínima ou de jornada. Apesar do vínculo de subordinação, a utilização é descontínua, podendo trabalhar algumas horas na semana, dias no mês ou no ano, em que receberá pelo que laborou. Partindo dessa primícia, é mais vantajoso para o empregador convocá-lo somente quando necessitar, assim evitando gastos.

Grande parte da doutrina trabalhista compreende forte tendência a precarização do trabalho humano e interpretações que a regulamentação da modalidade contratual intermitente fere os direitos constitucionais ora garantidos. Um ponto comum para todos os doutrinadores é que o direito do trabalho tem como finalidade assegurar condições sociais ao trabalhador, bem como melhores condições de trabalho, assegurando que a prestação de seus serviços seja realizada em ambiente adequado, com remuneração digna, para que possa desempenhar seu papel na sociedade, além de suprir as necessidades de sua família.

Embora essa modalidade seja comum em outros países, no Brasil ainda gera insegurança e incerteza jurídica. Para muitos, o contrato de trabalho intermitente veio para desburocratizar o famoso bico, garantindo aos empregados maiores direitos, mas também trazendo para o empregador uma redução na mão de obra que antes seria realizada por contratação, seja por prazo determinado ou indeterminado.

Em face dos resultados alcançados através da pesquisa, à vista do exposto, da flexibilidade e da regulamentação do contrato de trabalho intermitente, essa modalidade trouxe insegurança, seja pela indefinição quanto ao tempo de trabalho ou da expectativa da remuneração, como em relação a suspensão dos direitos fundamentais garantidos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988, no período em que o trabalhador não estiver prestando serviço. Isso, por sua vez, geraria uma inconsistência nos princípios e dignidade da pessoa humana, havendo intervenções nos direitos e garantias constitucionais nos quais são assegurados. Importante frisar, que a flexibilização de direitos e garantias dos trabalhadores não podem ser objetos de atos que desrespeitem as normas e os direitos fundamentais.

Em contrapartida, o trabalhador intermitente tem a opção de escolha, isto é, se irá ou não executar determinado serviço quando for convocado, podendo recusar a prestá-lo sem quaisquer punições ou justificativa. É do empregado a gestão pessoal de sua mão de obra, ele que irá gerir sua mão de obra, sua agenda, tarefas e decisões.

Apesar da modalidade intermitente flexibilizar, permitindo que o trabalhador intermitente possa trabalhar em outros empregos, existem riscos em se trabalhar nesta opção, pois caso não tenha uma organização, poderá perder sua estabilidade financeira, não sabendo ao final do mês quanto terá para receber. Além disso, ao trabalhar para várias empresas precisará de uma dedicação, terá que organizar os horários, seus locais e a forma de prestar serviço.

Posto isso, diante da pesquisa e estudo realizado, o contrato de trabalho intermitente é visto como prejudicial por grande parte dos doutrinadores, principalmente por ser mais benéfico ao empregador que o trabalhador, que é a parte vulnerável, violando assim o princípio da proteção. O pacto laboral intermitente é uma modalidade que pode ser utilizada em proteção destes, mas que precisa de ajustes. A modalidade ajudou a formalizar aqueles trabalhadores que realizam os famosos bicos, que antes só recebiam pelo dia/horas trabalhadas, sem direitos.

Pode-se constatar ainda, que o legislador deixou especificar quais as empresas e atividades poderiam utilizar-se da modalidade intermitente, portanto, entende-se que deveria ser utilizada somente para retirar os trabalhadores da informalidade ou em casos de extrema necessidade. Para isso, precisam criar postos de trabalho, elevar a condição social destes e jamais utilizar a modalidade intermitente para substituição de postos de trabalho típicos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa Brasileira de 1988**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago.2023.

BRASIL. Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 de ago.2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16ª. ed. São Paulo: Método, 2020.

CASTRO, Lucas Silva de. **Contrato de Trabalho Intermitente**. São Paulo: Mizuno, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2022.
- DIAS, Carlos Eduardo Oliveira *et al.* **Comentários a lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. 2ª.ed. São Paulo: LTr, 2021.
- FARIA, Luiz Antônio. **Guia para trabalhos acadêmicos**. Aparecida de Goiânia: Alfredo Nasser, 2017.
- FILHO, Ives Gandra da Silva M. **Manual de direito e processo do trabalho**. (Série IDP). São Paulo. Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786555598742. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598742/>. Acesso em: 01 fev. 2024.
- FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. São Paulo: Manole, 2011. *E-book*. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 07 abr. 2024.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista – Análise Crítica da Lei 13.467/2017**, 2ª ed. Salvador: Juspodium, 2017.
- LARRAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito fundamental ao trabalho digno e o contato de trabalho intermitente**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.
- LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 17 set. 2023.
- LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553626966. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>. Acesso em: 27 mar. 2024.
- MACHADO, Humberto. **Guia Prático para trabalhos acadêmicos monográficos e TCCs**. Aparecida de Goiânia: Alfredo Nasser, 2014.
- MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. Atualização João Bosco Medeiros. Barueri/SP: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 25 ago. 2023.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2022. *E-book*. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621125/>. Acesso em: 21 set. 2023.
- MARTINS, Sergio P. **Direito processual do trabalho**. 45.ed. São Paulo: Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553626881. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626881/>. Acesso em: 21 set. 2023.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo L. **Direito Individual do Trabalho (Coleção Método Essencial)**. Rio de Janeiro: Forense. Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559643165. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559643165/>. Acesso em: 13 set. 2023.

REDINZ, Marco A. **Contratos trabalhistas na prática**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2019. *E-book*. ISBN 9788553610075. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553610075/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 22 set. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito processual do trabalho. (Coleção esquematizado®)**. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*. ISBN 9786555598889. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598889/>. Acesso em: 22 set. 2023.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 27 fev. 2024.

SILVA, Leda Maria Messias da; RODRIGUES, Ana Paula Dalmás. **Vulnerabilidade do Trabalhador Intermitente? Uma Análise Crítica sob a Perspectiva dos Direitos da Personalidade**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. V.6 n.1.2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6720/pdf>> Acesso em 30 abr.2024.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023. *E-book*. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 19 set. 2023.