



## A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE.

Leda Maria Messias da Silva<sup>1</sup>  
Ana Paula Dalmás Rodrigues<sup>2</sup>

### Resumo:

O contrato intermitente nasce, no Brasil, com a reforma trabalhista de 2017. Esse tipo de contratação representou 85.716 empregos em 2019, segundo dados do CAGED, o que justifica sua pesquisa. Sendo assim, se mostra imperioso aprofundarmos o estudo em relação aos direitos e garantias do trabalhador intermitente à luz dos demais trabalhadores. Importante observar se esta modalidade de contratação caracteriza ou não a vulnerabilidade do trabalhador e se protege a dignidade da pessoa humana e, por consequência, os direitos da personalidade do empregado. A pesquisa será pelo método descritivo e exploratório com revisão bibliográfica.

**Palavras-chave:** contrato intermitente; vulneráveis; direitos da personalidade; dignidade; trabalhador; vulnerabilidade.

### THE (IN) VULNERABILITY OF THE INTERMITTENT WORKER? A CRITICAL ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF PERSONALITY RIGHTS.

### Abstract:

The intermittent contract was born, in Brazil, with the 2017 labor reform. This type of hiring represented 85,716 jobs in 2019, according to CAGED data, which justifies your research. Thus, it is imperative to deepen the study in relation to the rights and guarantees of intermittent workers in the light of other workers. It is important to note whether or not this type of hiring characterizes the vulnerability of the worker and protects the dignity of the human person and, consequently, the rights of the employee's personality. The research will be by the descriptive and exploratory method with bibliographic review.

**Keywords:** intermittent contract; vulnerable; personality rights; dignity; worker; vulnerability.

<sup>1</sup> Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; professora do Programa em Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas da Universidade Unicesumar e da graduação e pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá-PR; ex-professora da Universidade Cândido Mendes e Centro Universitário Moacyr Sreder Bastos, no Rio de Janeiro-RJ; pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação, bolsista de produtividade em pesquisa do ICETI e integrante de grupo de pesquisa junto ao CNPQ; advogada.

<sup>2</sup> Mestranda em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá – UNICESUMAR; Especialista Lato Sensu em Direito do Trabalho pela Associação dos Magistrados Trabalhistas da 23ª Região; Professora nos cursos de graduação em direito da Universidade do Estado de Mato Grosso e Faculdade do Pantanal;





## 1.Introdução

O contrato de trabalho intermitente, inaugurado no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei 13.467/2017, cria a possibilidade do registro do empregado com período de alternância na prestação de serviço. Em regra, necessitava da continuidade como um dos requisitos da relação de emprego, preceituado pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O artigo 443, parágrafo 3º da CLT, conceitua o contrato de trabalho intermitente como aquele em que há subordinação na prestação de serviço, no entanto, os períodos podem ser alternados em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregador, exceto para o aeronauta.

Tendo em vista a permissão para, praticamente, todas as atividades, a contratação nessa modalidade ganhou muitos adeptos. Na modalidade de trabalho intermitente, ocorreram 85.716 empregos líquidos criados nessa modalidade no ano de 2019. Um total de 4.328 empregados celebrou mais de um contrato desse tipo.<sup>3</sup> Em contrapartida, temos 12,6 milhões de desempregados no ano de 2019<sup>4</sup>. De imediato uma dúvida nos assola: serão novos postos de trabalho ou apenas substituição do trabalho formal pelo intermitente?

Portanto, se faz necessário compreender as minúcias dessa modalidade contratual, tendo em vista que o número de contratações é significativo. Sabe-se ainda que não há garantia do salário mínimo preceituado no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal nesta nova modalidade, o que poderia implicar na vulnerabilidade desse trabalhador?

No presente artigo será feita uma análise do trabalhador intermitente sobre a ótica dos grupos vulneráveis e das minorias, se é possível classificá-los como vulneráveis em relação aos demais trabalhadores ou se estão no mesmo nível hierárquico.

Outro aspecto que precisa ser abordado se refere aos direitos da personalidade dos trabalhadores intermitentes. Isto porque, os direitos da personalidade estão intimamente ligados com a dignidade da pessoa humana, no entanto, distinções conceituais precisam ser fortalecidas.

<sup>3</sup> Disponível em: < <https://noticias.r7.com/economia/saldo-de-postos-de-trabalho-intermitente-no-caged-e-positivo-em-85716-em-2019-24012020/>> Acessado em: 17 dez 2019.

<sup>4</sup> Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2019-em-119>> Acessado em: 24 mar 2020.



O elo entre os direitos sociais e os direitos da personalidade ficou evidenciado com a inserção do artigo 223-B e seguintes da CLT que trouxe a possibilidade, expressa, de reparação por danos de natureza extrapatrimonial. Deste modo, será feita uma análise se essa nova modalidade de contrato de trabalho está resguardando os direitos da personalidade dos trabalhadores inseridos no meio ambiente de trabalho da empresa.

A pesquisa será descritiva e exploratória onde se pretende abordar os conceitos teóricos sobre o tema proposto e aprofundar trazendo autores divergentes sobre o objeto da pesquisa. O método indutivo e serão utilizados referenciais teóricos de livros e artigos publicados em revistas de caráter científico.

## **2. O contrato intermitente**

O Contrato de trabalho intermitente, inaugurado no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, deveria ter como objetivo a tutela dos direitos dos trabalhadores, que eram considerados informais até o advento da Reforma Trabalhista.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho assegura salário mínimo hora, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado, adicionais legais, contribuição para o fundo de garantia por tempo de serviço, da contribuição e filiação obrigatória à previdência social.<sup>5</sup>

No entanto, a lei não estabeleceu que esta modalidade fosse aplicada apenas àqueles cuja natureza do serviço fosse intermitente, estendendo-a, em tese, a todos os trabalhadores, exceto os aeronautas. Isso pode gerar o uso até mesmo em atividade cuja natureza seja contínua, como por exemplo, o comércio. Assim, muito provavelmente, estes novos trabalhadores, que eram detentores de contratos contínuos, ao serem admitidos tiveram que se submeter aos novos contratos intermitentes.

Em que pese às facilidades encontradas nessa modalidade contratual, sobretudo pelo período de alternância entre a prestação de serviço, é preciso se atentar às características do contrato à luz dos direitos fundamentais elencados na Carta Magna, como o salário mínimo tutelado no artigo 7º, inciso VII da Constituição Federal<sup>6</sup>.

Em termos gerais, a Constituição se torna uma plataforma de garantia dos direitos trabalhistas, reconhecendo, no âmbito público e privado, a complexidade do trabalho e sua

---

<sup>5</sup> Art. 452-A, §6º e §8º da CLT.

<sup>6</sup> Art.7º, VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.



proteção, a relevância do vínculo empregatício estável, a defesa da remuneração integral e a regulação da jornada regular e complementar, além de outras disposições sociais que guardam relação com o bem-estar do trabalhador e consideram a importância social do trabalho. (ABREU, 2016, p.238)

Em relação ao trabalhador intermitente, este só receberá pelas horas efetivamente trabalhadas, não recebendo qualquer remuneração pelo período de inatividade. Em conclusão, um trabalhador que é acionado poucas vezes durante um mês, fatalmente, receberá menos do que o salário mínimo, violando o seu direito que é constitucionalmente garantido.

Em contrapartida, o que a reforma trabalhista garante é tão somente a proporcionalidade do valor da hora salário mínimo, pelo artigo 452-A da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador. (DELGADO, 2017, p.155). Isso não seria problema, se de fato a natureza da atividade fosse de trabalho intermitente.

A precarização instigada por esse novo instituto é tão evidente que o pagamento das verbas é realizado no próprio dia da prestação de serviços. Dessa maneira, ao final do expediente, esse empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; adicionais legais (art. 452-A, § 6º, CLT). O recibo de pagamento "deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo" (art. 452-A, § 7º, CLT). (DELGADO, 2017, p.156)

A maior evidência de precarização destes trabalhadores é o que está acontecendo em tempos de quarentena (afastamento do trabalho), por força do coronavírus. Se o trabalhador já



estava afastado do trabalho, assim continuará e sem receber nada. Seria, portanto, importante, que nesse contrato houvesse estabelecido um patamar mínimo de ganho, mesmo quando não tivesse trabalhando, mas à disposição do empregador.

Algumas reflexões merecem ser feitas, também, no que tange às férias e décimo terceiro proporcional. As férias proporcionais devidas na rescisão do contrato de trabalho, desde que não tenha justa causa, é computada por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias<sup>7</sup>. Nesse sentido, o trabalhador intermitente teria que trabalhar mais de quatorze dias no mês para ter direito a percepção das férias proporcionais? Ou o contrato de trabalho intermitente estaria criando um novo parâmetro para o cálculo de férias proporcionais? Um empregado acionado por dez dias durante um mês, quanto receberia a título de férias proporcionais? E em relação ao décimo terceiro salário, apenas uma convocação no mês já seria o suficiente para o pagamento de 1/12 avos de décimo terceiro proporcional?

E mais, em relação ao direito de gozar das férias, preceitua o parágrafo 9º do artigo 452-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>8</sup>, que, o empregado, após um período de doze meses de prestação de serviço, adquire o direito de usufruir de suas férias ficando um mês sem ser convocado. Ressalta-se que o empregado ficará um mês sem ser convocado, o que significa que também não receberá qualquer remuneração. Ilógico pensar que o empregado terá feito uma reserva financeira do que tenha recebido a título de férias proporcionais ao longo do período aquisitivo, mais uma evidente violação da dignidade do trabalhador.

O contrato intermitente tem ainda como característica a formalidade como requisito essencial ventilado no artigo 452-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>9</sup>, bem como a convocação com três dias de antecedências e a resposta no prazo de um dia útil.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

<sup>8</sup> § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

<sup>9</sup> Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

<sup>10</sup> § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.



A forma de contrato intermitente é prejudicial ao trabalhador, gera instabilidade econômica; sem garantia de jornada mínima de trabalho, não assegura o recebimento de um salário mínimo. A insegurança e o sofrimento são gatilhos para eclodir doenças psicossomáticas e a prática de assédio moral nas empresas, resultando lesionadas, e, em consequência, a vida e a dignidade do trabalhador. (SILVA, 2019, p.50)

A Medida Provisória 808/2017 trazia a necessidade das especificações do contrato, como local da prestação do serviço, valor da hora ou do dia de trabalho, domicílio, prazo para pagamento, garantia do valor da hora ser compatível com a dos demais empregados da empresa que trabalham na mesma função. Apesar da inércia do legislador que permitiu que a medida provisória perdesse sua vigência, tendo em vista a sua não conversão em lei dentro do prazo legal, o Ministério do Trabalho editou a portaria nº349 de 2018 que replica tais dispositivos anteriormente previstos na medida provisória.

Dada as formalidades do contrato intermitente, não há dúvidas sobre a qualificação de empregado do obreiro. Neste passo, a própria portaria do ministério do trabalho é clara ao tratar do trabalhador intermitente como “o empregado”,<sup>11</sup> em seu artigo 2º da portaria 349/2018. Sendo assim, há uma equiparação do empregado do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas com o trabalhador intermitente do artigo 452-A do mesmo diploma legislativo.

Importa salientar que, nem todos os direitos constitucionalmente previstos no artigo 7º da Constituição Federal, são assegurados ao intermitente que não possui a garantia do salário mínimo, por exemplo. Eleger o trabalhador como se empregado fosse, apenas na ficção jurídica do ponto de vista normativo, sem dar isonomia entre o trabalhador intermitente e o empregado, no que concerne aos direitos fundamentais, não garante a dignidade do “empregado” intermitente, além de inflar as estatísticas de emprego, como se estivessem aumentando as vagas, no entanto, estamos diante do empregado e sem trabalho. Se não há trabalho, não há remuneração e, portanto, o mínimo existencial não está garantido.

O período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, não tendo direito ao pagamento do salário, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. Legalmente, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto

---

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

<sup>11</sup> Art. 2º, § 1º, Portaria 349/2018. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.





daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços, sendo que durante o período de inatividade o trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou mesmo outra modalidade de contrato de trabalho, como autônomo, por exemplo. (REDINZ, 2019, p. 106)

Como o empregado irá receber de forma proporcional as férias e o décimo terceiro salário quando do término de cada prestação de serviços, nada terá a receber quando do gozo das férias vencidas e também não terá direito ao pagamento do décimo terceiro salário integral, como ocorre com o empregado contratado na modalidade contínua. (REDINZ, 2019, p. 110). Esse tipo de relação de trabalho, ainda que polêmica, vem sendo adotada em diversos países, especialmente para suprir a necessidade da contratação de mão de obra em períodos sazonais. (WEIGAND, 2018, p.75)

Como muito tem se dito, essa modalidade de contratação deveria ser a regulamentação do famigerado “bico”, mas apenas nas atividades cuja natureza é de intermitência, o que acabaria por reduzir a insegurança jurídica para as empresas, que ficam à mercê de ações trabalhistas em que se busca o vínculo empregatício. E, ao mesmo tempo, guarneceria os empregados, que passariam a trabalhar por meio de contrato formal, sendo assim, garantiria seus direitos sociais. Porém, não é o que ocorre quando o mesmo é estendido a todos os trabalhadores, excetuando apenas os aeronautas, sem garantir o mínimo existencial.

Em outros países onde já se pratica o trabalho intermitente, há restrições como determinadas época do ano, carnaval, páscoa, natal, ou então para que sejam contratadas pessoas que estão ingressando no mercado de trabalho, sem experiência, cuidados que não foram tomados pela reforma trabalhista em que a única exceção é o aeronauta que não admite essa modalidade contratual, como já foi dito.

Empregados que trabalham em horários irregulares, em contraste com aqueles horários de turno mais regulares, experimentam um maior conflito entre família e trabalho e, às vezes, sofrem maior estresse no trabalho<sup>12</sup>. (GOLDEN, 2015, p.2)

O rápido crescimento da programação *just-in-time* resultou em muitos problemas sociais (por exemplo, levando à instabilidade acordos e prejudicando a segurança econômica das famílias), especialmente para funcionários com salários mais baixos ou em regime de meio período (Henly e Lambert 2014). Para esse fim, vários formuladores de políticas, tanto

<sup>12</sup> Tradução livre



no nível federal quanto no estadual, acham não ético que as empresas transfiram riscos de negócios para seus funcionários dando-lhes horários de trabalho imprevisíveis. (KAMALAHMADI, 2018, p.2)

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 1.102) adverte que o regime jurídico do trabalho intermitente no ordenamento brasileiro carece de regulamentação para afastar dúvidas sobre o seu conceito e enquadramento, de modo que seria de toda a conveniência uma lei em condições de dirimir dúvidas, oferecer maior segurança para o contratante e, também, especificar os direitos para o contratado.

Sendo assim, vários são os pontos negativos dessa modalidade contratual. É preciso pensar não só nos benefícios para as empresas que dela se utilizam como também na insegurança jurídica de que paira sobre esses trabalhadores, tendo em vista que são desprovidos de uma legislação mais minuciosa que garanta os direitos mínimos constitucionalmente protegidos, dentre eles, o vital salário mínimo.

### 3. Vulnerabilidade e minorias

Entendem-se, por grupos vulneráveis e/ou minoritários, aquelas pessoas que precisam de uma maior proteção da sociedade com vistas a lhes propiciar igualdade de condições com os demais integrantes da sociedade. Tais como, as pessoas com necessidades especiais, os idosos, os obesos, os afrodescendentes e a mulher, entre outros. (MASTRANTONIO, 2013, p. 144)

Em que pese minorias e grupos vulneráveis nota-se que estes vocábulos são comumente utilizados como sinônimos, entretanto não o são, trata-se de institutos diversos. (...) Na prática tanto os grupos vulneráveis quanto as minorias sofrem discriminação e são vítimas da intolerância (...). (SIQUEIRA, 2017, p. 110)

Assim, poderia se dizer que os trabalhadores intermitentes possuem uma identidade e um traço comum entre eles, qual seja, a modalidade contratual e suas peculiaridades como a incerteza de ser convocado ou não para o labor no dia seguinte.

Pessoas pertencentes aos grupos minoritários precisam de um tratamento diferenciado para se enquadrar à sociedade. Deve-se avaliar aqui o princípio da igualdade, da isonomia e procurar entender o significado da frase de Aristóteles: “a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”. (TREVISAN, 2010, p.4)





Destaca-se que as minorias só recebem este termo [minorias] por serem mais que vulneráveis, são fragmentos da vulnerabilidade, e “estas pessoas, componentes das nominadas minorias necessitam de um tratamento diferenciado para que possam ser incluídas no seio da sociedade”. (SIQUEIRA, 2009, p. 227-228)

Sendo assim, partindo-se da premissa que vulneráveis são indivíduos suscetíveis de ser feridos, ofendidos ou atacados, e relacionando ao trabalhador como sendo hipossuficiente na relação de emprego, é possível concluir que o trabalhador é visto como vulnerável.

Corroborando com a ideia da hipossuficiência do trabalhador, o direito do trabalho traz como guardião o princípio da proteção. Em que pese os críticos ao princípio protetor, segundo Ferreira (2012, p. 105), nos dias atuais, é executado com autonomia crescente, não apresentando a antiga sujeição do trabalhador ao comando do empregador, visto que a subordinação clássica do trabalho está superada ou, pelo menos, tende inexoravelmente à extinção. No entanto, discorda-se, pois o Princípio ainda se faz necessário, bem como está presente no ordenamento jurídico brasileiro, constitucionalmente, pois o empregado como grupo vulnerável, necessita de proteção.

Se o direito do trabalho edificado sob a égide da presumida hipossuficiência técnica e econômica surge como vontade social que subsidia uma classe reconhecidamente desigual, as distribuições de deveres e direitos pelo Estado uniformizam os atores sociais e os neutralizam em responsabilidade, desfigurando-os como pessoas. (ZENNI, 2012, p.30)

Cabe assim, situar o leitor no plano geral da chamada reforma trabalhista, promovida pela lei nº 13.467/2017, que parece ter quebrado com o princípio da proteção estabelecendo uma situação fática de igualdade entre empregado e empregador, o que não é real, comprovada por meio da ampliação das possibilidades de negociação sobre vasta matéria que antes era proibida justamente por conta de não haver liberdade fática para a negociação. (OLIVEIRA, 2018, p.298). Diga se de passagem, aquém do preceituado legalmente. O que está correto pela vulnerabilidade do empregado, subordinado e dependente economicamente do seu empregador.

Ou seja, em que pese a reforma trabalhista tenha mitigado a hipossuficiência do trabalhador ela ainda existe em situações fáticas, principalmente quando se trata do trabalhador intermitente que não possui a garantia do salário mínimo e que só trabalha quando for convocado, logo, a zona da instabilidade retrata a hipossuficiência e a sua vulnerabilidade.



#### 4. Direitos da personalidade do trabalhador intermitente

O contrato de trabalho intermitente é desenvolvido no meio ambiente da empresa, sendo assim, nos remetemos ao conceito preceituado no art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, em que esclarece que o poder diretivo é do empregador, bem como os riscos inerentes à atividade desenvolvida. Contudo, importa observar que é obrigação do empregador a tutela aos direitos da personalidade do empregado no meio ambiente de trabalho. Nesse sentido Gisele Mendes de Carvalho e Leda Maria Messias da Silva et al, lecionam:

O empregador deve exercer seu poder diretivo, quer seja de organização, de controle ou disciplinar, com bom-senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, e zelar para que todos os seus prepostos assim o façam, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter direitos personalíssimos de todos os envolvidos. (CARVALHO, SILVA, ET al, 2013, p. 93)

Desse modo, o empregador é o responsável em garantir um ambiente de trabalho digno, sem escravidão moderna, assédio moral, respeitando as normas de higiene e segurança do trabalho, nos termos do artigo 154 da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>13</sup>.

A tutela dos direitos da personalidade do empregado no ambiente de trabalho é de suma importância, pois é neste ambiente que, geralmente, o indivíduo passa grande parte de sua vida diária. (ONÇA, 2010, p. 237)

Em relação à personalidade ou capacidade jurídica, esta é geralmente definida como sendo a propensão de ser titular de direito e obrigações jurídicas, de modo que os direitos da personalidade estão vinculados a outros direitos, sem os quais restaria uma suscetibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto, pois se mostram como direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam sua razão de ser e o indivíduo e a pessoa não existiriam como tal. (CUPIS, 2008, p. 19-24)

Nota-se que o artigo 1º do Código Civil estabelece que toda a pessoa é capaz de direitos na ordem civil, inclusive o nascituro já possui seus direitos resguardados. Por conseguinte, os trabalhadores intermitentes, estão incluídos no “toda a pessoa”, não podendo a reforma trabalhista suprimir os direitos da personalidade dos obreiros. Tanto é que os artigos 223-C e 223-D da Consolidação das Leis Trabalhistas inovaram ao trazer, expressamente, os

<sup>13</sup> Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.



direitos da personalidade como dano extrapatrimonial, reforçando o vínculo entre os Direitos da Personalidade e o Direito do Trabalho.

Em relação aos direitos do trabalhador intermitente, entende-se que o princípio da dignidade, conforme Daniel Sarmiento, alimenta todos os direitos fundamentais que, em aspecto restrito ou amplo, podem ser considerados como suas exteriorizações. (SARMENTO, 2006, p. 89)

Como expõe Orlando Gomes, “são direitos destinados a resguardar a dignidade da pessoa humana, preservando –as dos ataques de outros indivíduos”. (GOMES, 2000, p.63)

Podemos então concluir que o rol dos direitos de personalidade disposto na constituição (art. 5º, incisos V e X), bem como no Código Civil (artigos. 11 a 21), é apenas exemplificativo, pois se trata de uma categoria de direitos cujo objetivo é resguardar a dignidade da pessoa humana. Podemos citar, entre esses direitos de personalidade, os direitos à intimidade, à honra, à vida privada, à imagem, ao nome e outros. (SILVA, 2006, p.276)

Tratar dos direitos da personalidade de modo regulamentar, com normas casuísticas, fechadas, é extremamente perigoso. Isso por três razões principais. Primeiro, porque são direitos de índole constitucional, cuja proteção não pode ser indevidamente limitada pelo legislador ordinário. Segundo, porque as situações fáticas em que se configura a ameaça aos direitos da personalidade são amplíssimas e têm se expandido continuamente em face das novas tecnologias. Terceiro, não é incomum que a proteção dos direitos da personalidade colida com a tutela de outros direitos de ordem constitucional. Nesses casos, as normas fechadas estabelecidas pelo legislador ordinário perdem sentido, exigindo que o intérprete proceda à necessária ponderação entre os interesses conflitantes. (SCHREIBER, 2013, p.222)

O próprio Enunciado nº 274 da CJF estabelece que: “Os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação.” Lembre-se que a dignidade da pessoa humana (CF/88, art.1º, III) é fundamento da República Federativa do Brasil, na condição de princípio constitucional conformador (CANOTILHO, 1992, p. 178)

Os direitos de personalidade por serem subjetivos estão a par dos direitos patrimoniais, vejamos. O ser humano ao fazer parte da sociedade e atendendo as suas necessidades econômicas e sociais passa a ser sujeito de relações jurídicas econômicas e



sociais. Ao lado desses direitos patrimoniais estão os direitos de personalidade, subjetivos, inerentes, naturais da pessoa física e jurídica, que recebem a tutela constitucional em razão da sua magnitude. (NEVES; COSTA, 2015, p.170)

A personalidade jurídica ou civil é o conjunto de faculdades e de direitos em estado de potencialidade, que dão ao ser humano a aptidão para ter direitos e obrigações. (CALISSI, 2015, p.248)

Na dicção de Paulo Mota Pinto, lembrado por Vasconcelos (2006, p. 75), o direito ao livre desenvolvimento da personalidade tem dupla dimensão: a tutela da personalidade como substrato da individualidade e nos seus múltiplos aspectos, e a tutela da liberdade geral de ação.

A liberdade geral de ação implica um direito *prima facie* e uma permissão *prima facie*. Cada um tem o direito a que o Estado não impeça as suas ações e/ou omissões, bem como uma permissão para fazer ou não fazer o que quiser. Qualquer restrição a esta liberdade deve estar assentada em lei e, para isto, deve apresentar razões relevantes e constitucionalmente válidas, assentadas, em geral, no direito de terceiros ou no interesse coletivo. (VASCONCELOS, 2006, p. 75)

Partindo dessas premissas, o direito geral de personalidade não permite influência do Estado na vida afetiva do indivíduo, tampouco na sua opção sexual, devendo ser-lhe assegurado o direito de constituir família com pessoa do mesmo ou do sexo oposto; a procriação natural ou assistida; o direito à adoção, ou mesmo o direito de não ter filhos, etc. A proteção da personalidade do indivíduo pressupõe a liberdade para o seu desenvolvimento segundo a mundividência própria, o seu projeto de vida, as suas possibilidades, constituindo um status negativus que se materializa na defesa contra imposições ou proibições violadoras da liberdade geral de ação (VASCONCELOS, 2006, p. 75).

Nesse sentido o trabalhador intermitente merece ter os direitos da personalidade protegidos como todos os demais indivíduos, não sendo possível admitir violações que tentem reduzir essa proteção como a não garantia do salário mínimo, sob pena de se ter por violado um outro direito, a dignidade da pessoa humana.

Em relação à dignidade da pessoa humana, que está atrelada aos direitos da personalidade, trazemos o conceito que: “contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto”. (MORAES, 2003, p.85)



Lamentavelmente, cada vez mais a dignidade da pessoa humana (de alguns humanos mais do que outros) é violada e desprotegida, seja pelo aumento assustador da violência contra a pessoa, seja pela carência social, econômica e cultural e grave comprometimento das condições existenciais mínimas para uma vida com dignidade e, neste passo, de uma existência com sabor de humanidade (SARLET, 2015, p. 99)

Por sua vez, Robert Alexy entende que a dignidade da pessoa humana é passível de ponderação quando em rota de colisão com outros bens jurídicos de estatura constitucional. (ALEXY, 1994, p. 94 ss)

Sendo todas as pessoas iguais em dignidade (embora nem todas se portem de modo igualmente digno) e existindo, portanto, um dever de respeito e de consideração recíproco (de cada pessoa) da dignidade alheia (para além do dever de respeito e proteção por parte do poder público e da sociedade), coloca-se a hipótese em conflito direto entre as dignidades de pessoas diversas, impondo-se – também nesses casos (?) – o estabelecimento de uma concordância prática (Hesse), que necessariamente implica a ponderação (Alexy) dos bens em rota conflitiva, neste caso, do mesmo bem (dignidade) concretamente atribuído a dois ou mais titulares (SARLET, 2015, p. 97).

Logo, conforme afirma Robert Alexy, o princípio da dignidade da pessoa humana acaba por sujeitar-se a uma necessária relativização. “[...] a concepção relativa é, de fato, a correta, mas que existem outros desdobramentos da dignidade humana que se encaminham na direção da concepção absoluta” (ALEXY, 2015, p. 17).

Admite-se, portanto, a relativização da dignidade da pessoa humana diante da necessidade de proteção da dignidade de terceiros, especialmente de uma comunidade. Porém, é preciso averiguar, em cada caso concreto, a existência ou não de ofensa à dignidade, bem como definir qual o âmbito de proteção da norma que o consagra. Enfim, se por um lado a dignidade da pessoa humana ocupa o posto mais alto do ordenamento jurídico, por outro, não fica imune à restrição.

É sabido que o grande sustentáculo dos direitos sociais laborais é a Constituição Federal. Não existem dúvidas que em especial com fundamento nos artigos 1º, inciso VI, 3º e 170, todos da Constituição Federal (citando apenas os principais dispositivos) e levando-se em conta ser a função jurisdicional um direito fundamental, que a Justiça do Trabalho recolocarà aquilo que a reforma trabalhista de forma precipitada e desarrazoada tentou



maliciosamente retirar da proteção do direito, ou seja, a dignidade humana, que se faz no maior princípio e finalidade constitucional. (OLIVEIRA, 2018, p. 298)

A reforma trabalhista, ao criar a figura do trabalhador intermitente, sem assegurar o salário mínimo e permitir a utilização dessa modalidade contratual quase que de maneira indiscriminada, afronta os direitos da personalidade do trabalhador bem como a dignidade da pessoa humana.

## 5. Trabalhador intermitente e a vulnerabilidade

Sarlet também reconheceu a importância da constitucionalização do direito do trabalho e de seus valores sociais intangíveis ao citar:

A relevância da constitucionalização dos direitos dos trabalhadores e a sua inserção no título dos direitos fundamentais apresenta uma dimensão material e uma dimensão formal, pois traduz a importância do trabalho para uma existência digna e assegura um conjunto de direitos e garantias específicos, voltados à tutela e promoção da pessoa nas relações trabalhistas, a vinculação dos poderes constituídos, em especial do legislador que não está autorizado a suprimir tais direitos do texto constitucional. (SARLET, 2008, p.5)

Ocorre que, em vez disso, os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores são reiteradamente relativizados, servindo como instrumento de enfrentamento das crises econômicas, que na realidade são cíclicas e acompanham a história do capital desde a sua gênese, significando que a cada nova recessão ocorrem mudanças com base no sacrifício da classe trabalhadora. (THEMUDO, 2019, p.406)

Muitos empresários negam a oportunidade de trabalho às pessoas com necessidades especiais, aos afrodescendentes, aos homossexuais, aos obesos, aos idosos, à mulher (esta, se contratada, nega-lhe o salário equivalente ao do homem) e às minorias étnicas. A prática discriminatória se estende no decorrer do contrato ou no término da relação empregatícia. A investigação prévia, em qualquer critério adotado pela empresa deve se voltar, especificamente, à avaliação da aptidão do candidato para a tarefa a ser desempenhada, caso objetivo, além disso, configura-se em prática discriminatória. (MASTRANTONIO, 2013, p. 145)

A classe trabalhadora fica a mercê do bom desenvolvimento econômico do país, como se esta fosse a causa das crises financeiras. Quando o país não está tendo o desenvolvimento econômico esperado, é porque possui muitos direitos trabalhistas a solução seria então a mitigação desses direitos, defensores da reforma trabalhista realizaram este discurso ignorando vários direitos duramente conquistados.



A implementação de políticas de discriminação positiva, visando à inclusão dos grupos vulneráveis na sociedade, consiste num mecanismo de inserção social. (MASTRANTONIO, 2013, p. 143)

Nesse sentido, o artigo 452-A da CLT, poderia ser usado como uma inclusão de grupos vulneráveis, tendo em vista que a proposta poderia ser de inserção e regularização do trabalho por quem trabalhava na informalidade antes da reforma trabalhista, o trabalhador intermitente, bastando ter limitado esta modalidade, aos serviços cuja natureza é de intermitência.

A utilização das ações afirmativas pelas empresas leva em consideração que, nos tempos atuais, nenhum país atento aos princípios da diversidade, pode evoluir, mantendo as desigualdades econômicas e sociais, decorrentes da exclusão dos grupos vulneráveis da sociedade. (MASTRANTONIO, 2013, p. 151)

Incluir, para Eugenia Augusta Gonzaga Fávero, “[...] significa, antes de tudo, deixar de excluir [...]. A inclusão exige que o Poder Público e a sociedade em geral ofereçam as condições necessárias para todos”. (ÁVERO, 2007, p.39)

Sob essa perspectiva analisa-se o trabalhador intermitente. Nas atividades cuja natureza é de intermitência, antes da reforma trabalhista este empregado nem existia como tal, tão somente na informalidade. Sendo assim, a reforma trabalhista perdeu a oportunidade, neste âmbito, de ser vista como uma política de inclusão dessas minorias.

Os defensores do contrato de trabalho intermitente entendem que essa modalidade traz para a formalidade os inúmeros empregados que atualmente exercem os chamados “bicos” e que se encontram desamparados das garantias existentes em uma relação de emprego, sem direito a férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, adicionais legais (como hora extra), depósitos para o FGTS, além da contagem do tempo de serviço para fins de aposentadoria. (PIPEK, 2017, p.46) Mas não é o que os números demonstraram, pois tem trazidos riscos de precarização da relação de emprego e insegurança ao trabalhador, que, embora registrado, poderá permanecer por longos períodos sem qualquer garantia de recebimento. (WEIGAND, 2018, p.80)

Inclusive, muito pode ser debatido no sentido de que essa imprevisibilidade tem como consequência a transferência do risco do negócio ao empregado, o que tornaria o trabalho intermitente contraditório ao próprio art. 2º, da CLT, que expressamente veda essa hipótese. (WEIGAND, 2018, p.80)



Assim, ainda que prevista em lei, essa nova modalidade de contratação poderá trazer riscos de questionamento quanto à sua validade, o que implicaria na sua desvirtuação, gerando, como consequência, passivos às empresas. Isso impõe uma avaliação cuidadosa dos riscos apontados antes da adoção do contrato intermitente de forma indiscriminada. (WEIGAND, 2018, p.80)

Aqueles que se opõem a esse ponto da reforma, nos quais as autoras se incluem, quando se trata de estendê-lo para quaisquer tipos de atividades, como já foi dito, defendem que essa modalidade de contratação atenderá apenas aos empresários, que poderão contratar e dispor de mão de obra mais barata apenas quando necessitarem, resultando na precarização da relação de emprego. (PIPEK, 2017, p.46)

Tendo em vista a ausência de garantias fundamentais como o salário mínimo, o trabalhador intermitente caracteriza-se como vulnerável na relação de emprego. Sendo assim, se faz necessário políticas inclusivas desta modalidade contratual sem que haja violação de direitos constitucionalmente garantidos. Se assim não o for, o simples aumento dessa nova modalidade de contrato de trabalho poderá resultar em sub-empregos, eis que esses empregados não detêm os mesmos direitos dos demais.

## 6. Conclusões

O trabalhador intermitente está regulamentado pelo artigo 452-A da CLT e foi inserido pela Lei 13.467/2017. A recente modalidade contratual vem crescendo significativamente nos últimos anos o que requer atenção em relação aos direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos, já que se admite essa contratação em quase todos os setores, com exceção dos aeronautas.

No contrato de trabalho intermitente o trabalhador recebe pelas horas trabalhadas, havendo períodos descontínuos de prestação de serviço, só trabalha quando for acionado pelo empregador, não havendo qualquer garantia de convocação ou não. A legislação permite que o trabalhador preste serviço para várias empresas, não há exclusividade, no entanto, a instabilidade se faz presente ao trabalhador que não sabe quando será acionado e se será acionado naquela semana ou naquele mês. Por tais razões, também não há qualquer garantia de salário mínimo ou remuneração já que só recebe quando trabalha, sendo assegurada a proporção de hora salário mínimo aproximadamente, R\$ 4,73 (quatro reais e setenta e três centavos). Evidente a precarização, basta que se observe o que ocorre nesta época de





quarentena em relação ao coronavírus. O trabalhador que estava “parado”, assim continuará e sem receber nada.

Para quem defende o contrato de trabalho intermitente, acredita-se que houve uma regulamentação para quem vivia na informalidade realizando “bico”, já que o trabalhador terá carteira assinada e contribuição previdenciária. No entanto, de fato há a precarização dessa relação de emprego, principalmente, no que tange a não garantia do salário mínimo e por tê-lo estendido a todas as categorias, excetuando apenas os aeronautas, e não para as atividades cuja natureza sejam de intermitência.

A vulnerabilidade dos trabalhadores intermitentes é evidente diante da sua hipossuficiência já que essa modalidade é de extrema instabilidade. Não há previsão dos dias em que haverá trabalho e muito menos do período de convocação. Trata-se de um subemprego.

A reforma trabalhista praticou uma afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e principalmente à dignidade da pessoa humana ao permitir o uso indiscriminado desse contrato de trabalho. É claro que para o Empregador se faz muito vantajosa essa contratação. Aciona quando quer, paga pelas horas trabalhadas e não há nenhuma obrigação de continuar com aquele trabalhador, não gera vínculo e não gera estabilidade, ainda transfere os riscos da atividade para o empregado.

Por fim, ter aumento significativo nos números do CAGED não pressupõe desenvolvimento, pois significou apenas trocas de postos de trabalho, já que é notório que o desemprego continua expressivo. É preciso que haja aumento nas contratações, mas, sobretudo, que essas contratações assegurem os direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores.

## 7. Referências

ABREU, Francisco. O Marco Normativo da Precarização do Trabalho no Brasil: Entre a Contenção e a Permissão. . **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v.4, n.2. 2016. Disponível em: < <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/172/pdf>> Acessado em 31 dez 2019.

ALEXY, Robert. **Theorie der Grundrechte**. 2 ed. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1994.

\_\_\_\_\_. A dignidade humana e a análise da proporcionalidade. In: **Dignidade humana e direitos sociais e não-positivismo**. Org.: Robert Alexy, Narciso Leandro Xavier Baez, Rogério Luiz Nery da Silva. Florianópolis: Qualis 2015





AMORA, Antônio Soares. **Minidicionário da língua portuguesa**. 19. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 778.

ÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia da igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2007. p.39-40.

BRANDI, Ana Carolina Dias; CAMARGO, Nilton Marcelo de. **Minorias e Grupos Vulneráveis, multiculturalismo e Justiça Social: Compromisso da Constituição Federal de 1988**. in “Minorias e Grupos Vulneráveis: Reflexões para uma tutela inclusiva”, Dirceu Pereira Siqueira e Nilson Tadeu Reis Campos Silva (Orgs). 1. Ed. Birigui-SP: Boreal, 2013. p. 49.

CALISSI, Jamile Gonçalves. **A Identidade como um direito fundamental articulado a partir dos direitos da personalidade**. in “Acesso à Justiça e Os Direitos da Personalidade”, Dirceu Pereira Siqueira e Ivan Aparecido Ruiz (Orgs). 1. Ed. Birigui-SP: Boreal, 2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 5.ed.rev. e aum. Coimbra: Almedina, 1992.

CARVALHO, Gisele Mendes de [et al.]. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. 1. ed. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013, p. 93.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. Tradução: Afonso Celso Furtado Rezende. São Paulo: Quorum, 2008, p. 19-24.

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

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

GOLDEN, Lonnie. **Irregular Work Scheduling and Its Consequences** (April 9, 2015). Economic Policy Institute Briefing Paper No. 394. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2597172> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2597172>. Disponível em: < [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2597172](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2597172) > Acessado em 02 jan 2020

GOMES, Orlando apud SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 63.

KAMALAHMADI, Masoud; YU, Qiuping; ZHOU, Yong-Pin. **Call to Duty: Just-in-Time Scheduling in a Restaurant Chain** (December 21, 2018). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3299631> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3299631> Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3299631](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3299631)> Acessado em 02 jan 2020.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. Inclusão dos Grupos Vulneráveis no Mercado de Trabalho Como Efetivação dos Direitos Fundamentais. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v.2- n.18 maio de 2013. Disponível em:< [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24239/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028MAI%202013%20-%20n%C2%BA%2018%20-%20Grupos%20Vulner%C3%A1veis%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24239/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028MAI%202013%20-%20n%C2%BA%2018%20-%20Grupos%20Vulner%C3%A1veis%29.pdf) > Acessado em: 11 dez 2019.

MORAES, Maria Celina Bodin de, **Danos à Pessoa Humana - Uma Leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais**, Rio de Janeiro: Renovai; 2003.





NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29a. ed. 3a tiragem. São Paulo: Saraiva. 2015.

NEVES, Fabiana Junqueira Tamaoki; COSTA, Silvia Emboaba da. **Um novo direito de personalidade: o meio ambiente ecologicamente equilibrado**. in “Acesso à Justiça e Os Direitos da Personalidade”, Dirceu Pereira Siqueira e Ivan Aparecido Ruiz (Orgs). 1. Ed. Birigui-SP: Boreal, 2015.

OLIVEIRA, Lourival José de; ROSSIGNOLI, Marisa. A Reorganização Produtiva, A Reforma Trabalhista e Seus Efeitos nos Movimentos dos Trabalhadores no Brasil: O Enfrentamento da Fragmentação do Coletivo. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**. v.6, n.1.2018. Disponível em: <<http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/issue/view/25>> Acesso em 31 dez 2019.

ONÇA, Luciane da Silva; SILVA, Leda Maria Messias. Os Direitos da Personalidade da Imagem, Honra, Privacidade e Intimidade do Empregado nas Relações de Emprego. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 10, n. 1, p. 235-259, jan./jun. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/1493/1012>> Acessado em 30 dez 2019.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista** – São Paulo : Blucher, 2017.

REDINZ, Marco Antonio. **Contratos trabalhistas na prática**. – 1. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006. p. 89.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2ªed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da. Poder Diretivo do Empregador, Emprego Decente e Direitos da Personalidade. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 6, n. 1, p. 267-281, 2006. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314/173>> Acessado em 12 dez. 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da, ALVÃO, Leandra Cauneta. **A escravidão legalizada: contrato intermitente e as novas regras que vulnerabilizam a relação de emprego e afrontam os direitos da personalidade**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região Trabalho Intermitente. Curitiba. V.8, n.74, 2019. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=74&edicao=10990#page/41>> Acessado em 12 dez. de 2019.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; CASTRO, Lorenna Roberta Barbosa. Minorias e Grupos Vulneráveis: A Questão Terminológica como Fator Preponderante para uma Real Inclusão Social. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**. v.5, n.1. 2017. Disponível em: <<http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/download/219/pdf>> Acessado em 11 dez 2019.



SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ROSTELATO, Telma Aparecida. Inclusão Social, Processo Coletivo e Minorias no Ordenamento Jurídico Brasileiro. In **Revista USCS – Direito – ano X** – n.16 – jan./jun.2009. p. 227-228.

THEMUDO, Tiago Seixas; NOGUEIRA, Mônica de Sá Pinto. O exercício solidário e social da empresa ante as relações de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Cesumar**. v. 19, n. 2. 2019, p. 403-428. Disponível em:  
<<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/7140/3530>>  
Acessado em: 30 dez 2019.

TREVIZAN, Ana Flavia; AMARAL, Sérgio Tibiriçá. **Diferenciação Entre Minorias e Grupos Vulneráveis**. Encontro de iniciação científica. v. 6, n.6, 2010. Disponível em:  
<<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/issue/view/37>> Acessado em: 27 mar 2020.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de personalidade**. Coimbra: Almedina, 2006.

WEIGAND Neto, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; PARRON, Stênio Ferreira. Por Uma Filosofia da Pessoa no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 12, n. 1, p. 9-32, jan./jun. 2012.

