**TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA-**

**LEI 13.467/ 2017**

**ADRIANO SILVA BORGES[[1]](#footnote-1)**

**ALICE LUISA BARROS DE ALENCAR [[2]](#footnote-2)**

**LARA MARIA LOSANY BEZERRA LEAL[[3]](#footnote-3)**

**RASLEY SANTOS[[4]](#footnote-4)**

**ROSA AMÉLIA DA SILVA[[5]](#footnote-5)**

**RESUMO:** Em 13 de julho de 2017, em disputada cerimônia no Palácio do Planalto, o Presidente da República sancionou a Lei n. 13.467/17, que aprovou a chamada “Reforma Trabalhista”. O trabalho intermitente é um modelo de atividade laboral regulamentado no art. 452-A.O objetivo geral desse artigo é analisar as principais alterações decorrentes da Lei n. 13.467/ 2017 em relação ao trabalho intermitente no Brasil, e de forma específica a pesquisa propõe-se a analisar os conceitos jurídicos do contrato de trabalho intermitente; caracterizar o trabalho intermitente conforme as novas regras da reforma trabalhista; e listar as principais alterações da reforma trabalhista em relação ao contrato de trabalho intermitente. Esse estudo consiste em uma pesquisa que se caracteriza por ser uma pesquisa qualitativae que teve como suporte a pesquisa bibliográfica que se realiza a partir do levantamento de referências teóricas já publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites, de modo tal que qualquer trabalho científico começa mediante um estudo bibliográfico, porque permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. o estudo conclui que o cenário trabalhista, a partir da reforma que se tem com o advento da Lei 13.467/2017 traz inúmeras mudanças, sendo que a referida legislação figura como a maior alteração já feita na CLT desde sua criação na década de 1940. A reforma que chega ao cenário jurídico-previdenciário modifica 54 artigos, insere 43 novos e revoga 9 dos 922 já existentes, apresentando-se um novo horizonte para as relações jurídicas.

**Palavras-chaves:** Trabalho. Intermitente. Reforma. Trabalhista.

**INTRODUÇÃO**

O presente estudo tem como objeto de análise o trabalho intermitente á luz da reforma trabalhista. Trata-se de uma abordagem que considera que tal reforma chega ao cenário jurídico com a finalidade de flexibilizar as leis de trabalho e nesse contexto, o trabalho intermitente está inserido.

O trabalho intermitente é um modelo de atividade laboral regulamentado no art. 452-A. De acordo com o jurista Paulo Sergio João (2017) o trabalho intermitente define-se como um contrato de trabalho sem garantias e obrigações e devido a ausências dessas garantias ao trabalhador a lei permite o deslocamento da estatística de desempregado para atividade intermitente. Segundo João (2017) “é o emprego sem o compromisso de prover a renda”.

Em 13 de julho de 2017, em disputada cerimônia no Palácio do Planalto, o Presidente da República sancionou a Lei n. 13.467/17, que aprovou a chamada “Reforma Trabalhista”. Na prática, pavimentou-se, em pouco menos de um ano, uma verdadeira rodovia legislativa, entrecortando a Consolidação da Lei do Trabalho, do início ao ﬁm, e impactando agressivamente a “paisagem” celetária. Promoveram-se quase duzentas alterações na legislação em vigor, ora com supressões, ora com acréscimos, ora — sobretudo — com modiﬁcações. E, no espírito da lei trabalhista, imprimiu-se profunda inﬂexão semântica.

Diante dessa explanação, elaborou-se como problemática de pesquisa a seguinte questão: quais as principais alterações que a lei da Reforma Trabalhista em relação ao trabalho intermitente em contexto contemporâneo brasileiro?

O objetivo geral desse estudo é analisar as principais alterações decorrentes da Lei n. 13.467/ 2017 em relação ao trabalho intermitente no Brasil, e de forma específica a pesquisa propõe-se a analisar os conceitos jurídicos do contrato de trabalho intermitente; caracterizar o trabalho intermitente conforme as novas regras da reforma trabalhista; Listar as principais alterações da reforma trabalhista em relação ao contrato de trabalho intermitente.

Motivações acadêmicas, profissionais e pessoais foram levadas em consideração no desenvolvimento desse estudo. A motivação acadêmica para o estudo surgiu pelo fato de que toda discussão acerca desse tema parte da hipótese de que o trabalho intermitente não traz para o trabalhador nenhuma segurança de prover sua renda. Abordar um tema como trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista se faz necessário porque revela muitas questões para além daquelas já discutidas no ambiente jurídico e ainda, porque tal reflexão implica numa tarefa difícil que deve ser mais bem explorada para uma questão maior, holística.

Portanto, a escolha pelo tema se deu orientada pelos critérios de importância, originalidade e viabilidade e também porque será importante quando for ligado a uma questão que polariza ou afeta, de maneira única, uma área da sociedade, contribuindo ou não para o bom andamento dessa sociedade. Esse tema é considerado original porque há indicadores de ótimos resultados e conhecimentos superiores a serem acrescidos. Sob a ótica profissional e jurídica, o tema aqui em estudo, possui importância crescente por ser bem difundida a visão de que o contrato de trabalho intermitente afeta o desempenho e o valor intangível do e pregado. Pelo lado pessoal, o grande motivador para esse estudo é a curiosidade e o fascínio em relação ao tema abordado, bem como o fato da originalidade em relação à questão, dada a reduzida produção científica brasileira que analise a associação entre o tema aqui destacado e os novos modelos de posicionamentos jurídicos. Isso faz com que esse trabalho contribua com algo novo e relevante sobre o assunto, tornando-se diferenciado e relevante para quem o desenvolveu.

O trabalho intermitente define-se como um contrato de trabalho sem garantias e obrigações e devido a ausências dessas garantias ao trabalhador a lei permite o deslocamento da estatística de desempregado para trabalhador intermitente e o trabalho intermitente não traz para o trabalhador nenhuma segurança de prover sua renda.

**2 REFORMA TRABALHISTA: ALGUMAS ALTERAÇÕES NA CLT COM A LEI 13.467/2017**

A reforma trabalhista entrou em vigor no dia 16/11/2017 e traz dentre as alterações, algumas delas que pode ser aqui analisadas. A referida reforma contempla o fim da hora *in itinere*, ou seja, reza a reforma que o tempo gasto pelo empregado em transporte fornecido pela empresa para o deslocamento casa x trabalho e trabalho x casa não será mais considerado tempo à disposição, isto é, não será computado como jornada de trabalho e, consequentemente, não acarretará o pagamento de horas extraordinárias, mesmo que não haja transporte regular ou que seja fornecido pela empresa (artigo 47-A) (MOTTA LEAL, 2017).

Conforme a análise de Motta Leal (2017) verifica-se que a partir da vigência da nova lei, a jornada 12×36 poderá ser pactuada mediante acordo individual, sendo necessário observar ou indenizar os períodos de intervalo, conforme determina o artigo 59-A. por outro lado, quanto ao intervalo intrajornada, este quando concedido apenas de forma parcial, implicará no pagamento apenas no que toca o período suprimido e assim, a jornada extraordinária decorrente da ausência de concessão de intervalo, passa a ser verba de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas segundo estabelece o artigo 59.

Sobre o teletrabalho, Motta Leal (2017) diz que também conhecido como home office, este passa a ser regulamentado, com a expressa exclusão do regime de controle de jornada, ressaltando que esta modalidade deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, com a especificação das atividades que serão realizadas. (artigos 75-A a 75-E)

O trabalho intermitente conforme prevê os artigos 443, §3º e 452-A, é aquele em que a prestação de serviços é feita com subordinação, de forma não contínua, ocorrendo com alternância de períodos e inatividade determinada em horas, dias ou meses. Isto é, essa modalidade flexibiliza os períodos de prestação de serviço tanto para o empregado, quanto para o empregador (MOTTA LEAL, 2017).

Em relação à concessão de férias, a referida autora diz que devido á alteração que se tem do parágrafo segundo do art. 134 da CLT, as férias poderão ser usufruídas em três períodos, não podendo um deles ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um e a empregada gestante e lactante segundo a lei 13.287/2016, já havia sido inserido o art. 394-A na CLT, com a previsão de que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de quaisquer atividades ou locais insalubres(MOTTA LEAL, 2017). A partir da reforma, este artigo sofreu alteração sendo que a previsão de que a empregada será afastada do trabalho com atividades insalubres em grau máximo, e em grau médio e mínimo quando apresentado atestado de saúde recomendando o afastamento.

O referido artigo prevê ainda que diante da impossibilidade da gestante exercer suas atividades em local salubre, que tal fato ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento, conforme prevê o parágrafo terceiro do artigo 394-A e no que se refere aos horários dos descansos para amamentação, estes intervalos deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (artigo 396, parágrafo segundo) (MOTTA LEAL, 2017).

Também se analisa na reforma que se discute o reconhecimento do trabalhador autônomo, sendo ele visto como a figura do trabalhador autônomo passa a ter previsão na lei, com seu conceito, o que acarreta maior segurança jurídica, previsto no artigo 442-B.

No que diz respeito às novas regras para a rescisão do contrato de trabalho Motta Leal (2017) diz que houve grande modificação do art. 477 da CLT, uma vez que tem-se o excludente da obrigatoriedade da homologação da rescisão em sindicato para empregados com mais de um ano de empresa. a autora afirma que “ainda, restou unificado o prazo de dez dias para pagamento e comprovação da quitação da rescisão, em todos os tipos de contrato”.

Motta Leal (2017) diz que “grande mudança que merece destaque, foi a legalização do acordo para rescisão do contrato entre o empregado e o empregador, com a inserção do art. 484-A”. A referida autora considera que o art. 484 trouxe grande mudança quanto á legalização do acordo que se tem a partir dessa lei para a rescisão de contrato entre empregado e empregador.

E por fim, uma outra alteração que pode ser verificada na reforma trata-se da equiparação salarial, pois nesta reforma consta que existe a possibilidade do empregador pagar salários diferentes para empregados que tenham quatro ou mais anos de serviços na mesma empresa, mantendo o requisito de 02 anos na mesma função.

**2.1 Trabalho Intermitente**

A Lei n. 13.467/2017 resulta do Projeto de Lei n. 6.797/2016 e tem como ﬁnalidade declarada promover uma revisão profunda da legislação trabalhista e processual trabalhista no Brasil (FELICIANO, TREVISO, FONTES, 2017). Na visão desses autores, a referida “reforma”, ou “deforma”, como muitos preferem também pode ser vista como um método de modernização das leis trabalhistas.

Feliciano, Treviso e Fontes (2017) afirmam que essa atual reforma trabalhista pela qual o país atravessa foi criada, a princípio através da medida provisória editada pelo Presidente da República e elenca uma série de reflexões por expressar a contrariedade externada por várias centrais sindicais, de modo que o atual presidente encaminhou ao Poder Legislativo federal o projeto de lei acima citado, dando ênfase ao disposto no art. 22, I, da Constituição.

Conforme os autores Feliciano, Treviso e Fontes (2017)

A Lei n. 13.467/2017 foi aprovada e o Senado Federal, abdicou de maneira inédita, de sua função revisora: mesmo sabendo que se tem publicamente os vícios formais e materiais do projeto, ainda assim, preferiu aprovar o texto tal como veio da Câmara dos Deputados, para que a Presidência da República providenciasse, depois, vetos pontuais e adequações temáticas por via de medida provisória e nesse sentido, os vetos jamais vieram, a propósito.

Considerando o que pontuam esses autores, a referida lei foi aprovada sem se quer ao menos passar pelo crivo dos vetos sendo aprovada sem a devida revisão daquilo que poderia ou não ser útil ao cidadão brasileiro ou não.

Sobre o trabalho intermitente, o art. 443 da lei reza que:

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.

§ 3º 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, inclusive as disciplinadas por legislação específica.

Assim, considerando o que está disposto na lei o trabalho intermitente não é algo continuo, mas configura-se na forma de contrato em que a prestação de serviços ocorre de forma alternada sem vinculo contratual.

Sobre a forma como deve se apresentar esse tipo de trabalho, o artigo 452-A reza que:

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

Diante desse transcrito, verifica-se que a contratação do trabalho intermitente deve ser celebrada deixando claro o valor a ser pago, ressalvando-se apenas que esse valor não pode ser inferior ao salario mínimo vigente. Consta nesse artigo 443 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.” (FELICIANO, TREVISO E FONTES, 2017).

Na análise desses autores, em relação ás normas que regulamentam a contratação intermitente verifica-se o controle da força de trabalho para as mãos do empregador, na medida em que esses disporão segundo suas necessidades de um contingente de trabalhadores que têm á luz do contrato intermitente.

O contrato de trabalho intermitente é, pois, uma forma que permite que haja a contratação de trabalhadores sem, contudo, qualquer garantia de emprego, sendo os empregadores desobrigados do compromisso em relação a esse aspecto da relação de trabalho (FELICIANO, TREVISO E FONTES, 2017).

Feliciano, Treviso e Fontes (2017) diz que, assim sendo, essa forma, esse tipo de contrato de trabalho favorece apenas as empresas, é a troca de um custo fixo (folha de salários + encargos), referente ao contingente regular de mão de obra, por custo variável, com uma folha de salários que flutua de acordo com as necessidades sazonais das contratações.

Para Martins (2009) o contrato de trabalho intermitente é uma figura contratual bastante conhecida e analisada, bem como já consagrada em diversos países europeus em que o ordenamento jurídico em muito se aproximam do cenário pátrio próximo do nosso e que, por extensão, se reveste da ideia de submodalidades em que o referido tipo de trabalho se vincula á chamada ideia de uma “das mais flexíveis formas de emprego” que o Direito do Trabalho tem conhecimento.

Para Martins (2015) é bem verdade que o aparecimento da figura de contrato intermitente assim como de outras modalidades de contrato de trabalho, está vinculada ao fenômeno da ultrapassagem do paradigma da relação salarial, que até a chegada desse novo modelo, era chamado de “relação salarial fordista” e que, de acordo com a atual teoria das relações salariais, se reconduz ao modelo da “estabilidade polivalente”.

Na visão de Delgado (2001) esse modelo, na verdade, surgiu no período da Segunda Grande Guerra foi o responsável pela uniformização e estabilidade do mercado de trabalho, como também fez surgir o modelo de vínculo laboral sociologicamente prevalente.

Martins (2015) diz que o paradigma do trabalho alternado coincide no que toca á sua aplicação prática com uma maneira de trabalho que se realiza em tempo parcial cuja organização da jornada ao invés de ser uma jornada inferior (em relação ao tempo completo ) e no decorrer da semana ou mês se efetiva em uma jornada inferior ao longo do ano.

Saraiva (2009) diz que o regime do trabalho intermitente traz sem dúvidas, alterações significativas, em relação aos instrumentos e soluções contratuais já anteriormente disponibilizados pelo legislador, é na submodalidade do trabalho à chamada.

Para Martins (2009) trata-se de uma coincidência existente entre trabalho alternado e tempo parcial vertical anual que a doutrina jurídica já se propôs a discutir devido, pois, ás novidade das figuras no ordenamento, falando-se mesmo na “sobreposição funcional das figuras” que torna a sua distinção “evanescente”.

Delgado (2007, p. 222) diz que o modelo de contrato de trabalho intermitente constitui-se de uma modalidade de contrato de trabalho cujo trabalhador realiza sua prestação de serviço sob a forma condicionada a “um ato eventual e não programado” do empregador. Ou seja, nessa proposta, solicita-se a prestação do serviço, mediante o chamamento do trabalhador.

Situação essa que se coloca no seguinte entendimento: esse contrato é uma modalidade laboral em que se atribui ao empregador a faculdade de determinar livremente o se e o quando da prestação, de modo que o indivíduo fica vulnerável a um estado aparente de “sujeição”, haja visto que mediante compromisso firmado se obrigou a estar disponível e efetivamente responder às convocatórias do empregador, sendo também especialmente compensado por essa situação de heterodisponibilidade.

Por fim, cabe elucidar questões referentes á reforma trabalhista. Segundo o GT Reforma Trabalhista Unicamp (2017) a sociedade atual está diante de um cenário de forte crise no âmbito econômico e político, sem do que tal reforma é retomada na agenda nacional considerando-a como parte integrante das medidas liberalizantes que se alicerçam de maneira conjunta a outras reformas em implementação e tramitação, a saber: congelamento do gasto público por, no mínimo, duas décadas, a reforma da previdência, as privatizações, a redefinição do marco regulatório do Pré-sal, a venda de terras nacionais a estrangeiros, entre outras. Diante dessa conjuntura, tem-se um conjunto de medidas estruturais que se adota com a finalidade de fazer surgir um ambiente institucional que seja estes favorável ao capital produtivo e a ideia de rentabilidade em que pese a garantia dos primeiros a capacidade de se dirimir custos por meio da reforma trabalhista e da ampliação do serviço terceirizado e com vistas a garantir aos últimos, a rentabilidade mediante a diminuição dos gastos públicos e da reforma da previdência.

Com isso, fica a compreensão de que o cerne da chamada reforma trabalhista surge em um contexto marcadamente de momentos com intensas instabilidades políticas e institucionais. Trata-se de uma história que se perpetua e se reinventa na atual conjuntura, que coloca em xeque a democracia e a luta dos trabalhadores por direitos (GT REFORMA TRABALHISTA UNICAMP, 2017).

É nítido que a reforma trabalhista contemplada pelo advento da Lei n. 13.467/17 trouxe diversas polemicas, principalmente quanto aos contratos de trabalho. Constata-se a partir da literatura vigente consultada que a CLT pode ser considerada ultrapassada e defasada também por alguns setores da sociedade, já que veem a CLT como responsável pelo engessamento das relações trabalhistas estabelecidas entre empregado e empregador que comprometeram a economia do país (FELICIANO, TREVISO E FONTES, 2017).

O trabalho intermitente está regulamentado no art. 443 da CLT e nele consta que diante da reforma, permite-se que a empresa contrate o empregado por hora e pague ao trabalhador seu salario proporcional a essas horas. Dessa forma, o salario do empregado depende da discricionariedade do empregador quanto á exploração de horas trabalhadas (FELICIANO, TREVISO E FONTES, 2017).

Esse estudo consiste em uma pesquisa que se caracteriza por ser uma pesquisa qualitativae que terá como suporte a pesquisa bibliográfica que se realiza a partir do levantamento de referências teóricas já publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites, de modo tal que qualquer trabalho científico começa mediante um estudo bibliográfico, porque permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto (FONSECA, 2002, p. 32). Sobre a técnica da pesquisa bibliográfica, Gil (2007) diz que os exemplos mais característicos desse tipo de pesquisa são sobre investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema.

3 **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo da pesquisa é analisar as principais alterações decorrentes da Lei n. 13.467/ 2017 em relação ao trabalho intermitente no Brasil. o estudo verifica que o trabalho desde o início da pré-história foi organizado de diversas formas e que, ao longo da evolução humana foi se tornando cada vez mais complexo até chegar ao trabalho assalariado que, no modo de produção capitalista gera uma nova relação entre o homem e sua atividade laboral.

Diante das discussões aqui elencadas, verifica-se que o cenário trabalhista, a partir da reforma que se tem com o advento da Lei 13.467/2017 traz inúmeras mudanças, sendo que a referida legislação figura como a maior alteração já feita na CLT desde sua criação na década de 1940.

A reforma que chega ao cenário jurídico-previdenciário modifica 54 artigos, insere 43 novos e revoga 9 dos 922 já existentes, apresentando-se um novo horizonte para as relações jurídicas.

Há aqueles que defendem que tal reforma chega ao cenário jurídico pátrio não deixando de resguardar os direitos dos trabalhadores e que mediante o desenvolvimento da sociedade com o decorrer dos anos, houvesse a necessidade de modernização e alteração das formas de trabalho porque se percebe que a CLT clamava por tais modificações.

Nesse estudo, verifica-se que a reforma traz algumas alterações que são significativas e passíveis de serem analisadas como o fim da hora in itinere, (art. 47-A), horas extras e jornada de trabalho, teletrabalho regulamentado com excludente de regime de controle de jornada, trabalho intermitente que fica subordinado de forma não continua, ou seja, há flexibilidade nos períodos de prestação de serviços, férias alteradas para usufruto em três períodos, gestantes, lactantes, reconhecimento do trabalhador autônomo e novas regras para rescisão de contrato de trabalho, contribuição sindical e equiparação salarial para ilustrar alguns apenas dos muitos aspectos que foram alterados com a reforma.

Dessa forma, cumpre ressaltar que há aspectos positivos desta reforma, considerando-se a flexibilização das relações de trabalho, e também a valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, entre outras modificações que modernizaram a lei adequando-a a evolução das relações sociais do atual mercado de trabalho.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. CLT Saraiva e Constituição Federal / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Marcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes – 34. Ed. – São Paulo: - (Legislação brasileira).

Delgado, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª edição, editora LTDA. 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. **Reforma trabalhista, visão, compreensão e crítica.** São Paulo : LTr, 2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Júlio. **“Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho”**, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p.676.

GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas, 2017.

LEAL, Motta. **Reforma trabalhista: principais mudanças na clt com o advento da lei 13.467/2017.** 2017. Disponível em < http://mottalealadvogados.com.br/2017/08/03/reforma-trabalhista-principais-mudancas-na-clt-com-o-advento-da-lei-13-4672017/>, acesso em 14 de maio de 2018.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico.** 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sergio pinto, **Direito do trabalho,** 31ª edição, são Paulo, editor atlas S.A-2015.

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos/**Renato Saraiva. - 10. ed. - Rio de Janeiro .Forense ; São Paulo, editora MÉTODO, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 30 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Processo do Trabalho** / Domingos Sávio Zainaghi. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

1. Docente do curso de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá, Picos – PI, 2018. Com e-mail: adriano13orges@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Estudante do IX Período de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá, Picos – PI, 2018. Com e-mail: alicealencar01@hotmail.com [↑](#footnote-ref-2)
3. Estudante do IX Período de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá, Picos – PI, 2018. Com e-mail:  lara.ajupm@hotmail.com [↑](#footnote-ref-3)
4. Estudante do IX Período de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá, Picos – PI, 2018. Com e-mail: rasley.santos@bol.com.br [↑](#footnote-ref-4)
5. Estudante do IX Período de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá, Picos – PI, 2018. Com e-mail: rsamelia243@gmail.com [↑](#footnote-ref-5)