



# 05

## O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: AVANÇO NA FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS?

**Domingos Sávio Zainaghi**

Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha, Espanha. Pós-graduado em Comunicação Jornalística pela Faculdade Casper Libero. Pós-graduado em Ciéncia Humanas pela PUCRS. Membro da Academia Paulista de Direito, da Academia Paulista de Letras Jurídicas e da Academia Nacional de Direito Desportivo. Presidente honorário da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e do Instituto Iberoamericano de Derecho Deportivo. Professor no curso de mestrado em Direitos Fundamentais do UNIFIEO. Profesor do curso de Mestrado em Derecho de la Universidad Católica Boliviana Profesor honoris causa da Universidad Paulo Freire, da Costa Rica .Membro da Sociedade Amigos do Exército Brasileiro em São Paulo-SASDE. Membro do Instituto dos Advogados de São Paulo. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo. Membro do Instituto de Direito Social-Cesarino Jr. Advogado, escritor, palestrante, psicanalista e jornalista.

### Resumo

O contrato de trabalho intermitente, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), representa uma inovação significativa no ordenamento jurídico brasileiro. Ao permitir a prestação de serviços de forma não contínua, com alternância de períodos de atividade e inatividade, busca-se conferir maior flexibilidade às relações de trabalho. No entanto, essa modalidade contratual tem sido alvo

de críticas por possibilitar a precarização das condições laborais, especialmente no que se refere à imprevisibilidade de renda e à desproteção social. Este artigo analisa os aspectos legais, jurisprudenciais e doutrinários do trabalho intermitente, discutindo seus impactos à luz dos princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Contrato intermitente; Reforma Trabalhista; Flexibilização; Precarização; Direito do Trabalho.

## 1. Introdução

A crescente flexibilização das relações de trabalho tem sido uma tendência global nas últimas décadas, especialmente diante das transformações tecnológicas, da economia digital e da busca por maior competitividade entre as empresas. No Brasil, esse movimento ganhou força com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que promoveu ampla reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentro das diversas inovações trazidas pela reforma, destaca-se o contrato de trabalho intermitente, que permite ao empregador convocar o trabalhador de forma esporádica, mediante necessidade.

Este artigo tem como objetivo central examinar criticamente a natureza jurídica, os requisitos legais, os desafios práticos e os impactos sociais do contrato intermitente. Pretende-se, ainda, avaliar sua compatibilidade com os princípios fundantes do Direito do Trabalho, bem como discutir as principais controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais que envolvem essa modalidade contratual.

## 2. Contexto Histórico e Justificativas da Reforma Trabalhista

Historicamente, o Direito do Trabalho brasileiro foi concebido com forte viés protetivo, fruto das conquistas sociais do século XX. A CLT, editada em 1943, baseava-se em um modelo de relação de emprego contínuo, com jornada fixa e direitos indisponíveis. Esse arcabouço jurídico, eficaz por décadas, passou a ser criticado por arte do setor produtivo a partir dos anos 1990, sob o argumento de que a rigidez normativa dificultava a criação de empregos formais.

A globalização e a intensificação da competitividade internacional colocaram novas exigências sobre o mercado de trabalho. Nesse cenário, o discurso

da “flexibilização” ganhou força, defendendo-se a criação de contratos mais ajustáveis à realidade do mercado. A Reforma Trabalhista de 2017 surge nesse contexto, impulsionada por uma agenda política e econômica de liberalização das relações laborais.

A justificativa oficial foi modernizar a legislação, reduzir a informalidade e gerar empregos. No entanto, diversas entidades sindicais e especialistas denunciaram a ausência de diálogo social efetivo e apontaram riscos de retrocesso. O contrato de trabalho intermitente foi um dos dispositivos mais criticados, justamente por romper com a noção clássica de continuidade e previsibilidade, que sempre caracterizou o vínculo empregatício tradicional.

Ao invés de um processo de modernização negociada, a mudança foi imposta por maioria legislativa, sem ampla participação dos trabalhadores. Isso agravou as críticas ao modelo intermitente, cuja aceitação tem sido baixa inclusive entre os próprios empregadores. Em termos históricos, portanto, trata-se de uma ruptura com a tradição protetiva, ensejando a reconfiguração das bases do contrato de trabalho no Brasil.

A legislação trabalhista brasileira, por muitos anos, foi criticada por seu excesso de rigidez, o que, segundo setores empresariais e parte da doutrina, dificultava a adaptação das empresas às dinâmicas do mercado. A Reforma Trabalhista de 2017 foi apresentada como uma resposta a essas críticas, com o argumento de modernizar a CLT, aumentar a formalização de empregos e reduzir a judicialização das relações de trabalho.

Nesse contexto, o contrato intermitente surgiu como uma tentativa de legalizar práticas já existentes de forma informal, especialmente em setores como comércio, hotelaria e eventos. O modelo foi inspirado em legislações de outros países, como a Itália (con-

tratto a chiamata) e o Reino Unido (zero-hour contract), e busca atender a atividades que demandam mão de obra sazonal ou esporádica.

### **3. Fundamentos Jurídicos do Contrato Intermítente**

O contrato de trabalho intermitente encontra respaldo legal nos artigos 443, §3º, e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 443 §3º define que se trata de contrato com subordinação, mas sem continuidade, com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade. Já o art. 452-A regula sua forma escrita obrigatória, conteúdo mínimo e regras de convocação.

O fundamento jurídico central dessa modalidade é a tentativa de flexibilização das normas trabalhistas, com base na liberdade contratual, coexistente com os princípios da proteção e da função social do contrato. Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar alertam que a interpretação dessa norma deve ser feita à luz da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ambos fundamentos da República.

### **4. Características e Elementos Essenciais**

O contrato intermitente apresenta algumas peculiaridades:

- Alternância entre atividade e inatividade
- Remuneração proporcional ao final de cada período trabalhado
- Direito de recusa à convocação
- Registro obrigatório na carteira de trabalho
- Ausência de garantia de jornada mínima

Esses elementos o diferenciam de contratos convencionais e exigem atenção quanto ao cumprimento formal de seus requisitos.

### **5. Direitos e Obrigações das Partes**

Durante a prestação de serviços, o empregado intermitente tem os mesmos direitos dos demais trabalhadores: salário mínimo/hora, adicionais legais, férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS e INSS. Os pagamentos devem ser quitados integralmente ao final de cada período.

Nos intervalos de inatividade, o empregado pode firmar contratos com outros empregadores. A subordinação, contudo, só existe durante o período efetivo de convocação.

### **6. Impactos Econômicos e Sociais**

Do ponto de vista econômico, o contrato intermitente foi idealizado como um instrumento para dinamizar o mercado de trabalho, permitir a contratação legal de trabalhadores em atividades esporádicas e reduzir o custo da folha de pagamento para as empresas. Estudos do Ministério da Economia estimaram, à época da Reforma Trabalhista, que a medida poderia formalizar até 2 milhões de trabalhadores que atuavam sem registro.

Entretanto, dados do IBGE, do DIEESE e de instituições acadêmicas demonstraram que, passados os primeiros anos da reforma, o número de contratos intermitentes representava uma fração mínima do total de vínculos formais. Em muitos casos, os trabalhadores contratados nessa modalidade permaneciam com rendimento mensal inferior ao salário-mínimo, fato que limita o acesso ao crédito, à moradia e à segurança social.

No plano social, os efeitos da intermitência são mais drásticos. A instabilidade de renda gera ansiedade e

insegurança, afetando diretamente a saúde mental dos trabalhadores. Além disso, o modelo dificulta a participação do empregado em programas sociais, que muitas vezes exigem renda estável. Isso compromete, inclusive, o planejamento familiar e a organização da vida cotidiana.

Ademais, durante a pandemia de COVID-19, verificou-se que trabalhadores intermitentes foram duramente impactados, pois, embora formalmente empregados, não trabalhavam e, portanto, não recebiam salários nem tinham acesso imediato a benefícios emergenciais, dado o caráter descontínuo da prestação de serviços. Esse episódio reforçou a necessidade de rever o modelo, sob pena de se consolidar uma nova forma de subemprego institucionalizado.

A adoção do contrato intermitente tem efeitos ambivalentes. Por um lado, permite formalizar trabalhadores em setores antes marcados pela informalidade. Por outro, a ausência de jornada mínima compromete a previsibilidade de renda e afeta diretamente a segurança econômica dos trabalhadores, aumentando sua vulnerabilidade social.

Pesquisas empíricas indicam que o uso do modelo ainda é tímido, e há indícios de sua utilização para substituir postos de trabalho com garantias mais robustas. Isso levanta o temor de precarização estrutural.

## 7. Análise Crítica à Luz dos Princípios Constitucionais

A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamentos da ordem econômica e social a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. O contrato intermitente, se utilizado de forma indiscriminada, pode violar esses princípios ao não assegurar estabilidade econômica mínima ao trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova ordem jurídico-social no Brasil, assentada no valor social do trabalho e na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV), além de assegurar uma série de direitos sociais no art. 7º. Nesse contexto, o Direito do Trabalho deve funcionar como instrumento de justiça social, corrigindo desequilíbrios estruturais entre capital e trabalho.

Ao se analisar o contrato intermitente à luz desse marco constitucional, surgem importantes questionamentos. Pode-se argumentar que a ausência de jornada mínima inviabiliza a percepção de renda compatível com uma existência digna. A liberdade de recusa da convocação, muitas vezes enaltecida como sinal de autonomia, não elimina o caráter subordinado da relação nem assegura meios de sobrevivência ao trabalhador.

A jurisprudência constitucional também oferece parâmetros relevantes. O Supremo Tribunal Federal, em diversas ocasiões, já declarou que normas infraconstitucionais devem ser interpretadas de forma a garantir o núcleo essencial dos direitos sociais. Assim, mesmo que legal, o contrato intermitente não pode ser aplicado de maneira a esvaziar os direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, o princípio da função social do contrato (art. 421 do Código Civil) deve ser observado também no campo laboral. O uso desse modelo com o único objetivo de reduzir encargos, substituindo contratos tradicionais por formas precárias, configura desvio de finalidade e afronta aos princípios constitucionais.

O modelo intermitente só se compatibiliza com a Constituição quando utilizado com cautela, em situações nas quais a intermitência seja intrínseca à atividade. Caso contrário, poderá ser objeto de restrição

pelo Poder Judiciário e pelas convenções coletivas de trabalho.

Portanto, sua utilização deve ser restrita a atividades que, de fato, exijam prestação esporádica de serviços. O uso generalizado pode representar violação aos direitos fundamentais sociais.

## 8. Jurisprudência Atualizada

A jurisprudência ainda está em evolução, mas já há decisões importantes:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N° 13.467/2017 . RECLAMADA. TRANSCENDÊNCIA. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO . EXISTÊNCIA DE VOLUME MÍNIMO DE CONVOCAÇÕES. BOA-FÉ OBJETIVA. DEVERES ANEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO. VEDAÇÃO AO COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO . DEVER DE INFORMAÇÃO. INTERPRETAÇÃO DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS CONFORME A RACIONALIDADE ECONÔMICA DAS PARTES E A BOA-FÉ. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS** 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - O art . 443, § 3º, da CLT define o contrato de trabalho intermitente como aquele em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Observa-se que a característica essencialmente distinta de tal modalidade especial de contrato de trabalho é a alternância de períodos de

trabalho e de inatividade. 3 - É certo que não existe norma jurídica específica que oriente o empregador quanto ao que se poderia tratar como volume mínimo de convocações do empregado intermitente, de forma geral e abstrata. Ainda que exista tal liberalidade, em tese, a favor do empregador que celebra com trabalhador contrato de trabalho intermitente (art . 443, caput , CLT), é indispensável tomar-se em consideração que a celebração de todo contrato deve observar o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que tem em seu núcleo a proibição do comportamento contraditório do sujeito de direito (*venire contra factum proprium*). Isso significa que o empregado e o empregador, ao celebrarem o contrato de trabalho intermitente, manifestam vontade de manter a relação de trabalho nessa modalidade especial, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Logo, como consequência de tal princípio e de seu corolário dever de evitar-se o comportamento contraditório ao longo da execução contratual, o empregador terá obrigações no sentido de manter meio ambiente de trabalho adequado para as ocasiões em que o empregado irá à empresa, e o empregado terá obrigação de manter-se apto, física e tecnicamente, para o desempenho do trabalho . Afinal, no momento em que as partes avaliam as vantagens e as desvantagens econômicas da celebração do contrato (fases de pontuação e pollicitação), elas avaliam suas próprias condições de se manterem aptas a cumprir sua prestação correspondente na relação obrigacional (o empregador quanto à organização da atividade econômica e dos fatores de produção, e o empregado quanto à sua aptidão para a entrega da força de trabalho do modo preferido pelo empregador). 4 - Embora a alternância de perío-

dos não seja determinada no próprio contrato, ela deve guardar adequação ao disposto no art. 113, § 1º, do Código Civil, que impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes , consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração (empregado e empregador, no momento de celebrar o contrato, vivenciam um contexto em que a demanda pode ser mensal, trimestral, semestral, dentre outras periodicidades). 5 - O fato de o empregador nunca, em momento algum, convocar o empregado, sem apresentar-lhe satisfações ou previsões mínimas de possibilidade de convocação, torna o negócio jurídico viciado no plano da validade, em razão de erro substancial quando ao seu objeto: a prestação de trabalho subordinado me períodos alternados (art . 139, I, Código Civil). Afinal, a característica distintiva do contrato de trabalho intermitente é alternância de períodos de trabalho e de inatividade, não a faculdade unilateral de o empregador convocar, ou não, o empregado contratado e qualificado para o labor. Conforme o art. 122 do Código Civil, são proibidas as condições puramente potestativas , isto é, aquelas que ficam a exclusivo arbítrio de uma das partes do negócio jurídico . Logo, se a possibilidade de convocação do empregado fica totalmente a critério do empregador, sem existência de qualquer periodicidade mínima (como períodos de pico e estações do ano), o contrato de emprego intermitente é nulo, por conter condição suspensiva puramente potestativa. Portanto, de acordo com a teoria trabalhista das nullidades , o empregado tem direito a receber todas as parcelas eventualmente pendentes de adimplemento, inclusive indenização por danos

moraes, se exigível, e o contrato deve encerrar-se com efeitos ex nunc. 6 - A definição da periodicidade mínima de convocações do empregado intermitente não pode resumir-se a equação matemática. Afinal, como o art . 443, § 3º, da CLT não distingue a aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em relação a diferentes ramos da atividade econômica, tal definição demanda exame de cada situação concreta, acompanhada dos postulados normativos da razoabilidade, da proporcionalidade e da boa-fé objetiva. O art. 113, § 1º, do Código Civil, como visto, impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. Portanto, a definição concreta do volume mínimo de convocações exige consideração de três fatores (não exauritivos): 1) a demanda em face da atividade econômica do empregador que tenha justificado a contratação do empregado intermitente; 2) a natureza dos serviços para que o empregado foi contratado; 3) a frequência de convocação de outros trabalhadores intermitentes de iguais condições para o trabalho . Há outros fatores que podem influenciar tal definição, como, por exemplo, o labor extraordinário de outros empregados em extensão superior à legalmente permitida (art. 59 da CLT) e a supressão ou redução indevida de intervalos legais ou regulamentares (art. 71 da CLT e NR 17, Anexo II). 7 - A definição concreta do volume mínimo de convocações depende de exames casuísticos . De toda forma, é invariável a conclusão de que, se o empregado, apesar de contratado e capaz para o trabalho na modalidade intermitente, nunca é convocado para tanto, o empregador comete

ato ilícito (art. 186 do Código Civil), por abusar do direito (art. 187 do Código Civil) de predeterminar os períodos de alternância entre prestação de serviços e inatividade, submetendo-os a seu exclusivo arbítrio. Cabe salientar, ainda, que o princípio da boa-fé objetiva, como dever anexo do contrato de trabalho, também contempla o dever de informação . Logo, eventuais alterações dos fatores relevantes à convocação do empregado (demanda da atividade econômica, necessidade dos serviços contratados e intenção de convocação do trabalhador contratado) devem ser-lhe revelados, com a clareza adequada. 8 - Todo trabalho, seja ele prestado na modalidade empregatícia ou não, comum ou intermitente, deve desenvolver-se em condições dignas e decentes. Por conseguinte, o adimplemento de deveres anexos do contrato de trabalho, como o de informação e o da proibição do comportamento contraditório (decorrentes da boa-fé objetiva), compõe o núcleo de deveres do empregador para com a pessoa contratada. Não é demais ressaltar que até mesmo no direito civil o descumprimento de deveres anexos da relação contratual acarreta o inadimplemento do negócio jurídico, mesmo que não exista culpa ou dolo especificamente associados às consequências lesivas . O Enunciado n. 24 da 1ª Jornada de Direito Civil orienta: “Em virtude do princípio da boa-fé, positivado no art. 422 do novo Código Civil, a violação dos deveres anexos constitui espécie de inadimplemento, independentemente de culpa.” . Portanto, a reclamada, ao empreender a conduta omissiva de jamais convocar empregado contratado sob a modalidade de trabalho intermitente, sem justificativa ou diálogo, abusou de seu direito (art. 187 do Código Civil) e cometeu ato ilícito (art. 186 do Código Civil) violador dos direitos da

personalidade da reclamante, que deve ser indenizada por tal conduta, que ensejou danos morais (arts. 5º, X, Constituição Federal, 223-C, § 1º, CLT e 927 do Código Civil) . 9 - Agravo de instrumento a que se nega provimento.(TST - AIRR: 0011000-23.2020.5 .15.0076, Relator.: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 22/11/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 24/11/2023)

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.** DESCARACTERIZAÇÃO. O contrato de trabalho intermitente se caracteriza pela prestação de serviços de maneira não contínua, para atender eventual necessidade de pessoal. O trabalho contínuo, por meses a fio, desvirtua o contrato intermitente, autorizando o reconhecimento do vínculo por tempo indeterminado.(TRT-1 - RO: 00100067112022501004, Relator.: CESAR MARQUES CARVALHO, Data de Julgamento: 27/06/2022, Sexta Turma, Data de Publicação: DEJT 2022-07-07).

**RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. REQUISITOS LEGAIS. NULIDADE NÃO CONFIGURADA .** O contrato de trabalho intermitente foi inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, sendo que o caput do artigo 443 passou a ter a seguinte redação: “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (destaquei). Aludida modalidade contratual está regulamentada no artigo 452-A da CLT, com o dever de o contrato ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. O empregado é convocado para a prestação de serviços com antecedência de três dias corridos, no entanto, pode recusar o cha-

**mado, situação que não descaracteriza a subordinação . Prestando os serviços, receberá o pagamento imediato da remuneração, férias proporcionais com o adicional de 1/3, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. O elemento a diferenciar o contrato de trabalho intermitente do contrato de trabalho por prazo indeterminado é o trabalho prestado de forma eventual, mantendo, entretanto, os demais requisitos, ou seja, trabalho prestado pessoalmente (intuito personae) por pessoa física, de forma subordinada e onerosa. No caso em apreço, em depoimento o reclamante confirmou ter prestado serviços “quando era convocado pela 1a. reclamada, em dias aleatórios”, situação típica do contrato em aludida modalidade . Ao reclamante competia comprovar que o contrato não respeitou as disposições legais, ônus que lhe competia na forma do artigo 818 da CLT, da qual não se desincumbiu. NEGA-SE PROVIMENTO.(TRT-2 10009875020215020083 SP, Relator.: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 09/02/2022)**

Vê-se pela leitura ados argestos acima, que a Justiça do Trabalho vem se debruçando com sobre o tema com a indispensável atenção que este merece.

Esses entendimentos demonstram a tentativa dos tribunais de evitar o uso abusivo da nova modalidade.

## **9. Comparativo com Outras Modalidades Contratuais**

Diferente do contrato por tempo parcial ou determinado, o intermitente não assegura mínima carga horária. Tampouco pode ser confundido com trabalho autônomo, pois há subordinação.

Esse contrato, portanto, é uma figura jurídica própria, que exige atenção redobrada para não mascarar relações contínuas de emprego.

## **10. Conclusão e Propostas de Aperfeiçoamento**

O contrato de trabalho intermitente representa uma inovação com potencial positivo, mas que deve ser aplicada com cautela. Para evitar sua transformação em mecanismo de precarização, propõe-se:

- Regulamentação por norma coletiva.** Com a proteção sindical o contrato diminuiria muito as tentativas de uso fraudulento do contrato de trabalho intermitente.
- Fiscalização intensiva.** O Ministério do Trabalho deve ter um cadastro de empresas que adotam o contrato de trabalho intermitente e sobre elas exercer fiscalização constante.
- Garantia mínima de horas mensais.**
- Maior proteção da legislação previdenciária mais efetiva**

O equilíbrio entre flexibilidade e proteção social é essencial para que a inovação cumpra sua função sem comprometer os avanços históricos do Direito do Trabalho brasileiro.

Este contrato é exelente para aquelas atividades sazonais, como pousadas em regiões turísticas, que têm demanda em certos meses do ano, como no verão ou no inverno.

Em regiões de veraneio, por exemplo, onde existe demandas entre novembro e março, muitos trabalhadores eram contratados sem registro, pois ao final do período assinalado, eram despedidos. Em seguida propunham reclamação trabalhista e celebrava-se acordo.

No ano seguinte novo ciclo de trabalho-reclamação-acordo se instalava. Com o trabalho intermitente empresários e trabalhadores deste tipo de serviço encontraram solução, e sem o desgaste de uma relação trabalhista para ambos.

Como tudo no mundo, sempre existirão pessoas que tentarão se utilizar do contrato intermitente para fraudar as normas trabalhistas, e em razão disto é que Ministério do Trabalho e até Ministério Público do Trabalho devem ter constante vigilância.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, HBRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 15. ed. Forense, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. LTr, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 42. ed. Atlas, 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho.** LTr, 2019.

ZAINAGHI, Domingos Sávio Zainaghi. **Curso de Legislação Social.** 15. Ed. Manole, 2021