II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos possitivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correição parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NA LEI N.º 13467/17: PONTOS POSSITIVOS E NEGATIVOS

REGULATION OF INTERMITTENT WORK IN LAW NO. 13467/17: POSSITIVE AND NEGATIVE POINTS

Euseli dos Santos [1]

Resumo

As modificações das leis trabalhistas, que ficou conhecida como reforma trabalhista, foi regulamentada pela Lei 13.467 de 2017, e trouxe, dentre tantas outras novidades, a possibilidade de contratação de trabalhador dentro da modalidade intermitente, isso é, quando é possível contratar o trabalhador, por escrito, de uma forma subordinada e não exclusiva, para a realização de atribuições de atividades em períodos não contínuos. O trabalho intermitente, apareceu, primeiramente para prover a lacuna legislativa da contratação de uma mão de obra extraordinária em diversas épocas do ano, e tentar melhorar as relações de trabalho, censurar a informalidade e o desemprego.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Reforma, Contrato intermitente

Abstract/Resumen/Résumé

The changes in the labor laws, which became known as labor reform, were regulated by Law 13,467 of 2017, and brought, among many other news, the possibility of hiring workers within the intermittent mode, that is, when it is possible to hire the worker, in writing, in a subordinate and non-exclusive manner, for carrying out activities assignments in non-continuous periods. Intermittent work appeared, primarily to fill the legislative gap in hiring an extraordinary workforce at various times of the year, and to try to improve labor relations, censor informality and unemployment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Reform, Intermittent contract

[1] Euseli dos Santos, Advogado em Uberaba. Especialista em Direito do Trabalho. Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Autor de artigos científicos e obras jurídicas

1. INTRODUÇÃO

Dentre os artigos da Lei nº 13.467 / 2017, está o contrato de trabalho intermitente, apresentando diversas características, em relação ao vínculo empregatício. Dentro da categoria de contrato é possibilitado que o trabalhador preste serviços de forma eventual a um empregador e assim consiga alcançar de acordo com a quantidade de horas laborais, e também autorizado uma negociação direta entre o empregador e o trabalhador pelo valor pago por cada dia trabalhado, que não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente ou em relação ao piso salarial, se categoria possuir (OLIVEIRA,2018).

Com o surgimento do contrato de trabalho intermitente, surgiram diversas críticas, pois é entendido que esse vai contra os princípios fundamentais do arranjo jurídico nacional, dentro desse entendimento, perante as críticas, é entendido as necessidades de avaliação dos efeitos do contrato de trabalho intermitente que é acrescido dentro do desenvolvimento das Leis Trabalhistas, Lei nº 13.467 / 2017 e sua aplicação dentro do âmbito jurídico (SOUZA JUNIOR, 2018).

A problemática dessa regulamentação, é se realmente a modalidade traz ao trabalhador brasileiro vantagens, levando em consideração que trouxe a legalidade das atividades que eram elaborados sem nenhuma segurança legal, dentro dos locais de trabalho, e, também trouxe a oportunidade de o trabalhador ser contratado e não ser chamado para executar alguma atividade, deixando de receber o seu salário, sendo de suma importância para manutenção dos trabalhadores e de suas famílias.

O presente artigo tem como principal objetivo a análise da legislação que se relaciona a essa modalidade de contratação, com a finalidade de conhecer as possíveis vantagens e desvantagens para o trabalhador, no tocante aos objetivos dessa modalidade de contrato, que é a tentativa de se diminuir a taxa de desemprego nacional e a proteção dos trabalhadores que exerciam as suas atividades de maneira informal.

Esse artigo será desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, artigos, livros e da própria Legislação, levando em considerado a Lei nº 13.467/2017, a contar dessas pesquisas, será realizada uma análise crítica sobre o contrato de trabalho intermitente, e verificar as consequências da modalidade no dia-à-dia do trabalhador brasileiro.

Justifica-se contar da necessidade de elucidar quais os benefícios que essa modalidade de contrato intermitente trouxe para o trabalhador, considerado que é um fator importante

dentro da relação com empregador. Sendo assim, verificar-se-á alguns tipos de exemplo onde esse contrato pode trazer algumas vantagens ou desvantagens para os trabalhadores.

O trabalho será ordenado a contar de uma breve explanação sobre a evolução do direito do trabalho no Brasil, aprofundando no que ser refere a reforma trabalhista no Brasil, assim analisando os aspectos gerais do contrato de trabalho intermitente, verificando os requisitos legais dessas nova modalidade, detalhando como funciona na prática, e evidenciando as vantagens e desvantagens.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho conhecido como toda e qualquer atividade que é executada ou elaborada pelo homem com a finalidade de oferecer o seu mantimento e que seja possível a produção de riquezas, ao decorrer da busca de seu conceito e dos aspectos que compõem o direito trabalhista existe uma habilidade de os juristas em considerar diversas, relevando a proteção de sujeitos que são salientados por esse meio aspecto jurídico (FARSEN, 2018).

Sendo assim, o Direito do Trabalho respalda-se em um complicado conjunto de princípios e de regras que podem regular a relação empregatícia dentro do âmbito do trabalho e em relação a outras normas especificadas, abrangendo também, os institutos, princípios e regras jurídicas próprias de relações coletivas entre os trabalhadores e dos empregados (MARANHÃO, 2016).

Segundo Farsen (2018), isso se inicia quando o homem descobre um possível aproveitamento da sua mão de obra não só para a construção de bens em proveito próprio, como também causar riquezas, sendo assim, o trabalho evoluiu e se tornou ligado dentro das relações sociais e econômicas em vigor em cada período da história, sendo possível evidenciar o período da escravidão.

Assim, no período pré-industrial, foi encontrado as três fases diversas, a primeira, existem um convívio entre a sociedade, que ficou conhecido como escravidão; A segunda, a uma junção do homem e a terra e finalmente, a terceira uma vinculação ente a profissão e o homem (RIBEIRO,2016).

Todavia, com o aparecimento do direito do trabalho, e por consequência, a questão social que foi avançada pela a Revolução Industrial, em que se envolveu e garantiu a dignidade do ser humano que é ocupado no trabalho das indústrias. Por consequência, apareceu uma

necessidade de prover a ordem jurídica de uma disciplina para conduzir as relações individuais e coletivas dentro do trabalho. Foi nessa época, que surgiu o trabalho livre, com o objetivo de expandir os mercados de consumidores para ganhar lucro cada vez maior (RIBEIRO,2016).

Assim fez aparecer um aspecto de grande injustiça, principalmente social, de desigualdade econômica, o que contribuiu de forma decisiva para o surgimento do direito trabalhista,

Até o final dos anos 1800, não existia no Brasil nenhuma normatização em relação aos direitos trabalhistas e todos tinham condições de escravo, e não tinha a necessidade de realizar um regimento em relação do trabalho, onde era visto, que existia uma relação ao entre o trabalhador o proprietária, considerado essa relação de pose e de objeto (MELEIRO, 2018)

A partir da promulgação da Lei Àurea no ano de 1888, e libertação dos escravos, surgiu por conseguinte, uma grande massa de pessoas que colocavam as suas atribuições à disposição necessitando de regulação legal (DE SOUZA CAMPOS, 2015).

Na era Vargas, em 1930, começa a inserção dentro da política brasileira sobre o Direito do Trabalho, com o surgimento do Ministério do Trabalho, Comércio e Industria, passando a publicar decretos em relação às profissões e incluindo dentro da constituição os direitos trabalhistas como salários mínimo, regularidade do salário, jornada de trabalho diária, repouso semana, férias remuneradas, sendo essa a primeira a garantir os direitos trabalhistas em um nível constitucional, criada baseada na Constituição Americana (LIMA, 2016).

Com a inserção do regime ditatorial, em 1937 foi promulgada a Constituição Federal, que foi influenciada na Carta de Del Lavoro, que era considerada uma constituição de aspecto corporativista, onde o estado, iria irromper dentro das relações patrão e empregado, uma vez que esse estado liberal tinha evidenciado como incapaz. Perante a realidade de várias leis dispersas em relação ao direito do trabalho, foi publicado então, a necessidade sistematização, que se deu por meio da Consolidação das Leis do trabalho, aprovada pelo o decreto 5.452/43, que veio agrupar as leis trabalhistas que até então já existiam (MELEIRO,2018).

Na Constituição de 46, existia uma reconstituição do direito a greve, sendo aumentado os direitos trabalhistas até então já promulgados, que se refere a participação dos empregados dentro do lucros das instituições, como repouso semanais e remunerados, aumento dos benefícios a todos os trabalhadores e acima de tudo a retirada da Justiça o do trabalho do

Poder Executivo e na adição no poder judiciário, porém, com o surgimento do juiz e dos vogais que no futuro ficaram conhecidos como classistas (LIMA, 2016).

Por fim, a criação da atual constituição de 88, que é conhecida como constituição cidadã, vem retomando os direitos coletivos que no passado haviam sido deixados de lado e a instituição de princípios básicos, que são norteados pelos direitos trabalhistas, assegurando os trabalhadores direitos sociais de uma forma geral, onde certamente esse não será alterado. No meio dessas concepções, estão o fundamentos de proteção do trabalho e de continuidade de uma relação de emprego e da abstração salarial que será mais na frente retratados (LOPES,2016).

2.2. REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

Anterior ao projeto de lei, uma grande quantidade de pessoas, criticava a legislação trabalhistas afirmando a necessidade de uma reforma ou a criação de um código de trabalho. Muitas pessoas, declaravam que a CLT era um método ultrapassado e que precisava levar em consideração a modernização e assim se adaptar as novas formas de trabalho que surgiam (OFFE,2019).

Entretanto, apesar de a CLT de 1943, ter sofrido diversas modificações em seu texto, ou em seu aspecto judicial, ainda assim, ela necessitava de uma reforma. Mudanças importantes dentro do âmbito trabalhista vinham constantemente ocorrendo, porém, não bastaram, por influência do empresariado, o poder público começou a discussão sobre uma possível alteração na legislação (DA SILVA JUNIOR, 2018).

Desse modo, desde de 2016, na Câmara dos Deputados e passando para o senado, o projeto que visava modificar a legislação vigente e que tinha relação com trabalho tramitava. Em Novembro de 2017, entrou em vigor a nova reforma trabalhista no Brasil, sendo uma mudança importância dentro da CLT que era normatizada pela a Lei n º 13.467/2017 e pela a medida provisória nº 808 (MACHADO, 2019).

O projeto de lei da reforma trabalhista partiu do meio executivo por meio do Presidente da República da época Michel Temer, onde foi encaminhada para a Câmara, onde essa questão começou a ser avaliada, com urgência, onde não houve muita demora na maturidade do projeto, sem grandes discussões, o projeto foi aprovado (JUNIOR,2020).

A reforma trabalhista alterou vários artigos, criou alguns outros, modificando profundamente o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, quando entrou em vigor.

Dente as modificações ocorridas, a convenção coletiva e o acordo coletivo, começaram a ter predomínio sobre a legislação trabalhista de modo exclusivo nas hipóteses que são relacionados (ALVES,2017).

Segundo Alves (2018) dentre dos seus artigos, o novo artigo, de número 611 da CLT, constituída por 15 incisos; também adicionado na CLT, uma lista daquilo que não é passível de negociação, onde fundamentalmente itens que constam dentro da Constituição Federal, como exemplo, o número dos dias de férias, licença maternidade, normas de saúde, trabalho e higiene. Dentro desse artigo, em seu parágrafo único, evidencia que procura evitar que a justiça do trabalho cancele cláusulas de acordos de âmbitos coletivos que possam provocar jornadas grandes de trabalho, considerando os efeitos de saúde, segurança de trabalho e de higiene. Expôs o artigo: "Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo" (Brasil, 2017).

Existiram novas padronizações em relação a ampliação da jornada de trabalho para até 12 horas de trabalho, sendo preciso 36 horas para descanso em seguida, ficando assegurado um acordo coletivo, com exceção a de empresas e de instituição do setor de saúde, onde os trabalhadores dessas áreas poderão fazer acordos individuais por escrito com o empregador para estabelecimento desse tipo de jornada, porém, é necessário respeitar o limite de 44 horas semanas e 220 horas mensais (VIEGAS,2017).

Em relação às remunerações, as importâncias que são pagas a título de ajuda de custo, de auxilio alimentação, diárias de viagem e de prêmios não compõem a remuneração do empregado, não sendo incorporado ao contrato de trabalho e assim não estabelece uma base de incidência previdenciário e trabalhista (GARCIA,2018).

Essas gratificações de função eram dadas para quem exercesse um grande responsabilidade dentro da hierarquia da empresa. Além do que, foi estabelecido um limite para auxilio de custo, para não ser considerada salário, não podendo ultrapassar 50% da remuneração mensal.

De acordo com Viegas (2017), a nova reforma trabalhista formou uma diferente forma de contrato de trabalho, em seu artigo 443, foi criado o termo trabalho intermitente, e, é estabelecido que é considerado desse modo, o contrato de serviço em que a prestação de serviços, com uma submissão, não sendo contínua, ocasionando uma alternativa de períodos de prestação de serviços que são determinadas em horas, dias ou meses, não levando em

consideração o tipo de atividade que era exercida, por aeronautas, onde esses tem uma legislação própria.

De acordo Carvalho (2017), dentro das alterações para rescisão de contrato, essa lei se refere a diversos dispositivos que podem abalar a rescisão contratual, seja ela no âmbito coletivo ou individual, além de formar a figura de rescisão de contrato mútua. O instrumento de trabalho poderá ser eliminado por um acordo entre o empregado e o empregador, em caso em que o aviso prévio e a indenização em relação ao FGTS.

Em relação ao trabalho intermitente, a proposta de alteração construiu uma nova forma de contrato de trabalho, dentro do seu artigo 443 foi considerado como intermitente a prestação de serviços não continua, decorrendo com uma variável dos períodos de prestação de serviço e de inércia, determinado por períodos de horas, dias ou meses, livre dos tipos de atividade do empregador e do empregado (GARCIA,2017).

2.3. O TRABALHO INTERMITENTE REGULAMENTADO PELA LEI 13.467 DE 2017.

A normatização da Lei n º 13.467 de 2017, mudou uma nova composição que é referente ao artigo 433, com o propósito de regulamentar o trabalho intermitente, ela adicionou, todas as matérias a respeito do trabalho intermitente que existe dentro do cenário jurídico brasileiro (FIGUEIREIDO, 2018).

Isso é um dos conteúdos que gerou mais críticas em relação a reforma e tem aspecto pela admissão de valor dentro da conduta em relação ao patrão de contratar um empregado para pagar, somente quando for possível os seus serviços, com apenas horas exercidas sem que se possa determinar uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga horária semanal a ser realizada (VIANA, 2017).

É entendido, que a finalidade da lei foi agilizar um método de contratação, para considerar uma situação específica, seja ela, permitindo que o comércio, a indústria e serviços, conseguissem contratar pessoas para exercer certos tipos de situações, guiando a diminuição dos custos empresárias e ampliação das características patronais dentro da gestão de mão de obra.

A definição de contrato de trabalho intermitente, está inserida no parágrafo terceiro do artigo 443, onde é considerado como intermitente o contrato de trabalho em que a prestação

de serviços, não frequente, ocasionando com uma variável de momentos de prestação de serviço, independentemente do tipo de atividades que for exercido (ALVES,2019).

É entendido, que existe um vínculo de emprego de trabalhador intermitente, entretanto, sua remuneração que será de acordo com o tempo que for verdadeiramente convocado para exercer sua função. Todavia, caso essa convocação não aconteça, esse não receberá pelo período a disposição que implica pela não existência de uma garantia mínima de remuneração do trabalho (SILVA, 2019).

Existe, uma falha dentro da legislação em que se caracteriza que se pode firmar contrato intermitente para quaisquer tipos de serviços ou atividade, não estabelecendo essa modalidade de contrato de atividades de caráter, pois não é coerente como a determinação de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

No que se refere a forma de contrato, a lei dispõe que deve ser celebrado por escrito, sendo ainda previsto o acordo de âmbito coletivo de trabalho e deve deter especialmente o valor da hora de trabalho, não sendo inferior ao valor horário do salário mínimo, que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não (ALVES,2019).

Assim, representa uma certa garantia aos trabalhadores que são sujeitos a contratos por tempo indeterminado, já que esse não possibilita que sejam demitidos e posteriormente, na reinserção pelo mesmo empregador, por meio de contrato intermitente, e não impede que sejam demitidos para que esses trabalhadores sejam contratados dentro da modalidade de contrato. Além disso, não é previsto em lei, a relação de uma chance de que o contrato de trabalho por tempo indeterminado seja causado naquele intermitente (SANTOS,2017).

Logo após a efetivação do contrato, o empregado será convocado pelo empregado por qualquer meio de comunicação eficiente, a contar de um método físico que possa ser efetivada a prova do comunicado, com pelo menos, três dias corridos de antecedência, de prestação de serviços, estando informar qual será a jornada estabelecida (JUNIOR, 2017).

De acordo com Souza (2017) com a forma de comunicação para a convocação, é importante que o contrato de trabalho caracterize de modo mais distinto possível de característica dessa comunicação, uma vez que a legislação é faltosa no tocante a mencionada forma, pois ao receber a convocação, o empregado terá uma prazo de 24 horas para responder esse chamado.

Assim, evidenciado que dentro dessa modalidade contratual, existe uma recusa de prestação do serviço, não descaracterizando, uma subordinação, específico do vínculo de emprego, ao contrário da relação de emprego clássico, em que a recusa do empregado em prestar o serviço, significa uma insubordinação e podendo até dar origem a uma dispensa por causa justa (MAEDA,2017).

Entretanto, apesar de não existir uma proibição em relação à recusa de chamado, na prática, os empregados que continuadamente rejeitem o serviço, fará com que o empregador dê prioridade para aqueles que costumam responder com frequência. Até mesmo, a legislação não evidencia, a quantidade de vezes que o trabalhador poderá recursar a oferta do trabalho, deixando uma brecha. Não existe um limite para a recusa, sendo regulamentada por lei, onde sua ocorrência torna o trabalhador ainda mais frágil, de acordo com os critérios do empregador (SILVA,2019).

Dentro dessa lei, é estabelecido que o empregado pode receber, imediatamente, as seguintes parcelas de remuneração dentro da data de acordo para o pagamento, salário, férias, décimo terceiro salário, repouso semanal e adicionais legais, por exemplo o adicional noturno. Essas parcelas devem ser pagas contra o recibo que as diferenciará uma a uma (TELLES, 2018)

Dentro das possibilidades do serviço, que poderá demandar de um período superior a um mês, o pagamento das parcelas, não poderá passar a um mês, a contar do primeiro dia de prestação dos serviços.

Considerando que as outras parcelas podem incidir os benefícios dos trabalhadores que podem possuir contrato de trabalho intermitente, em exemplo, o adicional noturno, insalubridade, periculosidade, dentre outro. Em relação ao vale transporte, será devido ao trabalhador, devendo ser ofertado todos os dias que for convocado, mesmo que não exista um trabalho efetivo (MAIA,2015).

Em relação, ao pagamento de multa pelo desatendimento, após ser aceita a oferta para trabalho, a parte que infringir o acordo, sem nenhum motivo plausível, pagará a outra parte, no prazo de 30 dias, uma multa referente o valor da remuneração, que seria atribuída ao empregado (BELO,2016).

Existem vários debates em relação àaplicação da pena para os empregados, pois essas penas poderiam formar débitos para os empregados, de uma forma que não teria como os

trabalhadores pagarem as suas dívidas com o empregador, dentro desse aspecto, afronta ao direito de salário mínimo, esses mecanismos formam várias situações, para serem colocadas em prática e por esse motivo consolidou por muito tempo.

O empregador poderá efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Desse modo o regimento, o empregador poderá recolher a contribuição previdenciária e do depósito do FGTS, dentro da forma lei, com base dos valores que são pago no período mensal (SILVA,2019).

Contudo, sobre meses sem pagamento, não haveria qualquer previsão com referência a um recolhimento mínimo, podendo comprometer o financiamento da previdência e das contribuições do empregado.

No contrato de trabalho intermitente, o empregado poderá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado, considerando a base dos valores pagos no período mental e assim fornecer o empregador comprovante de cumprimento dessas obrigações, observando o que foi disposto nos artigos da nova lei (MAEDA,2017).

Os segurados que considerados como empregados, dentro da somatória de remunerações utilizadas de mais empregados dentro do período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, que possam receber um salário menor que o salário mínimo mensal, assim poderão ser recolhidos do Regime Geral de Previdência Social, e se diferencia entre a remuneração que será ofertada (ALVES,2019).

Segundo Alves (2019) assim sendo, nos meses em que os ganhos do trabalho ofertarem um menor salário, é preciso que exista um recolhimento mensal que seja baseado dentro do piso da previdência, ou seja, de salário mínimo, para que ele possa ser abrigado pelos benefícios previdenciários. Por consequência, a CLT menciona que o empregado poderá fazer o recolhimento da contribuição previdenciária complementar.

Em relação às férias, a lei, no seu artigo 452, prevê, que a cada 12 meses, o empregado tem o seu direito, de desfrutar, nos dozes meses consecutivos, de um mês de férias, período que não poderá ser convocado para a prestação serviço, pelo mesmo empregador. Sendo assim, as férias são concedidas, entretanto, não havendo pagamento delas por ocasião de concessão, se considerando que no final de cada período de prestação de serviço, no decorrer de 12 meses, houvesse um respectivo pagamento proporcional das férias (DELABARY,2017).

Desde que seja livremente convencionado, poderá ocorrer o parcelamento das férias em até 3 períodos, sinalizando, que quando usufruir de férias anuais, não poderá ser convocado pelo empregador, para qualquer outro serviço, sendo assim, caso o empregado procure outras possibilidades para trabalho nas férias, esse vai ferir o direito constitucional.

Em caso de anulação do contrato de trabalho, o empregado terá direito às mesmas verbas da rescisão por acordo, onde é considerado metade do valor do aviso prévio que será assim indenizado. Entretanto, a Medida Provisória, que deixou sua eficácia em 2018, não foi sancionada quanto a rescisão do contrato, sendo assim, foi mantido no texto da Reforma trabalhista que foi aprovado em 2017, pelo congresso Nacional. No que discorre sobre as verbas rescisórias e do aviso prévio, são calculados baseado na medida dos valores recebidos estabelecidos no contrato, sendo considerado os meses nos quais o empregado tenha recebido parcelas dos últimos 12 meses de vigência do contrato (GOMIDE,2019).

É necessário salientar, que a anulação do contrato de trabalho, vai permitir a movimentação do valor já existente, não sendo aprovado a participação do trabalho intermitente dentro do programa Seguro-Desemprego.

O modelo do trabalho intermitente brasileiro, foi baseado no "zero-hour contract" do direito inglês, traduzido para o português, que significa "contrato de zero hora", impondo ao trabalhador um disponibilidade de 24 horas por dia, concedendo as cláusulas e condições do contrato ao empregador, deixando esse em uma condição de vulnerabilidade, já que esse tem a possibilidade de ficar diversos meses e dias, sem ganhar proventos (COLNAGO,2017).

A experiência do modelo inglês com o contrato de zero horas não foi das melhores. Esse tipo de contrato é utilizado pelos empregadores para escapar de suas atribuições legais do instrumento. Esse modelo é considerado como de precarização da mão de obra, e que tem como finalidade aspectos a de garantia de prestação de serviço e da remuneração do salário, dentro da situação prejudicial ao trabalho podendo trazer vários problemas na vida pessoal (LIMA FILHO,2019).

No que se refere o âmbito nacional, é entendido que tenha nascido com um defeito básico, podendo ser de grande fonte de incerteza das relações laborais e do retrocesso jurídico, além de interceder dentro da lógica de assegurar aos trabalhadores até então considerados eventuais as condições dos empregados. Dentro dessa alegação, se justifica pela amparo do contrato de prestação do trabalho intermitente.

Todavia, o acolhimento do trabalho intermitente dentro do ordenamento jurídico brasileiro não é estabelecido de um tipo de atividade do empregado e do empregador, esse poderá utilizar o contrato de trabalho intermitente, apenas destacando os aeronautas e aquelas que são regidas por legislação própria. Além disso, não foi ajustado critério em relação as atividades do empregador, seja ele serviço, turismo, comércio, hotelaria, dentre outros, considerando a interpretação que outra atividades, ainda que continuamente, possa ser utilizada da prestação de serviços intermitentes (MAEDA,2017).

Além disso, esse novo dispositivo legal, não determina o número básico de horas que deverá ser assegurado para cada chamada do trabalho elencado. Assim, não explica o limite máximo de jornada, onde a único benefício que o empregado terá, é uma possibilidade de o empregador não considerar o combinado já estabelecido.

A constituição federal em seu artigo 7º, todas as necessidades deveriam estar supridas por meio de um salário mínimo, entretanto, mesmo o salário mínimo brasileiro, não é capaz de suprir essa necessidade que são citadas dentro desse artigos (FLORES,2017).

2.4. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Uma das vantagens do trabalho intermitente se resume à possibilidade de o empregado poder exercer outro emprego, de acordo com a regra do artigo 452 da CLT, entretanto, existem críticas em relação essa possível vantagem, visto que, os dias atuais, existem cerca de 13 milhões de empregados, torna praticamente impossível para o trabalhador exercer dois empregos ou mais (MAEDA,2017).

Segundo Cunha (2019) em relação a remuneração, na legislação refere que o empregado deverá receber de uma forma imediata, ao fim de cada período de prestação de serviços, as seguintes parcelas, remuneração, férias, décimo terceiro e os adicionais legais, sendo o recebimentos dessas parcelas conter a discriminação dos valores que são referentes a cada parcelas distinta.

Em relação ao recebimento da remuneração, é necessário salientar, que muito possível o dispositivo legal que dispõe sobre o pagamento é referente ao final de cada período de prestação de serviços. Esse arranjo deve estar em concordância com o artigos 459 da CLT, que é estabelecido que em qualquer que seja essa modalidade de trabalho, o período máximo é de trinta dias, com o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente (PIRES,2018).

Além disso, em relação ao recolhimento do pagamento previdenciário, é estabelecido dentro do artigo 452, que é deve compete ao empregador, deve esse pagar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, perante a lei, baseado nos valores pago no período mensal (AMADO,2015).

As desvantagens do contrato de trabalho intermitente, é possível destacar o seu aspecto de intermitência, fato de que a legislação ao encarregar o empregador a possibilidade de escolher os período em que existem demandas acabam gerando uma incerteza para o empregado, onde não existe uma previsão de quando poderá ser convocado para trabalhar, desse modo prejudicando, o seu planejamento econômico ao longo prazo (FIGUEIREIDO, 2018).

Considerando os impactos físicos, dúvida quanto a jornada desemboca dentro do descontrole da própria rotina do trabalho, isso vai gerando um grande impacto dentro da organização de sua vida social. Assim, como na vida profissional, devido ao trabalho excessivo e a jornada inesperada, a possibilidade de capacitação vias e treinamentos, para acumular novos conhecimentos (VIEGAIS,2017).

Outra desvantagens para o trabalho intermitente, se refere na quantidade de vezes em que o empregado poderá rejeitar a convocação do empregador, por não existir nada expresso dentro a legislação, o empregado poderá recusar quantas vezes quiser, sem que isso, se conceituasse como insubordinação (MAEDA,2017).

E com relação a ausência de uma jornada de trabalho específica, caracteriza como uma das desvantagem, pois esse fato deve se existir uma equiparação salarial, podendo questionar-se a constitucionalidade desse modo de contrato, visto que, o não estabelecimento de uma carga horaria mínima de trabalho, o empregado fica desemparado em referência a sua remuneração mensal. Sendo assim, é possível evidenciar que a legislação é inexistente, onde não é possível estabelecer nenhuma exigência em relação quanto a jornada mínima de trabalho, e por consequência, não traz nenhuma quantidade de horas para que se possa alcançar o valor do salário mínimo (LARAIA, 2018).

Visto que, existe uma previsão que se o trabalhador deve completar o recolhimento em previdência social, caso o valor do seu salário, não conseguisse alcançar o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo, considerando que a Constituição de 88, estabelece que o trabalhador deve receber um salário mínimo, que é fixado em lei, sendo capaz de atender as suas necessidade básicas (PINTO,2018).

Segundo Coelho (2015) em relação ao equilíbrio salarial, o artigo 468 da CLT proíbe que possa existir qualquer forma de alteração salarial, permitindo uma alteração salarial mais benéfica ao trabalhador, esse princípio é profundamente vinculado no princípio constitucional da irredutibilidade salarial, assim, não é possível validar as modificações em prejuízo direto e indiretamente para mensal. Também não é permitida uma modificação de pagamento em comissão para o seu salário.

Portanto, é percebido que existe uma agilidade das relações de trabalho e na maiorias das vezes, prejudica a situação do empregado e reprimido direitos que, até então, eram garantidos por meio da legislação. Com o surgimento da reforma trabalhista, essa precarização vem se destacando, sendo possível que a proteção do trabalhador sendo substituída em interesse do mercado brasileiro.

Dentro da análise do significado e dos aspectos do contrato de trabalho, é necessário construir algumas críticas em relação a esse tipo de contrato, acima de tudo com relação a perda de direitos trabalhistas para o empregado, que se vê, cada dia mais, desamparado pelo o estado e pela a legislação vigente.

No que se refere ao trabalho intermitente, é necessário destacar que existem certas atribuições, como salário mínimo e jornada de trabalho, que foram suprimidas em benefício das flexibilização das relações do emprego, com a finalidade de atendimento da demanda do empregador em prejuízo dos interesses do empregado.

A agilidade de desregramento consiste na fragmentação da rigidez da legislação do trabalho por um meio legal, isto é, independente da negociação coletiva, esse tipo de flexibilização pode provocar um desregulamentação de uma direito, como por exemplo, uma estabilidade decenal, sendo essa substituída pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Sendo considerado pelo trabalhadores como economicamente desastroso, em contrário ao interesse de todos os empregados foi constituídos como uma obstáculo de melhoria de condições sociais e uma geração de empregos fixos.

Desse modo, é necessário salientar, alguns retrocessos que são advindos do contrato de trabalho intermitente, como por exemplo as violações do princípio do não regresso social, a precarização da remuneração e de uma jornada de trabalho, enfim, existe uma falta de garantias mínimas em relação as abuso do empregador.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que o direito do trabalho não pode ficar parado durante o passar do tempo. Assim é possível acompanhar a evolução e o aperfeiçoamento da sociedade, entretanto, a grande modernização não deve ser confundida com a precarização.

Onde não se poder construir institutos jurídicos novos, analisando a colisão amplos e nocivos, sendo necessária e ampla da vida dentro de um modo que fosse ignorar o seus princípios primordiais e tentar modificar tudo em sua volta. Ao invés de procurar, evoluir de modo que se possa garantir uma melhoria dentro da condição do trabalho, por consequência a normatização da reforma trabalhista quer uma capacitação, que existe uma evolução dos trabalhadores como das empresas para que se possa se adequar dentro da sua nova realidade sócia.

A instituição do trabalho intermitente ocorreu, dentre de uma fundamentação de que o empregado poderia ter mais um emprego, não levando em consideração a realidade econômica, social e política em que o Brasil está, e vai ao encontro de uma situação de um pleno emprego.

A contar do presente artigo, pode-se concluir que a instituição da modalidade contrato de trabalho intermitente é exótica, diverso da fundamentação que é baseada para a construção dessa modalidade de trabalho. Assim, o empregado ficou subjugado a iminente insegurança jurídica e econômica, e vai passar a arcar com alguns prejuízos inerentes aos risco do empreendimento, além de que, esse não terá um tempo ágil para se estabelecer profissionalmente.

Perante as análises das lacunas deixas pela a lei, necessário se torna, a adição da intermitência das atribuições como requisitos para a celebração dessa tal modalidade de contrato, determinando o mínimo de horas que o empregador deve chamar o empregado dentro do mês, com finalidade de garantir o trabalho, bem como o mínimo necessário para se sobreviver.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Categoria profissional essencial: nova interpretação do art. 511 da CLT e a reforma trabalhista. **Categoria profissional essencial: nova interpretação do art. 511 da CLT e a reforma trabalhista**, 2018.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**, 2019.

ALVES, Giovanni. Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República brasileira. **Jornal GGN**, 2017.

AMADO, Frederico. Curso de direito e processo previdenciário. **Salvador: Juspodivm**, 2015.

BELO, Ana Letícia Roza. A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. **Intertem@ s ISSN 1677-1281**, v. 32, n. 32, 2016.

CAIANA, Clarice Ribeiro Alves et al. Perspectiva da Lei N 13.467/2017: em ênfase a resilição contratual por mútuo consentimento. **Revista Brasileira de Direito e Gestão Pública**, v. 7, n. 2, p. 82-90, 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente-trabalho" zero hora"-trabalho fixo descontínuo. **Trabalho intermitente-trabalho" zero hora"-trabalho fixo descontínuo**, 2017.

COELHO, Felipe Rothenberger. Equiparação salarial e indicação de múltiplos paradigmas: aspectos processuais. **Equiparação salarial e indicação de múltiplos paradigmas: aspectos processuais**, 2015.

CUNHA, Rosilene Bernardo. O contrato de trabalho intermitente introduzido pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017): inconstitucionalidade e implementação. 2019.

DA SILVA JÚNIOR, Alfeu Paulo; DA SILVA BELUZIO, Letícia. A REFORMA TRABALHISTA E A SUPRESSÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL ÀS HORAS IN ITINERE. **Anais do VIII Simpósio Internacional de Análise Crítica do Direito**, p. 24, 2018.

DE SOUZA CAMPOS, Guilherme Caldas. A EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS DO EMPREGO FORMAL NO BRASIL: 2003-2013. 2015.

DE MELLO, Ideli; DE GOUVEIA, Carlos Alberto Vieira. Auxílio-doença e aposentadoria por invalidez em face da Lei nº 13.457, de 26 de junho de 2017. 2017.

DELABARY, FELIPE et al. A Lei n° 13.467/17 pela reforma trabalhista com seus pós e contras aos trabalhadores. **ANAIS CONGREGA MIC**, p. 400, 2017.

FARSEN, Thaís Cristine et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018.

FIGUEIREDO, Letícia Blasius. Lei n. 13.467/2017 e a normatização do contrato de trabalho intermitente. **Direito-Tubarão**, 2018.

FLORES, Paulo César da Silva. **A política da política de salário mínimo no Brasil**. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

FREITAS, Jackeline Carminda Cabral de et al. Os impactos da lei nº 13.467/2017 para o perito médico da justiça do trabalho. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. **Análise Crítica da Lei**, v. 13, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; SOUZA, Maíra Matsue Shimizu de. Salário e remuneração como direitos humanos e fundamentais na atual sociedade da informação: alterações decorrentes da reforma trabalhista. **Salário e remuneração como direitos humanos e fundamentais na atual sociedade da informação: alterações decorrentes da reforma trabalhista**, 2018.

GOMIDE, Alexandre Junqueira. LEI 13.786/2018 (LEI DOS "DISTRATOS"): ASPECTOS CONTROVERTIDOS DECORRENTES DA EXTINÇÃO DA RELAÇÃO CONTRATUAL NA INCORPORAÇÃO IMOBILIÁRIA. **Revista IBRADIM de Direito Imobiliário**, v. 8, n. 2, 2019.

JÚNIOR, Alberto Gosson Jorge. **Direito dos contratos**. Saraiva Educação SA, 2017.

JUNIOR, Sergio Dias Guimarães; DA SILVA, Elaine Barbosa. A "reforma" trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 117-163, 2020.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato et al. Direito fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente. 2018.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Contrato de trabalho intermitente: Lei n. 13.467/2017. **Contrato de trabalho intermitente: Lei n. 13.467/2017**, 2019.

LIMA, Thatiana Dal Fabbro Costa. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E SUA POSITIVAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 12, n. 12, 2016.

LOPES, Marina Barroquelo Viana. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO MUNDO E NO BRASIL. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 12, n. 12, 2016.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho intermitente. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular**, v. 201, 2017.

MACHADO, Sidnei. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano-ISSN 2595-9689**, v. 2, n. 1, 2019.

MAIA, Gabriela Soares Pommot. **A relação dos contratos de trabalho atípicos com a flexibilização do direito do trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. 2015. Dissertação de Mestrado.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL**, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

MARTINS, Adalberto. Manual didático de direito do trabalho. **São Paulo**, 2015.

MELEIRO, Ana Beatriz et al. A arbitragem à luz da reforma trabalhista no brasil. **Diálogos Interdisciplinares**, v. 7, n. 1, p. 32-54, 2018.

NUNES, Sílvio Flávio. A IMPLICÂNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 NO DIREITO CONSTITUCIONAL DE AÇÃO. 2019.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano**, 2017.

OFFE, Claus. Reforma do Estado e trabalho. **Cadernos da Escola do Legislativo-e-ISSN: 2595-4539**, v. 4, n. 7, p. 9-49, 2019.

DE OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. modificAdA pelA MP n. 808, de 14 novembro de 2017. **PONTO A PONTO**, p. 100, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei N. 13.467/2017, modificada pela MP N. 808, de 14 de novembro de 2017. **O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 de novembro de 2017**, 2017.

PINTO, José Marcelino de Rezende. O financiamento da educação na Constituição Federal de 1988: 30 anos de mobilização social. **Educação & Sociedade**, v. 39, n. 145, p. 846-869, 2018.

PIRES, Gislaine Viana dos Santos. Análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pela Lei 13.103/2015 no artigo 253 C, § 8º da CLT. **Direito-Tubarão**, 2018.

SILVA, Ítalo José Casé da. Trabalho intermitente, bom para quem?. 2019.

RIBEIRO, José; BERG, Janine. Evolução recente do trabalho decente no Brasil: avanços e desafios. **Anais**, p. 1-22, 2016.

SANTOS, José Aparecido dos. Reforma trabalhista e proteção à saúde do trabalhador. **Reforma trabalhista e proteção à saúde do trabalhador**, 2017.

SILVA, Ana Letícia Quaresma da. Rescisão indireta do contrato de trabalho por atraso do salário. 2019.

SILVA, Edgernaelson Gerciliano da. **Contrato intermitente e reforma trabalhista: o caso de Pernambuco, novembro, 2017 a novembro, 2018**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Brasil.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017. 2018.

SOUZA, Eduardo F. et al. O CONTRATO DE TRABALHO, OS ENCARGOS TRABALHISTAS PARA O EMPREGADOR. 2017.

TELES, Maria Carolina Lopes; DE CARVALHO, Augusto César Leite. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. **CENTRO UNIVERSITÁRIO IESB**, 2018.

VIANNA, Fabio Empke. A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SEUS REFLEXOS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**. 2017.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Reforma trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017. 2017.