



# O TRABALHADOR AUTÔNOMO E O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DO TRABALHADOR INTERMITENTE IRREGULAR

*Igor Bochi<sup>1</sup>*  
*Guilherme Wünsch<sup>2</sup>*

**Resumo:** O contrato de trabalho intermitente é uma atípica e especial forma de contratação que exige o cumprimento de alguns preceitos legais como requisitos de validade do negócio jurídico. De outro lado, no mundo dos fatos, o trabalho intermitente pode encontrar-se em uma zona limítrofe a determinadas espécies de trabalho autônomo, sobretudo naquelas em que há pessoalidade e expectativa de repetição dos serviços. Neste cenário, primeiramente, questiona-se a possibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego de um trabalhador sob a modalidade intermitente irregularmente enquadrado pelo empregador como trabalhador autônomo. Em segundo, questionam-se quais os efeitos da sentença condenatória atrelada à sentença declaratória do vínculo de emprego. Para tanto, utiliza-se o método de abordagem dedutivo, em pesquisa essencialmente documental, coletando-se dados de livros, periódicos, estatísticas de órgãos oficiais e artigos. Conclui-se pela possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego, na modalidade intermitente, quando cumpridos os requisitos da relação de emprego convencional, além das premissas basilares do trabalho intermitente. Ainda, ante a inexistência de requisitos legais essenciais à validade do ajuste, a declaração de vínculo tem como consequência a declaração de nulidade

231

---

<sup>1</sup> Mestrando no programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios pela Unisinos. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-RS (2020). Graduado em Direito (2019) e em Fisioterapia (2012) pela PUC-RS. Servidor de cargo efetivo no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região desde 2017.

<sup>2</sup> Pós-Doutor em Direito pela PUCRS. Doutor em Direito pela UNISINOS. Professor do PPGD da UNISINOS. Titular da Cadeira nº 26 da ASRDT. Advogado e Consultor. Sócio do Escritório Denise Fincato Advogados Associados.

do negócio jurídico (contrato intermitente) pelo desrespeito ao art. 104, III, do Código Civil, convertendo-o em um contrato convencional (8h diárias e 44h semanais), tornando o autor credor de diferenças salariais.

**Palavras-Chave:** Trabalho Intermitente. Trabalho Autônomo. Declaração de Vínculo.

## 1 INTRODUÇÃO

A introdução do contrato intermitente criou uma especial e atípica modalidade de admissão de empregados que, em determinadas hipóteses, encontra-se em uma zona limítrofe aos contornos do trabalho autônomo. Veja-se que, no mundo dos fatos, o trabalho intermitente pode se aproximar do trabalho autônomo, especialmente pela mitigação da não eventualidade como pressuposto da relação de emprego.

Cogita-se, por conseguinte, que trabalhadores poderão laborar, de fato, como empregados sob a modalidade intermitente, mas irregularmente enquadrados como autônomos. Consequentemente, ventila-se a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego sob a modalidade intermitente e quais os efeitos daí decorrentes.

Utilizando-se o método de abordagem dedutivo e coletando-se dados de livros, periódicos, estatísticas de órgãos oficiais e artigos acadêmicos em pesquisa essencialmente documental, pretende-se identificar se há possibilidade do reconhecimento de vínculo desta atípica avença laboral, em juízo, e especialmente quais os efeitos decorrentes desta decisão. Registre-se que o contrato intermitente é dotado de diversos requisitos legais para sua validade e a inobservância destas normas, em virtude da manutenção de um contrato irregularmente mascarado como autônomo, cria um terreno tormentoso quanto à sentença condenatória atrelada à sentença declaratória do vínculo.

Na primeira seção, aborda-se as distinções e similaridades do trabalho autônomo e do trabalho intermitente, comparando ambos institutos. Pretende-se identificar os pontos em que ambas formas de prestação de serviços se confundem no mundo dos fatos, quais os

critérios distintivos e quais os requisitos elementares que deverão estar presentes em um vínculo de emprego no modelo intermitente. Na segunda seção, explora-se a temática concernente ao reconhecimento do vínculo de emprego pautado pelo princípio da primazia da realidade dos fatos sobre as formas, aplicando-se o art. 9º da CLT. Em seguida, discorre-se no que diz respeito aos efeitos pecuniários da sentença condenatória atrelada à declaração de vínculo de emprego na modalidade intermitente.

## 2 TRABALHO AUTÔNOMO E INTERMITENTE: DISTINÇÕES E SIMILARIDADES

A figura do trabalho autônomo, modalidade de trabalho extremamente comum na realidade fática brasileira, encontra previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a inserção do art. 442-B pela Lei n. 13.467/17. Transcreve-se, por oportuno, a norma mencionada:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (BRASIL, 1943).

Inicialmente, convém salientar que a equivocada interpretação meramente literal do art. 442-B da CLT concretizaria a ideia de que cumprida trivialmente a forma da contratação, mesmo que presentes os requisitos da relação de emprego, afastar-se-ia a qualidade de empregado. Esta conclusão impacta-se frontalmente com os arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, ambos da CLT (BRASIL, 1943), tratando-se de um dispositivo legal que visa a criar um negócio jurídico desvinculado da realidade fática que lhe dá ensejo.

Registre-se que o art. 593 do Código Civil (BRASIL, 2002) já regulava as relações de trabalho autônomo nestes termos: “A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” (BRASIL, 2002). Nota-se, portanto, que o art. 593 do Código Civil adequadamente aplica-se por exclusão ao enquadramento como empregado nos moldes previstos na CLT. Neste aspecto, Maurício Godinho Delgado elucida:

Ou o obreiro é contratado como empregado, uma vez que exercerá seu trabalho com os elementos da relação de emprego, ou pode ser contratado como autônomo, caso efetivamente exerça a sua prestação de serviços sem os elementos da relação de emprego. Se for contratado como autônomo, porém cumprir o contrato com os elementos da relação de emprego, será tido, evidentemente, do ponto de vista fático e jurídico, como real empregado (DELGADO, 2017, p. 152).

Ricardo Resende também assevera que “o art. 442-B constitui flagrante tentativa de afastar a caracterização da relação de emprego em situações nas quais ela realmente existe” (RESENDE, 2020, cap. 5.5). Todavia, o autor pontua que as hipóteses de trabalhadores autônomos, assim como trabalhadores em cooperativas ou em estágios não ensejam o reconhecimento de vínculo de emprego desde que regulares. Assim, a tentativa de utilizar estes subterfúgios para disfarçar a relação de emprego ensejará a aplicação do art. 9º da CLT para excluir a forma fraudulenta de contratação (RESENDE, 2020, cap. 5.5).

234

O contrato de trabalho é um contrato realidade que mantém sua vigência independentemente da vontade das partes ou da nomenclatura que lhe é atribuída. Este é um dos preceitos basilares do direito do trabalho, fundamentado pelo princípio da primazia da realidade sobre os documentos, a ponto de sua inobservância constituir-se como fértil terreno à proliferação das mais diversas fraudes. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado conclui que a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do art. 442-B da CLT torna imutável o conceito até então pacificado, qual seja, pouco importa o envoltório formal conferido ao contrato entre as partes, tornando-se relevante a presença dos elementos fático jurídicos da relação de emprego estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT (DELGADO, 2017, p. 152).

Diante disso, pode-se evidenciar que a inserção do art. 442-B na CLT não apenas era desnecessária, mas como fixa legalmente um critério conflitante com os preceitos elementares do direito do trabalho. Dessarte, evidencia-se que a norma em comento cria nada além de uma lacuna que certamente será preenchida pela insegurança jurídica. Ademais, a Lei n. 8.212/91 também descreve satisfatoriamente o trabalhador autônomo em seu art. 12, V, “h”, como “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (BRASIL, 1991).

De toda sorte, nas palavras de Ricardo Resende, o trabalhador autônomo é conceituado como aquele que presta serviços com profissionalismo e habitualidade, sem subordinação jurídica, ativando-se por conta própria e assumindo o risco da atividade desenvolvida (RESENDE, 2020, cap. 5.5). O mesmo autor ainda assevera que a habitualidade “se refere à repetição do trabalho do autônomo, e não à frequência com que presta serviços a cada um dos tomadores” (RESENDE, 2020, cap. 5.5). Outro particular a ser destacado é que o trabalhador autônomo não disponibiliza sua energia de trabalho, portanto, os contratos que firma são de resultado e não de atividade (RESENDE, 2020, cap. 5.5).

Luciano Martinez, ao pautar-se pela etimologia do vocábulo, assinala que a acepção de autonomia diz respeito ao estado em que o próprio trabalhador fixa as regras para o fornecimento de seu serviço, submetendo o tomador na medida das necessidades da consecução da atividade contratada. Em outras palavras, o trabalhador autônomo é o responsável por definir o tempo e o modo da execução daquilo que lhe foi contratado (FERNANDEZ, 2020, cap. 3.3.1).

Para Maurício Godinho Delgado, o trabalhador autônomo é um profissional que executa tarefas as quais fora contratado, possuindo razoável conhecimento técnico-profissional para o cumprimento do contrato. Esta situação, todavia, não reduz esse contrato tão somente a pessoas altamente qualificadas, fazendo-se necessário apenas o rudimentar conhecimento suficiente para a consecução da atividade sob sua própria condução. É possível a pactuação com ou sem personalidade no que se refere à figura do prestador de serviços, distanciando-se do contrato de emprego quando ajustado sem personalidade (DELGADO, 2019, p. 708).

Como exemplos de trabalho autônomo regulados pelo Código Civil, Carlos Henrique Bezerra Leite destaca a empreitada e o mandato (LEITE, 2020, cap. 2.1.1.2.3). Ainda, citam-se os profissionais liberais como o médico em seu consultório, o representante comercial autônomo e o empreiteiro, um trabalhador autônomo que figura como sujeito no contrato de empreitada (LEITE, 2019, cap. II, 3).

Conforme dados divulgados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)<sup>3</sup>, o Brasil ocupa a segunda colocação, atrás apenas da Colômbia, no que concerne à taxa de trabalho autônomo<sup>4</sup>, mantendo 33% de seus trabalhadores enquadrados como autônomos. Os dados mostram que a Colômbia possui uma taxa de 51,3%, ocupando a primeira colocação. A título comparativo, por exemplo, a Itália dispõe de 22,5% dos trabalhadores como autônomos, ao passo que Portugal tem 16,7%, França tem 12,4% e Canadá tem 8,6% (ORGANIZAÇÃO, 2021). O percentual é mensurado com base na totalidade da população ocupada.

Em outra mão, o trabalho intermitente não demonstra um número expressivo no mercado de trabalho como o trabalho autônomo. Com base nas estatísticas divulgadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as admissões com carteira assinada de contratos de trabalho na modalidade intermitente tiveram um aumento significativo de 117,5% no ano de 2019 em comparação ao ano de 2018. No entanto, em 2019, a modalidade representava apenas 1% do total das admissões com carteira assinada (FUNDAÇÃO, 2020, p. 45).

Luciano Fernandez destaca que o argumento utilizado a justificar a adoção desta modalidade de contratação era a retirada da informalidade dos trabalhadores identificados como *freelancers*. Todavia, pautados pela análise econômica do direito, os contratantes dificilmente aderirão a esta modalidade em virtude do manifesto acréscimo em seus custos. Simplificando, para que formalizar quem nunca precisou ser formalizado? Assim, mantêm-se estes trabalhadores à margem da proteção previdenciária e trabalhista (FERNANDEZ, 2020, cap. 8.2.4).

O trabalho intermitente é uma novidade que surgiu com a Lei n. 13.467/17 e encontra sua definição no §3º do art. 443 da CLT, assim redigido:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços

---

<sup>3</sup> *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) (ORGANIZAÇÃO, 2021).

<sup>4</sup> *Self-employment rate* (ORGANIZAÇÃO, 2021).

e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

O contrato de trabalho intermitente é uma forma de avença laboral por tempo indeterminado, um contrato de trato sucessivo, ou seja, de natureza contínua, além de constituir-se como um contrato sinalagmático, onde se esperam obrigações recíprocas e equivalentes entre as partes. Verifica-se, ademais, outros requisitos como a prestação pessoal de serviços (pessoalidade), a onerosidade (remuneração percebida pelo empregado), a não eventualidade e, indubitavelmente, a subordinação jurídica.

Aloysio Correa da Veiga entende que “o contrato intermitente é um contrato escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, caracterizado pela alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados” (VEIGA, 2018, p. 36). Percebe-se, portanto, duas características basilares do trabalho intermitente: (i) a alternância de prestação de serviços e de períodos de inatividade; e (ii) tratar-se de um contrato empregatício, ou seja, vinculando o empregado ao empregador através do liame de emprego.

Neste contexto, faz-se necessário destacar que o trabalho intermitente é uma forma de trabalho subordinado que gera vínculo de emprego, nos termos da legislação trabalhista. Logo, é preciso identificar, mesmo que de forma mitigada, todos os requisitos da relação de emprego constantes nos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), quais sejam, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Nesse mesmo sentido, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho dissertam:

Consistir em uma espécie de contrato de emprego significa que nele devem estar presentes os requisitos da relação jurídica de emprego, os quais podem até assumir certas feições particulares no trabalho intermitente, mas não podem deixar de existir. Este esclarecimento revela-se especialmente importante em relação ao requisito da não eventualidade, diante da ocorrência de períodos de inatividade no contrato intermitente (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 62).

Os mesmos autores asseveram que o “eventual é o esporádico, o meramente episódico, o excepcional. E o mais importante para a adequada compreensão do tema: estamos diante do eventual quando não há expectativa de repetição” (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 62).

Convém assinalar, assim, que o trabalho intermitente não é uma forma de trabalho eventual. Como bem elucidada Eneida Melo Correia de Araújo, o trabalho eventual é ocasional, que pode não acontecer, incerto, motivo pelo qual difere do trabalho intermitente. Neste, verifica-se a repetição, apesar de sua interrupção temporária, com a prestação de serviços cessando e recomeçando após intervalos, ocorrendo, de toda forma, com razoável previsibilidade (ARAÚJO, 2018, p. 355).

De fato, o trabalhador vinculado a um contrato intermitente permanece em inatividade aguardando o chamado do empregador para prestar serviços. Assim, quando aceito o convite, o empregado labora e recebe, ao final, a contraprestação referente aquele período. Assim, retorna à inatividade. Em outra mão, o trabalhador autônomo também aguarda o interesse do contratante em seus serviços, para então executar a tarefa a qual fora contratado e receber, em regra, ao final, a contraprestação pelo serviço.

Não se desprezam as diversas características e formalidades do contrato de trabalho intermitente e do trabalho autônomo. Mas saindo da esfera teórica, na prática, ambos ajustes podem funcionar de modo muito similar. Na mesma senda, o trabalho formalmente irregular é muito comum, sendo equivocadamente denominado como trabalhado informal. De toda sorte, salienta-se a possibilidade de trabalhadores atuarem sob o modelo de labor intermitente no mundo dos fatos, mas se encontrem formalmente vinculados a contratos autônomos. Evidentemente, o objetivo é mascarar a real relação havida entre as partes sob o pretexto da redução dos custos do contratante/empregador.

Teoricamente, um traço distintivo entre o trabalho intermitente e o trabalho autônomo é que no primeiro, o empregado vende sua força de trabalho, pactuando um contrato de atividade. No segundo, é firmado um contrato de resultado em que o trabalhador não disponibiliza a sua



força de trabalho, mas garante a execução de uma tarefa a seu modo e a seu tempo. Neste particular, percebe-se uma hipótese extremamente subjetiva, em que diversas situações navegam em uma zona limítrofe de difícil parametrização.

Neste caso, como já pacificado na jurisprudência trabalhista, a subordinação jurídica é a baliza que define o que é, em verdade, um contrato de emprego e o que é na realidade a relação de trabalho não empregatícia, justamente em virtude das similaridades que os outros elementos da relação de emprego podem ocupar nas duas formas de admissão. Em análogo sentido, Maurício Godinho Delgado destaca que a principal diferença entre o vínculo de emprego e o trabalho autônomo resume-se a dicotomia autonomia e subordinação (DELGADO, 2019, p. 708), elucidando:

A prestação de serviços abrange, necessariamente, prestações laborais autônomas, ao passo que o contrato empregatício abrange, necessariamente, prestações laborais subordinadas. As duas figuras, como se sabe, manifestam-se no tocante ao modo de prestação dos serviços e não no tocante à pessoa do trabalhador. Autonomia laborativa consiste na preservação, pelo trabalhador, da direção cotidiana sobre sua prestação de serviços; subordinação laborativa, ao contrário, consiste na concentração, no tomador de serviços, da direção cotidiana sobre a prestação laboral efetuada pelo trabalhador (DELGADO, 2019, p. 708-709).

239

Dessarte, o elemento primordial para o enquadramento da situação fática de determinado empregador como submetido a uma relação de emprego ou a uma relação de trabalho autônomo, reside na subordinação jurídica do prestador dos serviços ao contratante/empregador. Não se olvide que os outros elementos fundamentais do vínculo de emprego devem ser sopesados nesta análise, como por exemplo a pessoalidade. Todavia, pode-se assegurar com grau de certeza que o elemento marcante e definidor é a subordinação.

Em seguida, apresenta-se um quadro sintetizado e comparativo com as mais relevantes características do trabalho autônomo e do trabalho sob a modalidade intermitente:

**Tabela 1 – Características do Trabalho Autônomo e do Trabalho Intermitente**

<b>Trabalhador Autônomo</b>	<b>Trabalhador em trabalho intermitente</b>
Necessita do cumprimento das exigências legais	Necessita do cumprimento das exigências legais
Contrato escrito ou verbal a depender do ramo de atividade	Contrato obrigatoriamente escrito, independentemente do ramo de atividade
Contrato de resultado (o contratado não disponibiliza sua energia de trabalho)	Contrato de atividade (o empregado vende/disponibiliza sua força de trabalho)
Prestação de serviços com ou sem personalidade quanto à figura do trabalhador	Prestação de serviços necessariamente com personalidade quanto à figura do trabalhador
Trabalho com ou sem exclusividade	Permite o trabalho para apenas um ou para uma multiplicidade de empregadores, vedada a imposição de exclusividade pelo empregador
Trabalho pode ser habitual (no sentido de repetição da prestação de serviços) ou pode não ser habitual (prestação de serviço em única oportunidade)	Trabalho necessariamente habitual (no sentido de repetição da prestação de serviços, ou da expectativa de repetição, não necessariamente referindo-se a uma pré-determinada frequência)
O trabalhador permanece em repouso ou prestando serviços a outros contratantes, aguardando o contato do contratante	O empregado permanece em inatividade (em repouso ou prestando serviços a outros empregadores), aguardando a convocação do empregador
Sem subordinação jurídica	Com subordinação jurídica

*Fonte: Elaborado pelo autor.*

Exploradas as particularidades do trabalho autônomo e do trabalho intermitente, sobretudo em seus elementos intrínsecos de distinção, parte-se a discorrer sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador que no mundo dos fatos atua analogamente a um trabalhador com contrato intermitente, mas, irregularmente, vincula-se ao empregador através de um contrato de prestação de serviços autônomos. Em seguida, pondera-se quais as consequências jurídicas do reconhecimento do vínculo que embasarão a eventual condenação do empregador.

### **3 RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DO TRABALHADOR INTERMITENTE IRREGULAR E SEUS EFEITOS**

Imagine-se uma determinada hipótese: o trabalhador presta serviços de forma habitual, mas conforme a demanda ou a necessidade do contratante. Portanto, labora apenas quando convocado, recebendo o chamado com a antecedência de alguns dias, por qualquer meio de comunicação eficaz e percebe ao final do trabalho a contraprestação. Suponha-se, então, que uma camareira de um hotel permaneça realizando suas atividades pessoais, até ser convocada, via WhatsApp, pelo gerente do hotel. Em uma oportunidade em que faltaram trabalhadores, o gerente convoca a trabalhadora para prestar uma diária de serviço com um valor predeterminado a ser pago ao final.

Neste cenário surge a possibilidade de tratar-se de uma trabalhadora autônoma ou de uma empregada vinculada a um contrato de trabalho intermitente formalmente irregular. Consequentemente, permite-se a postulação em juízo do reconhecimento do vínculo de emprego pela prestadora de serviços, presumindo-se que a contestação fundamente sua defesa ao sustentar que trata-se de um contrato de trabalho autônomo.

241

Antes de tudo, em relação à competência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento de casos que versem sobre o reconhecimento de vínculo de emprego, especificamente no que concerne ao enquadramento da situação fática como empregado ou como trabalhador autônomo, é pertinente salientar que o Supremo Tribunal Federal (STF) tem estabelecido um peculiar entendimento. Como regra pacificada, a competência para o reconhecimento de vínculo de emprego é da Justiça do Trabalho, examinando-se a situação fática sob a orientação dos primados do direito do trabalho, notadamente o princípio da primazia da realidade e os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), considerando a ineficiência da observância tão somente das formalidades do ajuste entabulado entre os interessados.

Todavia, priorizando a forma da contratação em detrimento da realidade fático-jurídica experimentada pelas partes, o STF tem afastado a competência da Especializada, declinando-a para a Justiça Comum. Cita-se, por exemplo, o Tema de Repercussão geral nº 550 e a Ação Declaratória

de Constitucionalidade (ADC) nº 48. Em que pese ambos tratem que questões atinentes à competência para processar e julgar determinados casos, pode-se verificar a maior valoração às formalidades dos contratos firmados entre as partes em comparação à relação de trabalho praticada. No Recurso Extraordinário (RE) nº 606.003/RS, tema nº 550 de Repercussão Geral, discutia-se a competência para processar e julgar as demandas que envolvessem discussões entre representantes comerciais e representadas. No caso, o representante comercial propôs ação de cobrança para receber valores referentes a comissões inadimplidas pela empresa representada. O RE interposto pela representada recebeu provimento, fixando-se a seguinte tese:

Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes (BRASIL, 2020a).

242

Na ADC nº 48, discutia-se, dentre outras questões, a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações entre a empresa de transporte rodoviário de cargas e o transportador autônomo de Cargas. Salienta-se que o art. 5º, *caput*, da Lei n. 11.442/2007 estabelece que as relações decorrentes do transporte de cargas “são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego” (BRASIL, 2007). Neste cenário, o Plenário do Supremo Tribunal Federal assentou a seguinte tese: “[...] 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei n. 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista” (BRASIL, 2020b).

Com a devida *vênia*, respeitosamente diverge-se da decisão proferida. Veja-se que a relação entre o representante e a representada, bem como entre o transportador autônomo de cargas e a empresa de transporte rodoviário não necessariamente será comercial ou civil. Entre as partes não se está negociando um produto, um insumo ou um objeto, mas se está pactuando um contrato de prestação de trabalho pelo contratado. Destarte, a avença poderá constituir-se como um contrato de resultado em que o contratado assume os riscos da atividade e define a forma de execução da tarefa, ou poderá constituir-se como um contrato de atividade em que o

contratado labora subordinado aos comandos de quem lhe admite. Em ambos os casos, deste modo, trata-se de uma relação de trabalho, mesmo que não empregatícia.

Assim, reitera-se que forma-se uma relação de trabalho em sentido amplo. Ou seja, a depender do caso, pode-se estar diante de uma relação de emprego (vínculo de emprego) ou tão somente de uma relação de trabalho (sem vínculo de emprego). Todavia, trata-se inequivocamente de uma relação de trabalho em sentido amplo, o que seguramente atrai a competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, IX, da Constituição da República<sup>5</sup> (BRASIL, 1988).

De qualquer forma, não obstante a direção do entendimento que o STF vem apontando, mantém-se a compreensão cristalina e pacífica de que não existe validade jurídica fictícia desconectada do suporte fático que lhe dá supedâneo. Por conseguinte, norteados pelo princípio da primazia da realidade sobre os documentos e sobre as formas, havendo o preenchimento dos requisitos constantes no art. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), estará configurada a relação de trabalho, independentemente da forma, da nomenclatura e da vontade das partes que entabularam o ajuste.

O princípio da primazia da realidade é a diretriz segundo a qual, conforme Ricardo Resende, “os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito” (RESENDE, 2020, cap. 3.4.2). O mesmo autor ainda destaca que este princípio é comumente utilizado para afastar as tentativas fraudulentas de mascarar a realidade, especialmente no que concerne à existência do vínculo de emprego (RESENDE, 2020, cap. 3.4.2), utilizando como base jurídica o art. 9º da CLT<sup>6</sup> (BRASIL, 1943). Realça-se, por pertinente, a lição de Maurício Godinho Delgado sobre esta temática:

---

<sup>5</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] IX Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (BRASIL, 1988).

<sup>6</sup> Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (BRASIL, 1943).

O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado, de outras figuras sociojurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer. A prestação laborativa há de se realizar, pela pessoa física, pessoalmente, subordinadamente, com não eventualidade e sob intuito oneroso. Excetuado, portanto, o elemento fático-jurídico pessoa física, todos os demais pressupostos referem-se ao processo (*modus operandi*) de realização da prestação laborativa (DELGADO, 2020, p. 420).

Registre-se, em vista disso, que mesmo na hipótese de o ajuste ser pactuado entre as partes por escrito e formalmente como trabalho na modalidade autônoma, o contrato terá tão somente a presunção *juris tantum* de veracidade, podendo ser afastada pelo princípio da primazia da realidade. Em outras palavras, o trabalho autônomo não será convertido em uma relação subordinada de emprego quando regular, tanto na realidade fática quanto na jurídica. Logicamente, caso a avença seja ajustada de forma verbal, a realidade dos fatos devidamente comprovada em juízo pode conduzir o Julgador à conclusão de que no mundo dos fatos a relação havida entre as partes constituía-se como um vínculo de emprego e não como uma relação autônoma de trabalho.

Desse modo, é possível, sem dúvidas, o reconhecimento do vínculo de emprego sob a modalidade intermitente. Primeiramente, faz-se necessários os requisitos comuns do vínculo de emprego, quais sejam, (i) a personalidade na prestação dos serviços; (ii) a onerosidade; (iii) a habitualidade no sentido de expectativa de repetição do labor (não eventualidade); e principalmente, (iv) a subordinação jurídica. Em segundo, é preciso a comprovação dos elementos basilares, de fato, da modalidade intermitente, a saber: (i) trabalho não contínuo com a alternância de períodos de inatividade e de atividade; (ii) convocação do empregador para a prestação de serviços; e (iii) pagamento ao final de cada período de trabalho, seja ele diário, semanal, mensal ou em outra forma.

Os elementos fáticos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador irregular sob a modalidade intermitente estão sintetizados na tabela a seguir:

**Tabela 2 – Elementos fáticos do vínculo de emprego do trabalhador intermitente**

Requisitos Comuns	Requisitos Específicos do trabalho intermitente
Pessoalidade	Trabalho não contínuo
Onerosidade	Alternância de períodos de atividade e de inatividade
Habitualidade no sentido da expectativa de repetição do trabalho	Convocação do empregador para a prestação dos serviços
Subordinação jurídica	Pagamento ao final de cada período de trabalho, seja em horas, dias, semanas ou outro modo

*Fonte: Elaborado pelo autor*

Conclui-se pela possibilidade do reconhecimento de uma relação de emprego nos casos de trabalhadores que atuem, de fato, como intermitentes, sem as devidas formalidades. *A contrario sensu*, verifica-se que a Lei n. 13.467/17 ao instituir o trabalho intermitente no Brasil estreitou as possibilidades de contratação de trabalhadores autônomos. Explica-se: os trabalhadores que anteriormente à vigência da reforma trabalhista prestavam serviços nos moldes do trabalho intermitente, mas enquadrados como autônomos, agora devem ter seu vínculo adequadamente formalizado.

245

De forma simplificada, os empregadores não mais poderão manter trabalhadores autônomos prestando serviços como empregados sob o modelo intermitente, sob pena de inobservância de normas de caráter cogente, além de cometimento de fraude contra a legislação trabalhista, previdenciária e tributária. Obviamente que o cumprimento da lei não é uma faculdade do empregador, razão pela qual a formalização, com o adequado cumprimento de todos requisitos legais, dos trabalhadores sob a modalidade intermitente irregularmente enquadrados como autônomos é medida que se impõe.

Outro aspecto a ser ressaltado diz respeito à desnecessidade de exclusividade na prestação de serviço para o reconhecimento do vínculo de emprego. Em outras palavras, não há óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego na hipótese do empregado sob a modalidade intermitente trabalhar para outros empregadores. Note-se que o §5º do art. 452-A da

CLT<sup>7</sup> (BRASIL, 1943) expressamente autoriza o trabalhador a prestar serviços a outros contratantes.

Ademais, o §2º do art. 1º da Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho estabelece: “O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo” (BRASIL, 2018). Já o §2º, do art. 4º dispõe que:

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho (BRASIL, 2018).

Logo, inexistente qualquer impedimento para o reconhecimento do vínculo de emprego de um trabalhador no modelo intermitente mesmo que este mesmo trabalhador atue como trabalhador autônomo a outros contratantes.

246

Neste diapasão, questiona-se: quais os efeitos do reconhecimento em juízo do vínculo de emprego do trabalhador na modalidade intermitente?

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, em juízo, apenas reconhece-se a situação socioeconômica e jurídica anteriormente firmada, tratando-se, assim, de uma sentença declaratória e não constitutiva. Logo, o Poder Judiciário não produz a relação entre as partes, tão somente reconhece sua existência, já que o devedor recusa-se a cumprir a ordem jurídica de forma espontânea (DELGADO, 2019, p. 1362). Marcus Vinícius Rios Gonçalves esclarece que a sentença declaratória se limita a declarar a existência ou inexistência de uma relação jurídica, obtendo-se uma certeza jurídica, não impondo obrigações aos litigantes (GONÇALVES, 2020, cap. 3.7.3.1).

No entanto, em inexorável decorrência da sentença declaratória, a sentença condenatória impõe ao devedor a obrigação do adimplemento

---

<sup>7</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. [...] §5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (BRASIL, 1943).



das obrigações não cumpridas. Marcus Vinícius Rios Gonçalves elucida que a sentença condenatória é aquela que possibilita a formação de um título executivo judicial, compelindo alguém ao cumprimento de uma obrigação inadimplida, permitindo, também, a aplicação da sanção executiva (GONÇALVES, 2020, cap. 3.7.3.1).

A declaração do vínculo de emprego, como regra, trás a reboque a possibilidade da condenação da ré ao pagamento das mais diversas verbas a depender de cada caso. Servem como exemplo parcelas como o aviso prévio proporcional, as férias vencidas e proporcionais, as gratificações natalinas, as multas dispostas nos arts. 467 e 477, §8º, da CLT (BRASIL, 1943), bem como outros direitos assegurados aos trabalhadores pela legislação trabalhista, como as horas extras e os adicionais de insalubridade ou periculosidade. Por fim, citam-se ainda rubricas previstas nos instrumentos coletivos da categoria, como o vale-alimentação ou a gratificação por tempo de serviço.

Contudo, a declaração de vínculo de emprego na modalidade intermitente tem uma particularidade. O contrato de trabalho intermitente é uma forma especial de avença laboral que exige algumas formalidades. Um exemplo, é a previsão no *caput* do art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943) que prevê a forma escrita deste ajuste. No entendimento de Fernandez e Pamplona Filho, a forma escrita é indispensável à validade do contrato intermitente, tratando-se de forma *ad solemnitatem*, cujo desrespeito importará na declaração de invalidade do contrato, com a consequente configuração de uma relação jurídica de emprego na modalidade por tempo indeterminado em termos convencionais (8 horas diárias e 44 horas semanais), com fulcro no art. 9º da CLT (BRASIL, 1943) (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 80).

Salienta-se que a inexistência do ajuste por escrito é apenas uma das formas que, quando inobservadas, levam a declaração de invalidade do contrato intermitente, produzindo como efeito o reconhecimento de um vínculo de emprego convencional. Quando o empregador utiliza a mão de obra do trabalhador sob a modalidade intermitente mascarando-a juridicamente como um trabalho autônomo, inúmeras exigências legais na pactuação da especial avença não serão atendidas.

Neste cenário, surgem três possibilidades. Na primeira, verifica-se que a declaração de vínculo de emprego sob a modalidade intermitente importará, pela inobservância dos requisitos legais ao ajuste, a declaração de invalidade do contrato, com a conseqüente consideração que as partes firmaram um contrato de trabalho convencional de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em decorrência da sentença declaratória, o empregador será condenado ao pagamento da totalidade das horas que o empregado permaneceu à disposição durante toda a contratualidade (8h diárias e 44h semanais), além de outras verbas que poderão ser postuladas.

A segunda possibilidade é similar à primeira. A declaração de vínculo de emprego importará na declaração de invalidade do negócio jurídico (contrato intermitente), convertendo-o em um contrato de trabalho convencional (8h diárias e 44h semanais). Contudo, nos períodos de inatividade, entende-se que o empregado permanecerá à disposição do empregador, em casa, aguardando o chamado para a prestação de serviços em hipótese equiparada a um regime de sobreaviso. Logo, além dos demais consectários à declaração de vínculo de emprego específicos a cada situação, o empregador será condenado ao pagamento, como sobreaviso, à razão de um terço, das horas em que o empregado permaneceu em casa, à sua disposição, aguardando o chamado ao trabalho.

Na terceira, a sentença que declara o vínculo de emprego na modalidade intermitente ignora a inobservância às exigências legalmente impostas a este atípico contrato, reconhecendo a validade do ajuste faticamente firmado, mas juridicamente inadequado. Nesta hipótese, possibilita-se a condenação ao pagamento das parcelas comumente postuladas em reconhecimento de vínculo de emprego, como por exemplo verbas rescisórias, horas extras e adicionais de insalubridade ou periculosidade.

Primeiramente, com base no princípio da alteridade e no art. 2º da CLT<sup>8</sup> (BRASIL, 1943), é o empregador que dirige e assume os riscos da atividade econômica, sendo o responsável pela observância das normas imperativas e pela regularidade de suas contratações. Em segundo, a ninguém é dado beneficiar-se da própria torpeza, motivo pelo qual o empregador não

---

<sup>8</sup> Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943).

deve colher proveitos ao deixar de cumprir normas cogentes, aplicando-lhe o disposto no art. 9º da CLT (BRASIL, 1943) como instrumento para afastar a fraude trabalhista perpetrada. Em terceiro, não há como reconhecer a validade do negócio jurídico ante a inexistência da forma prescrita em lei, de acordo com a previsão do art. 104, III, do Código Civil<sup>9</sup>.

Sob esta perspectiva, de pronto descarta-se a terceira possibilidade. Conclui-se que, pautado pelo princípio da razoabilidade, a segunda hipótese se constitui como a mais adequada resolução da problemática. Como elucida Maurício Godinho Delgado, a hora de sobreaviso “compreende-se o período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que o ferroviário permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço” (DELGADO, 2019, p. 1037). Na prática, nos períodos considerados de inatividade, ou seja, naqueles em que não houve a real prestação de serviços, o empregado manteve-se executando suas atividades pessoais, fora do ambiente laboral, aguardando o chamado do empregador, de forma intermediária entre o efetivo trabalho e o efetivo descanso.

Por conseguinte, a declaração de vínculo de emprego na modalidade intermitente importa na declaração de nulidade do negócio jurídico, trazendo como inexorável consequência a condenação do empregador ao pagamento das horas em que o trabalhador permaneceu à sua disposição, aguardando o chamado para a prestação de serviços. Trata-se de forma equiparada ao regime de sobreaviso, devendo ser remunerado à razão de um terço da hora normal de trabalho, por toda a contratualidade. Inclui-se à condenação, logicamente, os demais consectários da declaração de vínculo de emprego, como por exemplo férias proporcionais e vencidas, gratificações natalinas, depósitos de FGTS, entre outros específicos à cada relação de trabalho.

Por fim, ainda no que tange aos efeitos do reconhecimento de vínculo de emprego desta modalidade, faz-se necessário lembrar que este modelo de contratação permite o trabalho a uma multiplicidade de empregadores. De outro modo, com a declaração de nulidade do contrato intermitente com a conversão a um contrato convencional, presume-se que

---

<sup>9</sup> Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: [...] III – forma prescrita ou não defesa em lei. (BRASIL, 2002).

o empregado permaneceu à disposição do empregador. Trata-se, todavia, de presunção relativa de veracidade. Logo, se devidamente comprovado a frequência e a jornada de trabalho a outras empresas, estes períodos não deverão ser considerados como tempo à disposição do empregador, podendo ser descontados do montante da condenação.

Com efeito, o contrato de trabalho intermitente é uma figura atípica de admissão que contém particularidades que, *a priori*, são conflitantes com alguns preceitos da legislação trabalhista. Por essa razão, exige-se um esforço hermenêutico para a sua compatibilização com a Constituição da República e com a própria CLT. Dessarte, esta nova modalidade, indubitavelmente, demandará grande atenção dos empregadores e dos setores de recursos humanos, aumentando a complexidade administrativa, sob pena de tornar-se um terreno fértil para a criação de considerável passivo trabalhista.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

250

Em que pese o direcionamento de algumas decisões proferidas pelo STF, tais como o Tema de Repercussão Geral nº 550 e a ADC 48, mantém-se incólume o entendimento pacificado de aplicação do princípio da primazia da realidade sobre as formas da contratação para a identificação se há, ou não, vínculo de emprego em determinada relação de trabalho. Na trilha desse raciocínio, com fulcro no art. 9º da CLT, é perfeitamente viável a declaração de vínculo de emprego do empregado, de fato, na modalidade intermitente irregularmente enquadrado como trabalhador autônomo.

Portanto, com a vigência da Lei n. 13.467/17, as possibilidades de contratação de trabalhadores autônomos foi reduzida, já que os trabalhadores que se enquadrem no modelo intermitente não podem mais ser contratados como autônomos, sob pena de cometimento de fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária. Dessarte, a declaração do vínculo de emprego nestas hipóteses ventiladas é medida que se impõe ao Estado-Juiz na busca da manutenção da ordem jurídica.

No entanto, o contrato de trabalho intermitente é uma avença especial que necessita do cumprimento de diversas formalidades para a

sua validade. Um exemplo é a forma escrita, prescrita no *caput* do art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943) e que em regra não será adequadamente observada quando o trabalho intermitente estiver disfarçado de trabalho autônomo.

Em decorrência da inobservância da forma escrita, o negócio jurídico (contrato intermitente) é inválido pelo desrespeito ao art. 104, III, do Código Civil, o que acarreta a descaracterização da avença intermitente, convertendo-a em um contrato convencional de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Presume-se, desta forma, que durante a contratualidade o empregado permaneceu à disposição do empregador, aguardando o chamado, sendo-lhe devidos os salários inadimplidos e demais rubricas consectárias.

Conclui-se, assim, que a declaração de vínculo de emprego na modalidade intermitente, como regra geral, implicará a declaração de nulidade do negócio jurídico (contrato intermitente) pelo desrespeito à forma prescrita em lei. Por conseguinte, converte-se a avença intermitente em um contrato de trabalho convencional (8h diárias e 44h semanais), considerando-se que o empregado estava à disposição do empregador aguardando o chamado para prestar serviços. Logo, a condenação do empregador ao pagamento de parcelas como os salários inadimplidos, gratificações natalinas, férias vencidas e proporcionais, além dos demais consectários específicos de cada caso é medida que se impõe.

251

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, Vol. 85, nº 1, jan/mar 2018.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 28 dez 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 30 nov 2021.
- BRASIL. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)>. Acesso em: 18 dez 2021.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 21 dez 2021.

BRASIL. **Lei n. 11.442, de 5 de janeiro de 2007**. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm)>. Acesso em: 18 dez 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: <[https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788)>. Acesso em: 28 dez 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48**. (2020b). Fixa a competência da Justiça Comum para processar e julgar demandas que versem sobre a relação comercial entre transportador autônomo de cargas e a empresa de transporte rodoviário de cargas. Requerente: Confederação Nacional do Transporte. Relator: Min. Roberto Barroso, 3 a 14 de abril de 2020.

252

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Recurso Extraordinário 606.003 Rio Grande do Sul**. (2020a) Tema 550 de Repercussão Geral. Fixa a competência da Justiça Comum para processar e julgar ações envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais. Recorrente: Feticruz Comércio e Representações Ltda. Recorrido: Lauri Antonio do Nascimento. Relator: Min. Marco Aurélio. Relator do Acórdão: Min. Roberto Barroso, 18 a 25 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754083819>>. Acesso em: 18 dez 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDEZ, Leandro. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020.

FERNANDEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book* (não paginado).

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. LENZA, Pedro. **Direito processual civil esquematizado**. 11ª ed. São Paulo, Saraiva Educação, 2020. *E-book* (não paginado).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book* (não paginado).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book* (não paginado).

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Self-employment rate**. OCDE: 2021. Disponível em: <<https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>>. Acesso em: 28 dez 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: método, 2020. *E-book* (não paginado).

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**. In: TUPINAMBÁ, Carolina. GOMES, Fábio Rodrigues. A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018.