

A SEGURANÇA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Vinícius Henrique Inácio¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

A reforma trabalhista foi aprovada em 13/07/2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, a qual modificou a redação dos artigos 443 e inseriu o art. 452-A §§1º ao 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais instituíram e regulamentaram o trabalho intermitente. O contrato de trabalho intermitente é a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, que ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Essa modalidade contratual foi construída sob argumentos de que geraria um maior número de empregos no país, e regulamentaria as formas de trabalhos informais com o intuito de oferecer maior proteção aos trabalhadores. No entanto a aplicação deste contrato tem divergentes opiniões, as quais serão explícitas neste trabalho.

Palavras-chave: Contrato. Emprego. Subordinação. Serviços. Inatividade.

THE LEGAL SAFETY OF THE INTERMITTENT LABOR CONTRACT

ABSTRACT

The labor reform was approved on July 13, 2017, through Law 13,467 / 2017, which modified the wording of articles 443 and insertion of art. 452-A §§1 to 9 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which are the instituted and regulated institutions or intermittent work. An intermittent employment contract is a non-continuous, subordinated service provision that occurs with alternating service prices and downtime, allowed in hours, days or months, the type of employee and employer activity is permitted. This type of contract was created on the grounds that more jobs in the country are greater and that rules of labor are informed in order to provide greater protection for workers. However, the application of this contract has differences of opinion, as will be the explanations in this work.

Key Words: Contract. Job. Subordination. Services. Inactivi

¹Acadêmico(a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. vinicushinacio@hotmail.com.

² Graduada em Direito pela Universidade de Uberaba (1985). Pós graduada em Direito Privado Universidade de Uberaba (1999); em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (1998). Mestre em Direito Privado pela Universidade de Franca (2002). Atualmente é professora de Direito do Trabalho da Universidade de Uberaba (Uniube) e da Faculdade de Talentos Humanos (Facthus). Professora licenciada da Fundação presidente Antônio Carlos de Uberaba e da Faculdade de Ciências Econômicas do Triângulo Mineiro. Advogada nas áreas trabalhista, empresarial e previdenciário. É membro julgadora do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB, turma do Triângulo Mineiro.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista conhecida também pela Lei nº 13.467/2017, trouxe inúmeras modificações e inovações dentro do Direito do Trabalho e suas legislações, dentre as quais está o contrato de trabalho intermitente, o qual será objeto de estudo deste trabalho.

Essa modalidade contratual foi construída sob argumentos de que geraria um maior número de empregos no país, e também proporcionaria as empresas maior flexibilidade na contratação de trabalhadores, tendo assim maior maleabilidade em relação as outras formas contratuais. Ademais, argumenta-se que o contrato intermitente, surgiu para regulamentar as formas de trabalhos informais, conhecidas como ‘bicos’, com o intuito de oferecer maior proteção aos trabalhadores.

Desse modo quando se realiza uma análise detalhada sobre o assunto, surge uma certa reflexão à respeito, pois apesar de ter sido criada com a justificativa de que seria benéfica para ambas as partes, como já dito anteriormente, ainda cabe estudos que avaliem se esta forma contratual realmente é vantajosa para ambas as partes, assim como as consequências que a mesma gera.

2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho é um ato jurídico, no qual se firma acordo entre duas partes, sendo elas empregado (pessoa física) e empregador (pessoa física ou jurídica). Por meio desse, é constituído uma relação de emprego, em que as partes têm direitos e obrigações recíprocas. Sendo assim o empregado se compromete em prestar serviços subordinados de forma continuada ao empregador, mediante percepção de salário (PRETTI, 2018, p. 27). Para tanto Garcia (2019, p.135) conceitua contrato de trabalho como: “Negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviço de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador; recebendo como contraprestação a remuneração”.

De acordo com o art. 442 da CLT “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso”. Assim Pretti (2018, p. 33) diz que é tácito quando não há manifestação escrita ou verbal; ou expresso em que há declaração escrita ou verbal. Ele ainda diz que o contrato de trabalho pode ser por tempo determinado, em que no momento de sua celebração já estipula-se o término do mesmo, ou indeterminado quando não há esta previsão de término, sendo ele o mais utilizado pelas empresas atualmente (PRETTI, 2018, p. 34).

Contudo Segundo Pretti (2018, p. 31) existem modelos contratuais os quais devem ser especificamente em forma escrita, sendo eles o contrato temporário (lei nº 6.019/74, art. 11); contratos por prazo determinado (art. 443 § 2º alíneas “a”, “b”, “c” da CLT); contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT); contrato em regime de tempo parcial (art. 58-A, § 2º da CLT); dentre outros.

Por se tratar de um negócio jurídico, o contrato de trabalho deve ser um ato jurídico voluntário, com consentimento bilateral e com efeitos jurídicos próprios. Para tanto Garcia (2019, p. 140) visualiza o contrato de trabalho em três planos, sendo eles existência, validade, e eficácia. A existência se manifesta através da vontade; partes (empregado e empregador); objeto (prestação de serviço subordinado) e forma. Já a validade exige declaração bilateral de vontade; agente capaz e legítimo; objeto lícito e hígido (possível, determinado ou determinável); e forma prescrita ou não em lei. E por último a eficácia que é a capacidade que ele possui em gerar efeitos (GARCIA, 2019, p. 140-141).

Para Garcia (2019, p. 137) uma das características mais importantes do contrato de trabalho é a subordinação, que ocorre quando o empregador executa o poder de direção, sendo ele também responsável pela atividade exercida pelo empregado, o que corresponde a alteridade. Por conseguinte Pretti (2018, p. 28) complementa que o contrato ainda é consensual pois só é necessário o consentimento entre as partes; sinalagmático e bilateral o que obriga as partes a cumprir uma prestação, não sendo possível reclamações de quem não à cumprir; comutativo visto que de um lado há prestação de trabalho e de outro contraprestação de serviços; Sucessivo já que não se extingue em uma única prestação; e Oneroso pois só há prestação de serviços mediante pagamento.

3 O CONTRATO INTERMITENTE E SUAS PECULIARIDADES

A reforma trabalhista foi aprovada em 13/07/2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, a qual modificou a redação do artigo 443, e inseriu o art. 452-A §§ 1º ao 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais irão instituir e regulamentar o trabalho intermitente (VEIGA, 2019, p. 15). Essa reforma foi criada com a intenção de diminuir o desemprego, que chegou há mais de 14 milhões em 2017, assim como a crise econômica no país, quando houve o recuo do Produto Interno Bruto (PIB) na mesma época (TEODORO et al., 2017, p. 25).

O art. 443 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017 prevê que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de contratação do trabalhador, antigamente conhecido como *freelancers*, os quais não apresentavam um amparo legal, pois exerciam atividade informal (SILVA et al., 2019, p. 46). Assim com a reforma trabalhista 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 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 (art. 443 § 3º da CLT).

Este contrato de trabalho 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 (art. 452- A da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017). Assim as empresas podem contratar colaboradores, para trabalhar esporadicamente, e pagar somente os períodos em que foram prestados os serviços (SILVA et al., 2019, p. 46).

Esta forma contratual não obriga o empregador, a definir uma carga horaria mínima de trabalho, mas esta não deve ultrapassar os limites máximos garantidos na constituição (TEODORO et al., 2017, p. 26). Por se tratar de uma jornada móvel, flexível e variável, a qual visa o período de necessidade do empregador (GARCIA, 2019, p. 201) este tem como dever segundo o art. 452-A, § 1º da CLT convocar, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (art. 452-A § 2º da CLT), a qual segundo Garcia (2019, p. 204) não necessita ser justificada. Além disso o art. 452- A § 3º da CLT prevê que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Vale ressaltar que após aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (art. 452-A § 4º da CLT).

Quando o trabalhador não estiver em período laboral, este se encontra em inatividade o qual segundo o art. 452-A § 5º da CLT não será considerado à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviço a outros contratantes. Assim este não receberá remuneração equivalente a este período, o qual também não será computado (GARCIA 2019,

p. 205). Esses fatores levam o trabalhador a ter insegurança, pois além de não saber o quanto irá trabalhar durante o mês, não sabe se há previsão de novos trabalhos (SILVA et al., 2019, p.46-47).

Ao fim do período em que há prestação de serviço o empregado deve receber o pagamento imediato das parcelas de remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado e adicionais legais (art. 452-A § 6º da CLT). Estes devem estar presentes no recibo de pagamento de forma discriminada, ou seja, cada valor separadamente referente à determinado período (art. 452- A § 7º da CLT).

Segundo Garcia (2019, p. 205) não se admite o pagamento complessivo, qual seja, englobar em um único valor todos os direitos trabalhistas devidos ao empregado, aplicando-se a súmula 91 do TST. Além disso com o advento das alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017, o empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (art. 452- A § 8 da CLT).

Garcia (2019, p.206) menciona que: “o artigo 6º da Portaria do Ministério do Trabalho reitera que no contrato intermitente o empregador deve efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do fundo de garantia por tempo de serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações”.

Ademais, 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 (art. 452- A § 9º da CLT). Segundo Garcia (2019, p. 206) apesar de ser assegurado o direito a férias, o trabalhador poderá exercer a prestação de serviços a outros empregadores, principalmente devido às necessidades financeiras, o qual não os permitem desfrutar de seus benefícios.

Vale ressaltar que de acordo com o art. 134, § 1º da CLT com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, caso tenha concordância do empregado, o mesmo poderá usufruir das férias em até três períodos, contudo um deles não poderá ser inferior à quatorze dias corridos, e os demais não devem ser inferiores à cinco dias corridos cada uma delas. No entanto no art. 134, § 3º da CLT com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017 consta que este as férias não deveram ser iniciadas dois dias antes de feriados ou dias de repouso semanal remunerado (GARCIA, 2019, p. 206).

Além disso Garcia (2019, p. 206) ainda menciona que:

O art. 5º da Portaria 349/2018 do Ministério do Trabalho explicita ainda que as verbas rescisórias e o aviso prévio devem ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. No cálculo dessa média devem ser considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

Portanto, o contrato de trabalho intermitente trouxe vantagens para o trabalhador como poder trabalhar formalizado em mais de um lugar e direito aos benefícios previdenciários e trabalhistas. Entretanto caso o empregador não avise com antecedência o período de prestação de serviços, dificilmente será possível conciliar mais de um trabalho, assim como gera insegurança por não se saber o valor do salário mensal. Já o empregador nesta modalidade de contrato foi favorecido em certos pontos, pois será possível aumentar seus lucros sem assumir riscos referente às atividades exercidas; e será somente realizado o pagamento condizentes aos períodos trabalhados (GARCIA, 2019, p. 199-200).

4 A SEGURANÇA JURÍDICA DO CONTRATO INTERMITENTE PARA O EMPREGADO E PARA O EMPREGADOR

O contrato de trabalho intermitente foi criado com a necessidade de diminuir a taxa de desemprego do Brasil em meio à crise econômica. No entanto, apesar de almejar a diminuição dos trabalhos informais, e levar aos trabalhadores segurança jurídica, alguns doutrinadores evidenciam que o empregador foi o que mais se beneficiou com a segurança jurídica oferecida por esta modalidade contratual.

Segundo Garcia (2019, p. 199) o contrato de trabalho intermitente em prática transfere ao empregado os riscos da atividade econômica, que por sua vez deveriam ser do empregador, já que este é o responsável pelos meios de produção. Isso mostra que há uma contrariedade ao disposto no art. 2º *caput* da CLT, o qual diz que considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Segundo Delgado (2017, p. 154) com a reforma trabalhista o contrato de trabalho intermitente, feriu dois direitos e garantias importantes do direito do Trabalho, que são a noção de duração do trabalho/jornada e a noção de salário. Isso mostra que esta reforma parece querer criar uma nova modalidade salarial, em que somente se recebe ao prestar serviço, efetivamente, ao empregador.

Além disso Delgado (2017, p. 155) ainda explica que este tipo de salário, anteriormente citado, contrapõe-se ao art. 7º, VII da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual diz que é garantido o salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável. Além disso diverge também do art. 78 *caput* da CLT o qual diz que: “Quando o salário for ajustado por empreitada ou convencionado por tarefa ou peça, será garantido ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior ao do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona”.

Com isso para Lima e Lima (2017, p. 63 *apud* KALED, 2019, p. 50) o salário oferecido nas normas do contrato de trabalho intermitente, gera instabilidade ao trabalhador, pois deverão prestar serviços em diversos locais, para obter um salário que proporcione o sustento de sua família. Além de promover insegurança, uma vez que, apesar de receber 13º salário e fundo de garantia proporcional, o colaborador não tem garantia alguma de quando será solicitado seus serviços, e conseqüentemente não saberá quanto irá receber.

No mesmo sentido tramita no Supremo Tribunal Federal (STF), uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5826 DF), com pedido cautelar, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) em face da Lei nº 13.467/2017, que alterou o artigo 443, § 3º e art. 452-A da CLT, bem como da Medida Provisória de 14/11/2017 que alterou o *caput* e parágrafos da CLT. A autora que move a Ação Direta de Inconstitucionalidade sustenta que:

À lei impugnada, muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ampliar a contratação de trabalhadores, em um período de crise que assola o país; na realidade, propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer.

Leite (2019, p. 697) ainda complementa que o art. 452-A da CLT e os art. 2º a 6º da Portaria MTE 349 de 23 de Maio de 2018, que regulamentam o trabalho intermitente faz com que empresas ao contratarem e pagar somente pelo serviço prestado, sejam posteriormente descartados, como uma mercadoria. Ainda segundo este se caracteriza como inconstitucional, ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa (CF arts. 1º, III e IV, 170 *caput*, III, VII, VIII) (LEITE, 2019, p. 697- 698).

Além disso Garcia (2019, p. 200) explica que outro ponto que este tipo de contrato difere da CLT é que o período o qual o empregado está à disposição do empregador, seja realizando

algum trabalho para o mesmo, ou aguardando alguma solicitação, é considerado serviço efetivo. Isso é comprovado pelo art. 4º *caput* da CLT, o qual diz que considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Em contrapartida, Teodoro et al. (2017, p. 25) diz que o contrato de trabalho intermitente, gerará novos empregos, formalizará os ‘bicos’, dará ao trabalhador direito aos benefícios trabalhistas e previdenciários, além de uma jornada de trabalho flexível. Ainda segundo ele proporcionará ao colaborador chance de conhecer o trabalho em diversas empresas, já que tem a possibilidade de firmar contrato com diversos empregadores.

O empregador no mesmo sentido se beneficiou com este contrato por possuir uma nova opção de contratar colaboradores por eventos; antes restringido ao trabalho parcial, por prazo determinado, terceirizado e autônomo (TEODORO et al., 2017, p. 27). Sendo assim o contrato de trabalho intermitente se tornou proveitoso por possuir vínculo empregatício, e conseqüentemente subordinação (PRETTI, 2018, p. 24). Além disso foi vantajoso este tipo de contrato ao empregador, pois durante a suspensão contratual, o mesmo não possui nenhuma obrigação a cumprir com o trabalhador (KALED, 2019, p. 49).

Este modelo de contrato foi proveitoso aos empregadores, pois possibilitou à eles contratar colaboradores em épocas de maior demanda, com custo reduzido e sem infringir a Legislação Trabalhista, uma vez que são registrados e possuem seus direitos trabalhistas assegurados (KALED, 2019, p. 41). Assim segundo Garcia (2019, p. 199) isso fez com que o empregador aumentasse o lucro, diminuindo o seu risco inerente à atividade desenvolvida pela empresa. Ademais Kaled (2019, p. 49) explica que todos esses fatores fazem com que a empresa aumente sua competitividade, mesmo com grande volume de mão de obra disponível no mercado.

Com todas essas ideias é possível observar o quanto são divergentes as opiniões à respeito do contrato de trabalho intermitente. Isto pode ser visualizado no julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST- RECURSO DE REVISTA:RR 10454-06.2018.5.03.0097), quando o 3º Regional reformou a sentença que havia julgado improcedente a reclamatório por entender que o trabalho intermitente: “Deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas” e que “não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa” (TST- RECURSO DE REVISTA:RR 10454-06.2018.5.03.0097).

Enquanto o TST interpretou no presente julgado que:

Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho (TST- RECURSO DE REVISTA:RR 10454-06.2018.5.03.0097).

Desta forma, o recurso de revista foi conhecido e provido, reestabelecendo a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista, pois ao contrário da 3ª Regional o TST entende que a introdução da modalidade de contrato de trabalho intermitente deve ser utilizada sempre que possível, pois trata-se de uma necessidade de garantia de direitos básicos aos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho intermitente é um novo tipo de contrato criado com o propósito de diminuir a taxa de desemprego, regulamentar os trabalhos informais e dar ao trabalhador maior segurança jurídica. Assim fica claro que apesar de ter sido criado para sanar as necessidades da sociedade moderna, ainda têm-se divergências sobre sua aplicabilidade, pois em sua maioria parece conceder mais benefícios aos empregadores, em detrimento aos dos trabalhadores. Além de apresentar aspectos inconstitucionais, ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do seu trabalho, da busca do pleno emprego, da correção das desigualdades sociais e da função social da empresa.

Com todos esses fatores é importante que sejam realizadas mudanças, para que os principais objetivos, como a segurança jurídica do trabalhador sejam alcançados, e também se tenha maior equidade entre as partes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. **Planalto**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 26 out. 2019.

_____. Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017. Altera a redação dos artigos 443 e inseri o art. 452-A §§1º ao 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 26 out.2019.

_____. **Superior Tribunal Federal**. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826. Brasília, DF, 05 de Novembro de 2018.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº10454-06.2018.5.03.0097. Brasília, DF, 09 de Agosto de 2019.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho/Gustavo Filipe Barbosa**. 12. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **Contrato de trabalho intermitente**. Percurso, v. 1, n. 28, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. – São Paulo: LTr, 2017.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador Intermitente na prática-conforme a reforma trabalhista/Gleibe Pretti**. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **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, Curitiba, PR, v. 8, n. 74. 2019.

TEODORO, Maria das Graças; PRETTI, Gleibe; ESTENDER, Antonio Carlos. **A reforma trabalhista e o recrutamento do trabalho intermitente.** Revista Ciências Jurídicas e Sociais-UNG-Ser, v. 7, n. 1, 2019.

Vade Mecum Saraiva/ **Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha.** 28, ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 74. 2019.