

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Christiano Abelardo Fagundes Freitas<sup>1</sup>

Robson Corrêa Toledo<sup>2</sup>

## RESUMO

A Lei n. 13.467, de 11 de novembro de 2017 trouxe para o bojo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o contrato de trabalho intermitente, estando plasmado no art. 443, §3º. Neste artigo científico, valendo-se da técnica metodológica da triangulação, far-se-á uma revisão bibliográfica, bem como uma pesquisa jurisprudencial sobre o tema objeto de perquirição, jogando o foco para a (in)constitucionalidade do instituto, registrando-se, ainda, a média salarial dos empregados contratados sob essa modalidade.

**Palavras-chave:** CLT. Contrato de Trabalho. Média salarial.

## INTRODUÇÃO

A “Reforma Trabalhista” inseriu no art. 443, da CLT, *caput*, e §3º, uma nova modalidade de contrato individual de emprego, qual seja, o **contrato intermitente**, também chamado de contrato-zero ou popularmente denominado de “bico oficial”. *Verbis*: “Art. 443. 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 §3º, do artigo em comento, conceituando a novel modalidade de contrato individual de emprego disciplina ser aquele “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”.

---

<sup>1</sup> Advogado, professor universitário (UNIVERSO Campos), presidente da Academia Campista de Letras, vice-presidente da OAB/RJ 12ª Subseção (2019/2021), pós-graduado em Direito (Universo/Campos) e em Língua Portuguesa (UNIFLU), mestrando pela UCAM.

<sup>2</sup> Advogado, professor universitário (UNIVERSO Campos), pós-graduado em Direito Ambiental com Ênfase em Petróleo, advogado orientador do Núcleo de Prática Jurídica da Universidade Salgado de Oliveira de Campos.

Não se aplicam as regras do contrato intermitente (art. 452-A, CLT) aos aeronautas, por disporem estes profissionais de legislação própria (Lei n. 13.475/2017).

## **PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Feitos os registros acima, passar-se-á à análise das características dessa modalidade contratual:

1) 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 (art. 452-A, *caput*, CLT);

2) o empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, **três dias corridos de antecedência** (art. 452-A, §1º, CLT);

3) 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, CLT);

4) 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, CLT);

5) a **recusa da oferta não descaracteriza a subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente (art.452-A, § 3º, CLT);

6) no período de inação, não há pagamento de nenhuma rubrica ao empregado, pois não é considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (art.452-A, §5º, CLT). **Ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade;**

7) o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas (art. 452-A, §7º, CLT), evitando-se o salário COMPLESSIVO;

8) 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, §8º, CLT).

FAGUNDES e PAIVA (2022, p.73) consignam que há críticas peremptórias ao contrato de trabalho intermitente, *in verbis*:

O contrato de emprego intermitente recebe duras e pertinentes críticas por parte dos doutrinadores. Segundo Mauricio Godinho Delgado, “O NOVO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, CONFORME SE PODE PERCEBER, INSCREVE-SE ENTRE AS MAIS DISRUPTIVAS INOVAÇÕES DA DENOMINADA REFORMA TRABALHISTA, POR INSTITUIR MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, VIA CLT, **SEM DIVERSAS DAS PROTEÇÕES, VANTAGENS E GARANTIAS ESTRUTURADAS PELO DIREITO DO TRABALHO.**” (Destques acrescentados)

A seguir, a lição da professora Vólia Bomfim Cassar sobre o contrato de trabalho intermitente, *verbis*:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “**contrato intermitente**” visou, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (“bico”), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador.

De acordo com os arts. 2º e 3º da CLT, é o empregador quem assume os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego. Ademais, o contrato intermitente importa renúncia ao art. 4º, *caput*, da CLT, que garante aos empregados que o tempo à disposição aguardando ordens do patrão é tempo de serviço efetivo e, portanto, computado no tempo de trabalho.

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano é equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato.

O trabalhador, ao aceitar o contrato intermitente, renuncia às garantidas do empregado comum.

Há, por sua vez, quem pensa diferente. Abaixo, as impressões de João Vicente Rothfuchs, da Academia Sul-Riograndense de Direito do Trabalho:

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesa será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista. A regulamentação desse tipo de trabalho vem para estabelecer o mínimo de proteção para esse trabalhador, já que, no exemplo acima, ele jamais será contratado como um empregado ordinário por um restaurante que precisa de seus serviços apenas em duas refeições do final de semana. Embora o Direito do Trabalho não deva se curvar aos ditames do “mercado”, não pode simplesmente fechar os olhos a ele, sob pena de tornar-se letra morta, gerando o paradoxo de desproteção em face da proteção exagerada, em movimento conhecido como “fuga” do Direito do Trabalho. Em razão de tudo isso, o que aqui se propõe é ajustar esse novo modelo de trabalho, que vem sendo reconhecido ao redor do mundo como uma forma necessária de se ajustar uma relação existente na sociedade contemporânea, de modo a preservar os direitos fundamentais trabalhistas. (“O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista”, in “Reforma Trabalhista – Desafio Nacional”, Lex Magister – 2018 – Porto Alegre – pág. 157)

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Aloysio Correa da Veiga, em artigo intitulado REFORMA TRABALHISTA E TRABALHO INTERMITENTE, leciona:

O trabalho intermite incita a precariedade das relações laborais, primeiramente porque a descontinuidade de períodos de trabalho fere o princípio da primazia da continuidade do contrato de trabalho<sup>14</sup>.

A intermitência caracteriza-se por relação em que há períodos de trabalho e inatividade, de descontinuidade e de intensidade variável da atividade econômica.

Para o trabalhador a descontinuidade no trabalho representa a imprevisibilidade, a instabilidade: isto é, a impossibilidade de programar o futuro. Impossibilidade também de fazer face às despesas do cotidiano, pois o empregado não sabe qual será a sua remuneração mensal, além da alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho, alternância de tempo de trabalho e não trabalho). As normas constitucionais, legais e tratados e convenções internacionais<sup>15</sup> protegem o limite da jornada como forma de resguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Sobretudo porque jornadas excessivas podem revelar-se “danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política”<sup>16</sup>.

## **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM NÚMEROS**

Em consonância com dados fornecidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos-DIEESE-(2020), “O número de contratos

intermitentes representou 0,13% do estoque de empregos formais em 2018, 0,33%, em 2019, e 0,44%, em 2020". Esses números permitem afirmar que há um crescimento na contratação de empregados sob esta espécie.

Ainda com base no DIEESE (2020), os empregados contratados via contrato intermitente receberam, em média, 80% do salário mínimo no ano de 2018, já no ano de 2019 a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 637, *ipsis litteris*:

Ao final de 2019, a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 637 - contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não. O valor equivalia a cerca de 64% do salário mínimo oficial. Houve piora em relação ao ano anterior: em 2018, a remuneração média dos vínculos intermitentes correspondia a 80% do valor do salário mínimo daquele ano. (DIEESE,2020, p.3)

De acordo com a tabela abaixo, constante de matéria publicada por Daniel Silveira no portal G1, o número de contratos de trabalho intermitente saltou de 71.456 em 2018 para 155.422 no ano de 2019, ou seja, os dados evidenciam que as contratações dobraram:

## Carteiras assinadas no Brasil

Número de contratos de trabalho intermitente mais que dobrou entre 2018 e 2019.



Gráfico: Economia/G1 • Fonte: IBGE

Em dois anos, dobra o número de contratos de trabalho intermitente firmados no Brasil — Foto: Economia/G1.

## CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O STF

Tramitam ações no Supremo Tribunal Federal (STF), questionando a Constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

O Ministro-Relator, Edson Fachin, votou pela inconstitucionalidade, conhecendo parcialmente das ações diretas nº 5.826, 5.829 e 6.154, para julgar procedentes os pedidos formulados, declarando a inconstitucionalidade do artigo 443, *caput*, parte final, e § 3º; do artigo 452-A, § 1º ao § 9º, e do artigo 611-A, VIII, todos da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017. o Ministro Edson Fachin, em seu voto, exarado na ADI 5826, asseverou:

Não raro se associa o fenômeno de mitigação dos direitos fundamentais sociais, especialmente os trabalhistas, em face de contingências da realidade social, econômica e política, as quais supostamente seriam impeditivas da sua plena concretização. Sem maiores divergências, a proteção jurídica ao trabalho é considerada como direito fundamental social, de modo que sempre que são necessários ajustes nas condições jurídicas estabelecidas para o contrato de trabalho, com a finalidade de que sua regulamentação pelas normas infraconstitucionais não afronte diretamente a proteção constitucional que lhe é endereçada.

É consabido que há harmônica convivência entre princípios que inspiram o Estado Liberal de Direito, de um lado, e o Estado Social de Direito, por outro lado, no Texto Constitucional de 1988. Sob a síntese do Estado Democrático de Direito (art. 1º, *caput*, da CRFB), é possível testemunhar que a dinâmica histórica, social e cultural está construindo as balizas concretas do direito do trabalho brasileiro, sempre com as interferências econômicas locais e globais recíprocas no rumo de novas conformações das relações trabalhistas.

Nesse contexto, é possível apresentar um conceito que tem estimulado a reflexão dos estudiosos e operadores juslaboristas do mundo inteiro: a flexissegurança. Por flexissegurança pode-se entender uma estratégia integrada para melhorar a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho, a partir da combinação de dois conceitos que, apesar de parecerem originalmente antagônicos, são rerepresentados, nessa fase histórica, de forma coordenada. Foi proposto inicialmente por Ton Wilthagen e Frank Tros (*The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 10, Is. 2, p. 166-186, 2004) e está posto como um princípio vetor da Comissão Europeia Responsável por Empregos, questões sociais e igualdade de oportunidades (Europe Commission, 2007).

Em contrapartida, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes acompanharam o voto do Ministro Edson Fachin (Relator), no que tange ao conhecimento parcial das ações diretas, mas, quanto ao mérito, divergiram e julgavam as referidas ações improcedentes, declarando, via reflexa, a constitucionalidade dos dispositivos impugnados. O Ministro Nunes Marques declarou que o contrato de trabalho intermitente protege os trabalhadores que se encontram à margem dos direitos trabalhistas, ou seja, aqueles que estão na informalidade. O Ministro Alexandre de Moraes, como informado, também entende que se trata de contrato de trabalho em harmonia com os ditames da Constituição, promulgada em 5/10/88.

A Ministra Rosa Weber pediu vistas e o feito encontra-se aguardando julgamento, com data designada para 17/08/2022.

## **CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O TST**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da Justiça do Trabalho, por meio de acórdão lavrado pela 4ª Turma, declarou que o contrato de trabalho não representa retrocesso social, não precarizando direitos trabalhistas.

Abaixo, transcreve-se a ementa do acórdão, da lavra do Ministro Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho, *ipsis litteris*:

I) AGRADO DE INSTRUMENTO – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, 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”. 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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” (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou

daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. 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. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamação trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097. 4ª T. TST. IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO)

Pelo fio do exposto, para a 4ª Turma do TST o contrato de trabalho intermitente é um instrumento de combate ao desemprego, tratando-se “de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração” e traz “segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos(sic) postos de trabalho”.

## **CONCLUSÃO**

Em consonância com o § 3º do artigo 443 da CLT, introduzido pela reforma trabalhista (lei n. 13.467/17), considera-se intermitente o contrato de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua, mas ocorre com alternância de períodos (horas, dias ou meses) de prestação de serviços e de inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, excetuando-se os aeronautas. Deve ser celebrado por escrito e, no período de inatividade, não há pagamento de nenhuma rubrica ao empregado, uma vez que não é considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (art.452-A, §5º, CLT).

Impende consignar que 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, como disciplina o art.452-A,§4º, da CLT). Neste giro, informa-se que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (art.452-A, § 3º, CLT).

Ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade

Pairam muitas divergências acerca do contrato de trabalho intermitente. O próprio Supremo Tribunal Federal possui entendimento diametralmente oposto, como se aduziu acima.

Por colocar o empregado em total situação de imprevisibilidade, deixando-o sem salário no período de inação, período que não é considerado tempo à disposição do empregador, entendemos que essa modalidade contratual está na contramão da dignidade da pessoa humana, violando a Carta Magna vigente.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 11 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5826.** Distrito Federal. Requerentes FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS E DERIVADOS DE PETRÓLEO – FENEPOSPETRO. FENATTEL - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS. RELATOR: MIN. EDSON FACHIN. Julgamento 2/12/2020. Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em 18 jul. 2022.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação de pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador.** São Paulo: LTr,2013.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista.** 18ª ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente-Trabalho “Zero Hora”- Trabalho fixo descontínuo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente**, Paraná, v.8, n.74, p. 27-35, dez./jan.2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 18 jul.2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO. Maurício Godinho; DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2007**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos- **Boletim EMPREGO em Pauta**, n.17, dez.2020, disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em 15 de abr. de 2022.

FAGUNDES, Christiano; PAIVA, Léa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2022.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Os Reflexos da Reforma Trabalhista para o Emprego Doméstico**. São Paulo: LTr, 2019.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. 2ª ed. Campos dos Goytacazes: Grafimar, 2011.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Curso de Direito do Trabalho para o exame da OAB**. São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. 8ª ed., Rio de Janeiro: Record, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELEK, Marlos Augusto. Trabalho Intermitente. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente**, Paraná, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez./jan.2019. Paraná, 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

PEREIRA, José Renato; LEMOS, Patrícia Rocha. Trabalho Intermitente. *In* KREIN, José Dari *et al.* (org.) **Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista (2017)**. São Paulo, v. 2, Cesit- Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho-2021.p. 662- 674. Disponível em [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL2\\_Negociacoes-coletivas\\_21.06.21.pdf](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL2_Negociacoes-coletivas_21.06.21.pdf). Acesso em 17 abr. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias. 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: Trabalho intermitente**, Paraná, v. 8, n. 74, p. 41-52, dez./jan.19.Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Et alii*. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21ª ed. Vol. 1, São Paulo, LTr, 2003.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista - as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná, v. 8, n. 74, p.15-26, dez./jan. 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 23 mar.2022

SILVEIRA, Daniel. **Em dois anos, dobra o número de contratos de trabalho intermitente no Brasil**. Portal G1, publicado em 12/11/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/12/em-dois-anos-dobra-o-numero-de-contratos-de-trabalho-intermitente-no-brasil.ghtml>. Acesso em 18/7/22, às 21h49min.

1

2