



DIREITO

LARISSA ASSUNÇÃO PIRES

**MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA
ANÁLISE DO TRABALHO INTERMITENTE**

**IPORÁ-GO
2023**


LARISSA ASSUNÇÃO PIRES

**MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA
ANÁLISE DO TRABALHO INTERMITENTE**

Artigo apresentado à Banca
Examinadora do Curso de
Direito pelo Centro Universitário
de Iporá- UNIPORÁ como
exigência parcial para obtenção
do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Victor Hugo
Neves Silva

BANCA EXAMINADORA



Professor Victor Hugo Neves Silva
Presidente da Banca e Orientador



Professora Andiraia Meneses Freire



Professor Igor Guilherme Barbosa Santos

IPORÁ-GO

2023

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DO TRABALHO INTERMITENTE

MODERNIZATION OF LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS OF INTERMITTENT WORK

Larissa Assunção Pires*
Victor Hugo Neves Silva**

RESUMO

O presente artigo científico abarca a história do Direito do Trabalho, marcado pelas lutas sociais, que impulsionou a modernização das relações trabalhistas, através da flexibilização da jornada de trabalho, com a criação de decretos e leis, destacando-se, nas inovações, a reforma trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, sendo introduzidas transformações e criações de novas modalidades de trabalho, especificamente o contrato de trabalho intermitente, que não existia na legislação trabalhista, sob vínculo empregatício, com salário e jornada alterável e variável; foi inserido para acabar com o trabalho informal e reduzir o desemprego, mas que contribuiu com a precarização do trabalho. O presente estudo analisa o contrato de trabalho intermitente e as possíveis lacunas existente na legislação. A metodologia empregada nesse estudo foi a bibliográfica, que incluiu livros, artigos e materiais pelo meio digital e, principalmente, a legislação referente ao objeto do estudo.

Palavras-chave: Modernização das relações de trabalho. Flexibilização. Trabalho intermitente. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This scientific article covers the history of Labor Law, marked by social struggles, which drove the modernization of labor relations, through the flexibilization of working hours, with the creation of decrees and laws, highlighting the innovations of labor reform by Law nº. 13,467/2017, transformations and creation of new work modalities are being introduced, specifically the intermittent work contract which did not exist in labor legislation, under an employment relationship, with changeable and variable wages and working hours, was inserted to end informal work and reduce unemployment, but which contributed to the precariousness of work. The study aims to analyze the intermittent employment contract and the possible gaps in the legislation. The methodology used in this study was bibliographic, which included books, articles and digital materials, and mainly legislation relating to the object of the study.

Keywords: Modernization of labor relations. Flexibilization. Intermittent work. Labor reform.

* Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Iporá-UNIPORÁ. E-mail: larissaassuncao@outlook.com.br

** Advogado, professor universitário, Pós Graduado em Direito Penal e Processo Penal. E-mail: victorhugoneves.adv@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A história do Direito do Trabalho se consolida com a luta da classe trabalhadora, um período histórico marcado por diversas transformações, que culminou na formação da legislação trabalhista, que foi desenvolvida, regulamentada e expandida para instaurar as relações individuais e coletivas de trabalho, para que os empregadores tenham conhecimento dos seus direitos e deveres com o empregado e, estabelecer um dos fundamentos principais do Direito do Trabalho o Princípio da Proteção para impedir um abuso por parte do empregador pela disparidade do cunho econômico e pela disputa de forças.

Através da legislação trabalhista, veio a possibilidade de dirimir a desigualdade entre empregado e empregador, como por exemplo das audiências na Justiça do Trabalho, em que se o empregado faltar a audiência, este poderá realizar novamente a demanda e caso o empregador deixe de comparecer à audiência em Juízo, sofrerá os efeitos da revelia.

Em análise, a história mostra um período curto de trabalhadores livres e assalariados, em comparação ao tempo que perdurou o trabalho escravo, cerca de 400 anos em que o mundo se sustentou no trabalho escravo. Foi apontado um tempo de muitas discussões e lutas dos trabalhadores para garantir uma legislação trabalhista que pudesse estabelecer, direitos e deveres de ambas as partes e acabasse com o trabalho escravo (Martins, 2003).

Através da evolução e da globalização, houveram muitas mudanças que ocasionaram a modernização das relações de trabalhista, por meio de novas demandas formadas pela era digital, para abrir novas possibilidades de contrato de trabalho, e explorar oportunidades de emprego, por meio, da flexibilização. Em 2017, entra em vigor a Lei 13.467, chamada de Reforma Trabalhista, que alterou vários dispositivos da legislação e dentre as modificações elaboradas pelo legislador, regulamentou-se uma nova modalidade de contrato de trabalho, com previsão no art. 443 da nova Lei trabalhista, o trabalho intermitente, como novidade e dinâmicas diferentes dos demais contratos de trabalho já conhecidos no Brasil.

Surge novas tendências no Direito Brasileiro, como a negociação coletiva, podendo ambas as partes estipuladas, fixar novas condições e relações de trabalho, como um movimento de flexibilização. Entretanto, a Reforma Trabalhista, trouxe a regulamentação do trabalho intermitente, com o intuito de retirar a informalidade dos trabalhadores, conceituando o revezamento de atividades de trabalho com períodos de inatividades, com vínculo empregatício, ou seja, o trabalho informal que antes era chamado de “bico”, depois da Reforma Trabalhista, é chamado de trabalho intermitente.

Contudo, o contrato de trabalho intermitente, é um contrato sob demanda do empregador, e o empregado só será chamado quando precisar, sem jornada de trabalho fixo, não sabendo quando será chamado e por quanto tempo vai trabalhar ao mês. Assim, conforme (Souto Maior, 2017), surge a precarização do trabalho intermitente, que ocasiona a insegurança e instabilidade para o empregado, pois este, não saberá quando vai trabalhar e quanto receberá por mês.

O presente estudo, versa sobre um tema atual, de uma nova norma jurídica trabalhista, que gera discussões, debates, perguntas e reflexões.

2 CAPÍTULO I

2.1 A HISTÓRIA DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A história do trabalho compreende séculos de evolução na relação entre trabalhador e o empregador, pelo qual a gênese do trabalho passa a existir com o ser humano e a necessidade de sobrevivência, que se desenvolve e traz grandes transformações no mundo ao redor. Foi marcado por muitas experiências e lutas dos trabalhadores para alcançarem melhores condições de trabalho.

Conforme o tempo, foi surgido diferentes adaptações na forma de trabalho, como nas civilizações antigas que existia códigos de leis, como o Código de Hamurabi, instituindo condições de trabalho e salários (Martins, 2003).

No Império Romano, havia escravos que não podiam negociar seu contrato de trabalho, pois eram considerados propriedades. Surgido pela necessidade de mão de obra, e pelo aumento das guerras, da agricultura, do pastoreio, do trabalho e do entretenimento através dos gladiadores, em que a “comida é a recompensa do escravo”, tendo apenas o necessário para a sobrevivência. As mudanças dos séculos trazem, também, mudanças na relação de emprego; na Idade Média, predominou o sistema feudal, em que os senhores feudais controlavam todas as terras dos camponeses trabalhando na servidão, cedendo uma parte da terra para morar e, em contrapartida, este era obrigado a trabalhar e pagar impostos.

A escravidão foi considerada a primeira forma organizada de trabalho, no entendimento de (Martins, 2003, pg. 34), em que seu trabalho corresponda diretamente ao dono e não ao próprio escravo, “Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos” (Martins, 2003). Em seguida, as corporações de ofício, como nas civilizações com o aumento da demanda por produtos e serviços, sendo assim, regulamentada a relação de emprego, com normas sobre horário de trabalho, descanso e feriado.

Houve, no século XVIII, uma grande mudança com a invenção de máquinas a vapor, em 1775, por James Watt, induzindo e acelerando o crescimento do trabalho com a chamada Revolução Industrial, trazendo mudanças significativas nas relações trabalhistas com a passagem do serviço predominantemente agrário para um serviço industrial.

A Revolução Industrial acarretou transformações na economia e principalmente no âmbito trabalhista, pois a jornada de trabalho era extenuante com o salário reduzido, sem conseguir trazer o mínimo para a subsistência. Conforme (Martins, 2003, pg. 36), as condições de trabalho eram insalubres e perigosas, podendo gerar nos operários asma, pneumonia, intoxicações e doenças como tuberculose. As jornadas de trabalho eram abusivamente longas, com dezoito horas de serviço por dia.

Na Revolução Industrial, houve muitas reuniões dos operários, buscando melhores condições de vida e salário, caracterizando-se o início de um “sindicato” com o intento de se organizarem para confrontar os empregadores. Mais tarde, adveio a proteção para a classe mais vulnerável, o trabalhador, considerado hipossuficiente, surgindo nesse momento o Direito do Trabalho. Com movimentos para melhores condições de trabalho, salários justos e direitos para os trabalhadores, os quais, se submetiam aos empregadores para não morrerem de fome. Esses fatos marcando o início da história do direito do trabalho, surgindo as primeiras leis trabalhistas e conforme exemplificado por (Santos, 2005, pg. 19).

Na França foi criada uma indenização para os casos de acidente de trabalho; proíbe-se a penhora dos salários na Inglaterra; impunha-se limites para o trabalho infantil em relação a idade e ao tempo de execução com a jornada parcial de meio turno; estabeleciam normas de segurança para o trabalho e criava-se a inspeção das oficinas.

Neste momento, os trabalhadores se tornaram livres, mas os donos dos meios de produção se tornaram ainda mais poderosos e, por isso, foi criada na legislação trabalhista a proteção da classe trabalhadora, a mais atingida financeiramente. E, diante desse cenário, houve um crescimento acelerado da legislação trabalhista, pela necessidade de regulamentar as condições dos trabalhadores no mundo inteiro, foi depois do Tratado de Versalhes que se ampliou ainda mais a legislação trabalhista, em 1919, foi criado, a OIT (Organização Internacional de Trabalho) durante a Conferência da Paz, sendo um passo importante para estabelecer regras que serão aplicados em todos os Estados membros.

Depois da Primeira Guerra Mundial, era possível pensar em uma organização internacional, surgida por meio de uma preocupação social e econômica do trabalhador, segundo Georgenor de Sousa Franco Filho, “a legislação internacional adveio da desproteção do operário, para promover melhores condições de vida, respeitando a peculiaridade de cada Estado membro”. A OIT (Organização Internacional de Trabalho) é uma Pessoa Jurídica de Direito Internacional Público, integrando o sistema das Nações Unidas, com Convenções e recomendações internacionais do trabalho, que traz princípios gerais do Direito e da liberdade de expressão e de associação, para assegurar a livre manifestação para o serviço ou o direito para a criação de sindicatos para associar-se ou não. Se ornando com a Constituição Federal brasileira, conforme o:

Art. 5º, IX da CF/88: É livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença.”

Art. 5º, XVII da CF/88: É plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.

Art. 8º, caput da CF/88: É livre a associação profissional ou sindical.

Sendo assim, o Direito Internacional do Trabalho corrobora com a Constituição Federal de 1988 e a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), ao considerar essa preocupação com o trabalhador no mundo inteiro e fornece fortes bases para a criação das lei trabalhistas no Brasil. Conforme (Ferrani, 2011, pg. 54), a história do sindicato se inicia no Brasil em 1903, com os sindicatos rurais e, em 1907, com os sindicatos urbanos, caracterizados pelo surgimento de ligas operárias para a diminuição da carga horária de serviço e a melhoria nos salários; reuniram-se diversas pessoas de cargos diferentes com o objetivo de defender os interesses comuns e de todas as classe depois, veio a Revolução em 1930.

Em 1903, foi publicado o decreto nº 979, que permitiu a reunião de agricultores e pessoas das indústrias rurais, bem como o registro do sindicato no Cartório de Registro de Hipoteca do Distrito e, logo depois, o decreto nº 1.637, em 1907, criou a figura do sindicato urbano, com o desígnio de defesa dos interesses individuais de cada um. Em 1930, inicia-se uma nova fase do sindicato no Brasil, com uma intervenção do Estado, passando a interferir na organização, na estrutura e ação dos sindicatos, com a forte política autoritária da época, e de reflexos dos

países europeus. Getúlio Vargas trouxe uma política trabalhista desconhecida entre os brasileiros, com grandes preocupações e greves incontáveis que levavam as empresas a perderem muitas horas de produção, trazendo muitos prejuízos e crise financeira, no entendimento de (Ferrani, 2011, pg. 57).

E, por isso, o Governo diminuiu as influências externas e europeias do movimento operário brasileiro, pois eram intensas e continha uma grande liberdade, e que muitas vezes se desviavam dos protestos trabalhistas para os protestos políticos com grandes greves, mas que, para o Brasil, poderiam ser alarmantes. Mais tarde, em 1979, houve um grande movimento sindical e político, o anarcossindicalismo, com ideias revolucionárias, como o combate ao capitalismo, ao governo e as normas jurídicas e a irrelevância de leis jurídicas para reger o País, trazido pelos imigrantes de anarcocomunistas. A partir de 1930, o governo resolveu adotar uma política diferente para os sindicatos, substituindo os conflitos, pela integração das classes trabalhistas para serem organizados pelo Estado, com a configuração de categorias. Conforme (Ferrani, 2011, pg. 58).

O Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, a partir de um princípio de publicitação dos sindicatos para que, controlados pelo Estado, não atrasassem em luta o capital e o trabalho. O governo criou em 1930 o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a função de pôr em prática a sua política trabalhista e administrar o procedimento de formação do proletariado como força orgânica de cooperação com o Estado.

Contudo, foram criadas leis regulamentando cada tipo de profissão e, principalmente, leis para regulamentar os sindicatos, excluindo-os da participação política, retirando o controle de mãos privadas e colocando-o ao poder do Estado. Antes eram pessoas jurídicas de direito privado com ampla autonomia e, neste momento, sujeitam-se a regulamentos do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a depender do autoritarismo do Estado com estatutos próprios e regulamentações diferentes, além de serem obrigados a entregar relatórios de suas atividades.

Em 1931, foi criada a lei dos sindicatos, pelo decreto nº 19.770, com as normas acima já exemplificados, com o sindicalismo apolítico, colocando toda a responsabilidade para o Estado, antes existia uma liberdade de regulamentação e estatutos próprios, mas, agora o sindicato ficou sob a custódia do Estado, retirando sua autonomia e independência (Ferrani, 2011).

E, para um melhor controle, foram definidas categorias de sindicatos com profissões idênticas e precisamente na mesma base territorial municipal, retirando a liberdade da composição dos sindicatos, que antes não precisava da autorização do Estado mas, nesse momento, passou a depender da autorização do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com várias restrições e proibições, como o impedimento da criação dos sindicatos para funcionários públicos e de empregados domésticos, não podendo haver nenhum tipo de ideologia social ou religiosa.

Nesse período, houve uma grande intervenção estatal, limitando a espontaneidade dos sindicatos em sua criação e na sua identidade, exigindo o cumprimento de alguns requisitos para a sua formação e para a constituição do estatuto e eleições. Conforme Ives Gandra Martins Filho, a Carta Constitucional de 1937, dispôs que “a associação profissional e sindical é livre”, mas, ao mesmo tempo, contraditória, porque só o sindicato reconhecido pelo Estado e legalmente regulamentado poderia defender seus direitos perante o próprio Estado e estipular

contratos coletivos de trabalho obrigatórios a todos os sindicalizados ou impor o pagamento das contribuições sindicais compulsórias.

Surgiram restrições aos sindicatos, seja na criação, seja na associação, limitando sua formação a uma base territorial mínima, ou seja, apenas um sindicato por categoria e por município; considerando suas funções semipúblicas, sendo assim, seus papéis são delegados pelo Poder Público. Implementaram medidas de controle político e econômico, para melhor realizar seus ideais e programas nacionais evitando, assim, uma luta de classe atrelando, ao governo, a luta dos trabalhadores e dos empresários, além de não os dividir para um futuro conflito. Em contrapartida, a greve foi proibida, levando em conta o caráter prejudicial à nação e aos interesses do Governo; contudo, a greve não foi declarada ilícita pela Constituição de 1937.

Como muito bem elucidado por (Ferrani, 2011, pg. 63).

A intervenção do Estado no sindicato foi por lei autorizada (Dec.-lei n. 1.402, art. 17), sempre que ocorresse “dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato”, caso em que ao Ministro foram atribuídos poderes para, por intermédio do Delegado do Trabalho, tomar medidas destinadas a normalizar o funcionamento da entidade. Ao Ministro foi dado o poder de cassação da carta de reconhecimento do sindicato (Dec.-lei n. 1.402, art. 45), quando deixasse de cumprir exigências de lei, se recusasse a cumprir ato do Presidente da República ou normas das autoridades corporativas atinentes às diretrizes da política econômica. Também cuidou o Estado de fixar as regras sobre administração do sindicato, seus órgãos, eleições sindicais, proibições de sindicalização e associações de grau superior.

Neste momento, surge a Justiça do Trabalho para dirimir as lides entre empregados e empregadores, de acordo com a legislação atual. Foram organizadas quase todas as normas na Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) se instituiu um modelo de sindicato parecido com os da Itália, Espanha e Portugal. A CLT foi publicada pelo Decreto-lei n. 5.453, de 1º de maio de 1943, mas com poucas inovações, apenas consagrando leis já existentes e aprimorando as relações coletivas de trabalho que, mais tarde, com a Constituição de 1946, reformulou-se o direito de greve, o qual, era proibido pela Lei de greve (Dec.-lei n. 9.070, de 1946), mas havendo excessivos limites (Carvalho, 2017).

Em 1987, foi enviado um projeto de Lei para o Congresso Nacional sobre a organização do sindicato e sobre as relações coletivas de trabalho, para uma maior autonomia e liberdade de associação dos sindicatos em defesa dos interesses da coletividade, subdividiram-se em negociação coletiva, greve e organização sindical.

Mas, no entendimento de Ives Gandra da Silva Martins Filho, as modificações da Constituição Federal de 1988 foram contraditórias, pois trazia a liberdade do sindicato e a unicidade sindical, ou seja, não precisaria mais da autorização prévia do Estado para a sua formação, mas trouxe rigidez na formação de categorias e no mesmo momento, não poderia ter mais de um sindicato da mesma categoria limitado em sua base territorial com o sistema da Confederação e a obrigação da contribuição sindical. E a Convenção 87 da OIT preconiza a pluralidade sindical, porém, está Convenção não foi ratificada pelo Brasil.

Por outro lado, houve a proibição da interferência do Estado nos sindicatos, conferindo-lhes maior liberdade. Em face da controvérsia no texto constitucional, não sendo livre a organização sindical, retirou-se qualquer tipo de concorrência, já que não poderá ter mais de um sindicato por base territorial mínima, além de ocasionar o domínio de um único sindicato, ou seja, incentivou-se o monopólio sindical.

As modificações ocorridas atenderam as petições do povo à época da formação da Carta Magna, em 1988, não havendo nenhum poder estatal sobre as modificações, apenas aquilo que o povo pedia. Assim, todas as restrições foram defendidas pelo movimento sindical e acolhidas no Congresso Nacional, representando a vontade do povo, que exprimiu a pretensão dos dirigentes sindicais, responsáveis pela inclusão do princípio da unicidade sindical e dispendo sobre os modos de exercer sua função assistencial, como a negociação, formando os acordos e as convenções coletivas de trabalho, em defesa dos interesses individuais e coletivos de cada categoria em representação, buscando melhores condições de trabalho e vida para os empregados, podendo negociar com o empregador de forma a administrar os conflitos (Carvalho, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), considerou a melhor forma de buscar a resolução dos conflitos e de buscar melhoria nas condições e trabalho, através da negociação coletiva, recebendo a Constituição Federal de 1988, as convenções coletivas e a CLT, no art. 611, caput, conceituando a convenção coletiva de trabalho como: Acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Nas condições de acordo ou convenção coletiva, é obrigatória e legítima a participação dos sindicatos, inserindo normas nos contratos de serviço, aplicando medidas e melhores condições de trabalho para resolverem qualquer tipo de conflito, possibilitando o juiz trabalhista aplicar o acordo ou convenção coletiva do trabalho na hora de suas decisões.

Por sua vez, os primeiros meios especializados para solucionar os conflitos entre empregadores e empregados surgiu na França em 1806, conforme exemplificado (Ferrani, 2011, pg. 120) para resolverem os contratos de trabalho de maneira conciliatória. Trazendo, ao longo do tempo, uma peculiaridade da jurisdição trabalhista, que é a sua independência, com o objetivo de maior celeridade, rapidez, uma maior simplicidade e uma maneira mais econômica.

Ives Gandra da Silva Martins Filho em seu livro “a História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho”, (pg. 122) informa que o Direito do Trabalho nasce pelo Direito Civil como um desmembramento relativo aos contratos de prestação de serviços, surgindo uma jurisdição específica do trabalho como uma nova disciplina jurídica, criando essa nova área força para ser independente e autônoma, podendo ter suas próprias modificações e liberdade para caminhar com seus próprios passos. No entanto, o início da sua independência aconteceu somente no começo da República.

Mas já se percebia que as questões trabalhistas demandavam um julgamento mais célere e simples, como exemplificado no trecho abaixo, em que já se estipularam tratamentos distintos apreciados pelos juízes.

No tempo do Império, as leis de 13 de setembro de 1830, 11 de outubro de 1837 e 15 de março de 1842 foram as primeiras a dar tratamento especial às demandas relativas à prestação de serviços, que deveriam ser apreciadas segundo o rito sumaríssimo pelos juízes comuns. O Decreto n. 2.827, de 15 de março de 1879, no entanto, veio a restringir tal procedimento às demandas de prestação de serviços no âmbito rural, atribuindo sua solução aos juízes de paz. As demais demandas relativas a contratos de trabalho, de acordo com o Regulamento n. 737, de 25 de novembro de 1850, seriam apreciadas pelos juízes comuns, mas segundo o rito sumário.” (Ferrani, 2011, pg. 122)

No Brasil, em 1903, era facultado aos trabalhadores do campo a formação de sindicatos para a sua defesa, mas em 1907, já houveram tentativas de conciliação e arbitragem, como uma forma de um órgão jurisdicional trabalhista com a presença dos sindicatos; no entanto, houve muitas dificuldades para estabelecer os tribunais trabalhistas, não tendo sucesso na sua constituição. Apenas em 1930, no regime de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, em que os conflitos se remetiam a conciliação para conseguirem um acordo e redigirem a ata; caso contrário, o processo passaria para o juízo arbitral e, em último caso, remetia-se ao Ministério do Trabalho.

Em 1934, o deputado Abelardo Marinho propôs a criação da Justiça do Trabalho, mas só em 1941, no dia 1º de maio, foi instalada a primeira Justiça do Trabalho, dando um novo passo para jurisdição trabalhista no Brasil. Em 1º de maio de 1971, foi instalado o Tribunal Superior do Trabalho em Brasília, trazendo muitas mudanças na legislação, na doutrina e na jurisprudência. E assim, iniciando a modernização trabalhista com grandes mudanças ao longo do tempo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, havendo algumas modificações, como pelas leis n.º 12.619/2012 e n.º 13.015/2014. No dia 22 de dezembro de 2016, foi apresentado pelo Presidente Michel Temer um Projeto de Lei ao Congresso Nacional, sendo aprovada no primeiro semestre de 2017, a Lei n.º 13.467/17, trouxe mudanças significativas para a CLT, pois “altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma substancial o mercado de trabalho brasileiro” (Carvalho, 2017, p. 1).

É relevante o estudo sobre a evolução das relações de trabalho para entender e avaliar decisões e enfrentamentos para o futuro com mais transformações na área do direito do trabalho. Através da história, houve conquistas trabalhistas, com várias tentativas de resoluções de conflitos, e para discorrer sobre a modernidade da relação do trabalho é necessário conhecer o caminho percorrido e ter compreensão do mundo atual.

2.2 A MODERNIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Nos séculos XX e XXI, foram iniciadas muitas reformas trabalhistas em torno do mundo, devido ao contexto da globalização e pela necessidade de transformações na ceara trabalhistas entre empregado e empregador, comprometendo-se as reformas com a flexibilização das relações de trabalho, o aumento de emprego e com novas formas do contrato de trabalho. Considerando as grandes transformações do âmbito trabalhista, em decorrência da era digital, sendo necessária uma renovação das relações do trabalho.

Os avanços na tecnologia com a informatização de inúmeras atividades, o aumento do desemprego e a internacionalização da economia e da competitividade entre as empresas, criou condições para que se refletissem no Brasil as tendências de flexibilização do mercado de trabalho e a abertura de portas para a redução da rigidez das leis trabalhistas (Martins, 2002).

O ambiente trabalhista e empresarial, sofre mudanças pela globalização e pelo avanço da tecnologia, ao mesmo tempo em que o posto dos trabalhadores foi

ameaçado com o avanço da era digital, surge também modalidades novas de trabalho com oportunidades de emprego. E um dos proveitos gerados por essas transformações é a possibilidade da exploração de novos mercados de trabalho pela flexibilização (Martins, 2002).

A reforma trabalhista brasileira foi uma das maiores reformas já feitas na América do Sul, modificando mais de cem artigos, como por exemplo, a não obrigatoriedade da contribuição sindical, alterações da jornada de trabalho, novos formatos de contrato de trabalho como o intermitente, flexibilizando-se para gerar mais empregos. Apresenta (Martins, 2002, p. 25) a flexibilização das condições de trabalho como “o conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”.

Das condições apresentadas, houve muitas modificações que deixaram de fazer parte da jornada de trabalho, como a troca de uniforme, alimentação, o tempo de deslocamento do empregado, higiene, entre outros. Além disso, a “modernização” refere-se em ampliar todas as possibilidades do contrato individual, tornando-o mais livre (Martins, 2002).

A reforma na Consolidações das Leis do Trabalho foi aprovada em um curto espaço de tempo, pautado na flexibilização da legislação para modernização em prol dos desempregados e dos trabalhadores informais e para melhorar a economia do Brasil (Souto Maior, 2017). A reforma teve um impacto processual e sindical, pois estabeleceu o pagamento dos honorários advocatícios ao empregado reclamante e ao sindicato, além de retirar a obrigatoriedade da contribuição sindical faltando, apenas, a revogação da unicidade sindical (Martins Filho, 2019).

Em muitos países da Europa, a taxa de desemprego caiu quando abriu mais espaço para os trabalhadores, como foi o caso da não obrigatoriedade sindical, a negociação coletiva e a Lei da Terceirização, tornando o contrato de trabalho menos rígido, prevalecendo o negociado sobre o legislado, conforme o art. 611 da CLT, reforçando o acordo com natureza normativa, como em situações da jornada de trabalho e fracionamento de férias.

A modernização das relações de trabalho trouxe uma maior liberdade de negociação, pois houve o resgate da autonomia do trabalhador e o reconhecimento dos grupos coletivos para se regulamentarem, sendo aplicada sua própria realidade, para a diminuição de conflitos, com a grande vantagem de negociar as condições da prestação de serviço, cabendo ao Estado apenas amparar e incentivar as associações, os sindicatos, as empresas e o trabalhador, para promover maiores benefícios aos particulares. Atuando diretamente o Estado apenas no momento em que se mostram incapazes e instituindo o princípio da proteção de todas essas classes ou substituir o bem comum (Martins Filho, 2019).

A negociação coletiva demonstra um grande avanço na modernização das relações de trabalho, pois conforme o entendimento de Ives Gandra Martins Filho, a espinha dorsal da reforma é a negociação coletiva e fez com que aumentasse a segurança jurídica nas relações de trabalho, fazendo com que o Estado se retirasse aos poucos dos conflitos coletivos de trabalho, para que os empregados e empregadores pudessem estabelecer suas próprias condições de trabalho, com um novo incentivo à negociação coletiva, ao vedar a ultratividade da norma coletiva, conforme o art. 614, §3º da CLT.

No entendimento de André Portela, professor da FGV-SP, a flexível reforma da CLT permitiu que as empresas sofressem menos impacto na crise econômica da pandemia de COVID-19, permitindo flexibilizar a jornada de trabalho através da

negociação com seus empregados, ajudando a atravessar uma grande instabilidade no mundo inteiro; caso contrário, a rigidez diante de algum imprevisto poderia causar, as empresas grandes ou pequenas, danos ou demissão de empregados em massa e até o fechamento destas empresas. Em situações atípicas (pandemia) e necessárias, pode-se ajustar a jornada de trabalho, reduzindo o impacto dos custos da empresa e garantir o emprego dos trabalhadores.

A flexibilização traz uma maior segurança ao trabalhador, podendo estabelecer, por meio de acordos e convenções, adaptações conforme a necessidade de cada época. Isso fez com que o empregado permaneça em seu emprego, em vez de ser demitido pela rigidez da legislação trabalhista. Além disso, a competitividade e a crise econômica exigiram maiores adaptações às regras do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, objetivando a diminuição dos custos das empresas e conseqüentemente a diminuição da taxa de desemprego, evitando também a extinção das empresas (Martins, 2002).

Até a década de 1970, o modelo das relações de trabalho era baseado na revolução industrial, a jornada de trabalho eram presenciais, por prazo indeterminado e em tempo integral, sob a subordinação direta. O Direito do Trabalho foi estruturado com a configuração industrial e com viés autoritário e rígido (Mannrich, 2023). O avanço da tecnologia modificou profundamente o mundo do Trabalho; a reforma trabalhista regulamentou o regime de teletrabalho, previsto no art. 75-B da CLT, aperfeiçoando-se com plataformas digitais e jornada de trabalho adaptáveis e flexíveis, não possuindo o controle de jornada de trabalho e, conseqüentemente não tem o direito de horas extras quando o regime de teletrabalho for por produção. Trouxe contratos com franquia e contratação de serviços de pessoas jurídicas, além da própria terceirização.

A reforma trabalhista provocou mudanças no Processo do Trabalho com a inserção de um novo artigo, em relação a rescisão contratual, que prevê a cláusula compromissória de arbitragem como uma possível forma de resolução de conflitos, como uma maneira de dirimir a lide e diminuir os custos das partes; conforme o entendimento de (Filho, 2018, pg. 74), “a arbitragem é uma ferramenta de solução de conflitos relacionados ao vínculo empregatício sem a necessária intervenção do Poder Judiciário”.

Com o novo texto publicado:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017).

Desse modo, basta cumprir o requisito remuneratório e a concordância expressa do empregado. Assim, verifica-se que essa mudança traz menos burocracia na resolução de conflitos. No entanto, apesar de existir benefícios com a modernização, também existem desafios, como a precarização do trabalho e a insegurança no emprego (Mannrich, 2023).

Em 2016, houve várias reuniões, com aproximadamente 150 empresários, com o Presidente Michel Temer, sobre a necessidade de uma reforma previdenciária e trabalhista e, em decorrência da instabilidade econômica e política, foi apresentado ao Congresso Nacional uma reforma trabalhista, tendo como justificativa a “recuperação da economia”.

A reforma trabalhista traz mudanças significativas na economia do País, justificando a criação de novos empregos. Mas, também surge muitas dúvidas,

insegurança jurídica e instabilidade para a população, trazendo muitas modificações substanciais para o país e para o mercado brasileiro. Segundo o professor Jorge Luiz Souto Maior:

Os argumentos que sustentam as reformas são falsos, invalidando, pois, por completo, a adoção das medidas pretendidas, até porque inaptas para atingir os objetivos expressos, embora os que se anunciam não sejam, efetivamente, aqueles que se pretendem alcançar. Nenhuma das propostas é apta a gerar empregos, estimular a economia e fomentar o empreendimento de pequenas e médias empresas. (Souto Maior, 2017).

Conforme a ótica de Jorge Luiz Souto Maior, a reforma trabalhista não tem capacidade de promover novos empregos pelas suas modificações; ao contrário, ela coloca no texto de lei os trabalhos informais e isto não quer dizer o surgimento de novos empregos e nem melhoria da economia, mas apenas a regulamentação delas.

2.3 UMA NOVA MODALIDADE: O TRABALHO INTERMITENTE

Por intermédio da reforma trabalhista, criou-se uma modalidade de emprego, o trabalho intermitente, transformando as espécies de trabalho, nascendo para modernizar e flexibilizar a legislação trabalhista para reduzir os custos das empresas. Conforme (Souto Maior, 2017), esse formato precarizou o trabalho e não justificou a recuperação da economia, podendo ser um empecilho para os empregos já existentes, uma vez que as empresas poderão substituir os empregados contratados pelos empregados intermitentes, sendo apenas uma forma de regulamentar o “bico” de empregados informais e, ao mesmo tempo, disfarçar a insuficiência do Governo em gerar empregos.

O art. 443 da CLT prevê: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou, ainda, de trabalho intermitente.

Eis o conceito legal de trabalho intermitente, no §3º do art. 443 da CLT:

§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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O trabalhador intermitente não saberá em qual momento será chamado para trabalhar e a quantia que receberá por mês, sendo a remuneração proporcional às horas trabalhadas. O trabalhador não terá o horário fixo de oito horas diárias, mas será garantido um contrato por tempo indeterminado para flexibilizar a jornada de trabalho, por não ter jornada de trabalho definido. É prejudicial para o trabalhador intermitente se for contratado pela empresa terceirizada, pois não saberá quando será chamado ou onde prestar os serviços, não havendo uma garantia da continuidade do emprego, gerando inseguranças e incertezas.

O contrato de trabalho intermitente mascara um contrato de forma irregular, não tendo horário fixo de trabalho, mas permanecendo à disposição do empregador, o que contraria o art. 4º da CLT, que considera tempo de serviço efetivo o período que o empregado fica à disposição do empregador, apresentando uma contrariedade e contradição do texto de lei (Souto Maior, 2017).

Conforme disposto no art. 452-A da CLT, o contrato intermitente deve ser por escrito e deve constar o valor da hora de trabalho, não devendo ser inferior ao salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento, exigindo a lei convocá-lo com antecedência de três dias e o empregado terá um dia útil para aceitar ou não o chamado do empregador, não podendo o empregador dispensá-lo por justa causa, no caso de recusa do trabalho, e deverá ter a CTPS (Carteira de trabalho da previdência social) devidamente assinada.

No exposto da lei, não há previsão legal do trabalho intermitente para a empregada doméstica, pois ela é regida pela legislação especial (LC 150/2015), conceituando que só será empregada doméstica aquele que trabalhar mais de duas vezes por semana, sendo indispensável a continuidade para a caracterização do empregado doméstico.

3 CAPITULO II

3.1 MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO CHAMADO

É estabelecido na CLT, no parágrafo 4º do art. 452-A, a previsão que após a aceita da oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará 50% (cinquenta por cento) de multa, pelo prazo de trinta dias da remuneração que seria devido ao empregado, permitida a compensação em igual prazo. O referido artigo, traz grande desvantagem para o trabalhador intermitente, já que possui um pagamento baixo e uma multa bastante alta. Conforme (Silva, 2017, p. 41) mostra-se injusto, já que o trabalhador recebe pouco e quando aceita o chamado do empregador, compreendendo que se concretize, para receber sua devida remuneração, não havendo o serviço do dia e descumprindo o chamado, este receberá apenas a metade da diária.

Isso, portanto constitui cláusula abusiva ou leonina, podendo o empregado se enriquecer às custas do empregado hipossuficiente, uma vez que, não pode haver nenhuma manifestação de dano ou qualquer prejuízo para o empregado (Silva, 2017). Sendo vedado qualquer desconto no salário do trabalhador se não for proveniente de dano, conforme parágrafo 1º do art. 462 da CLT. Considera que, caso um empregado efetivo tivesse uma falta injustificada, este perderia o salário referente a um dia, e, no caso dos trabalhadores intermitentes se faltar um dia injustificadamente, ele perderá o pagamento do dia e deverá pagar uma multa de 50% (cinquenta por cento) do valor da sua diária.

3.2 FORMA DE PAGAMENTO

A forma de pagamento está regulamentada pelo parágrafo 6º do artigo 452-A, estabelece que o pagamento será ao final de cada período de prestação de serviço e já recebendo, proporcionalmente, a remuneração dos dias trabalhados, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, o repouso semanal remunerado e os adicionais legais. Também lhe será entregue um recibo do empregador com a discriminação de cada parcela. O empregador deve fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito do FGTS, conforme os dias trabalhados proporcionalmente.

A formalização do contrato intermitente foi desaconselhada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil que, no Congresso Nacional advertiu:

Trata-se de instrumento de precarização relativamente ao paradigma empregatício vigente, pois, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana [...]. Assim a inconstitucionalidade mostra-se na afetação de direitos previstos na Constituição Federal, pois somente serão fruíveis a partir de determinada carga laboral, como, por exemplo, as férias e o décimo terceiro salário, os quais só serão devidos a partir de 15 dias trabalhados no mês. Sendo assim, em razão da possibilidade de limitação ao exercício de tais direitos e garantias mínimas, entende-se a afronta ao texto constitucional, previsto no art. 7º, IV e VIII. De outro modo, ainda existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada, podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregador. (BRASIL. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016).

Mediante o exposto, salienta-se que o trabalho intermitente traz mais benefícios para os empresários e não para os empregados. Conforme (Arantes, 2017, p. 44), essa questão está “bem longe de constituir a modernização das relações de trabalho”, não havendo nenhuma garantia de recebimento de um salário mínimo, como é de direito para todo o trabalhador para a sua subsistência, por isso, precariza o trabalho, em desrespeito ao previsto no art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Ademais, não há nenhuma previsão mínima de horas de trabalho para o trabalhador intermitente, ter assegurada e garantida uma remuneração mínima para atender as suas necessidades básicas, por isso, é um contrato que beneficia mais o empregador do que o empregado (Arantes, 2017).

4 CAPITULO III

4.1 AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os elementos fundamentais para caracterizar uma relação de emprego estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. É essencial a existência dos cinco requisitos para configurar o vínculo empregatício, que são: a subordinação, a onerosidade, a habitualidade, pessoalidade e pessoa física. Não estando presente um desses elementos, não se constituirá uma relação de emprego. No contrato de trabalho do trabalhador intermitente, estão presentes os elementos: da onerosidade, por ser necessária determinada remuneração pelo serviço; da pessoalidade, pois não poderá o trabalhador fazer-se substituir por outro trabalhador, e da pessoa física, por não ser possível a contratação de uma pessoa jurídica para caracterizar uma relação de emprego (Martinez, 2015).

A flexibilização trabalhista afeta os elementos fundamentais da relação de emprego, pois foram relativizados os elementos da subordinação e habitualidade no contrato do trabalhador intermitente, o que será comentado logo a seguir.

4.2 SUBORDINAÇÃO

Na subordinação, os empregados estarão sujeitos ao empregador, o qual decorre do seu poder diretivo, definindo: como, onde, quando e o que o empregado vai fazer, estabelece a obediência ao empregador, recebendo ordens e sendo supervisionado. Conforme a legislação trabalhista o trabalhador intermitente é considerado um trabalhador subordinado, mas no contrato de trabalho, este poderá recusar o chamado do empregador, não classificando como insubordinação.

A doutrina, nesse caso, considera que “abriu mão” do elemento da subordinação para atender a flexibilização da reforma trabalhista (Martinez, 2015). Ocorre no caso, uma mitigação desse elemento para se adaptar aos interesses das empresas e diminuir seus custos, além de ser benéfico ao empresariado ter a flexibilidade da jornada de trabalho e sem a subordinação do trabalhador intermitente, além de admitir sua recusa no chamado.

4.3 HABITUALIDADE / NÃO EVENTUALIDADE

Outro elemento caracterizador da relação de emprego é a habitualidade, ou seja, o serviço prestado precisa ser de forma contínua, pois o trabalho esporádico ou momentâneo descaracteriza a relação de emprego. Nesse sentido, conforme (França, 2017), o trabalhador que presta serviços, de forma eventual, não é considerado empregado, mesmo estando presentes os outros elementos caracterizadores da relação de emprego. Segundo o autor, o trabalhador intermitente fica em uma posição de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, não afastando a incidência do art. 3º da CLT.

O trabalho intermitente colide com o princípio da habitualidade, pois não se sabe qual seria data da outra temporada de trabalho, se serão dias, semanas ou meses, havendo a possibilidade de ficar dias ou meses sem serviço, não havendo a habitualidade, alternando períodos de atividade com inatividade. Por isso, está ausente a habitualidade no contrato de trabalho (França, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos realizados no presente trabalho, tem a intenção de apresentar a história do trabalho, a fim de para entender as mudanças ocorridas ao longo do tempo, além de conhecer as motivações que justificaram a reforma trabalhista em 2017, a saber; de que forma a nova reforma poderia contribuir para a flexibilização do trabalho e com a precarização. Foi analisada a modernização das relações de trabalho com a nova modalidade de contrato, o trabalho intermitente, com apreciações do empregado e empregador, apresentando as condições da relação de emprego e as lacunas do novo instituto apresentado, com considerações da potencial chance da precarização do trabalho e da retirada do trabalhador da informalidade.

A pesquisa visa contribuir com o conhecimento acerca da criação do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, evidenciando a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Aborda a evolução e as modificações das leis

trabalhistas que, com o tempo, criou novas modalidades de contrato para melhor atender aos empregadores e empregados.

Ao analisar a nova forma de contrato, o trabalho intermitente, percebe-se que essa modalidade possui capacidade latente de precarizar o trabalho. É um instituto que proporciona muitos questionamento e críticas, pois é um contrato sem compromisso de renda fixa. Estabelece noções diferentes da duração de trabalho e da remuneração, uma vez que apesar de existir o contrato, o trabalhador receberá o salário eventualmente, ou seja, apenas quando for chamado ao labor.

Essa nova modalidade trouxe a flexibilização dos requisitos da relação de emprego e o conceito de tempo a disposição do empregador. Verifica-se que não houve a diminuição do desemprego e da informalidade pela justificativa da flexibilização, pois o contrato do trabalhador intermitente poderá estar ativo, mas ele poderá passar dias ou meses sem trabalhar esperando a convocação do serviço a (Delgado e Delgado, 2017).

Considera-se o trabalhador intermitente como uma regulamentação do trabalho de “bico” que, para os trabalhadores efetivos, há um risco de não haver a criação de novos empregos, mas a substituição dos empregados efetivos por empregados intermitentes. Evidencia-se, portanto, a precarização do trabalho, pela insegurança e instabilidade, pois o que poderá produzir mais empregos é o crescimento econômico, ao pano que foi proposta a regulamentação do trabalho informal (Delgado e Delgado, 2017).

A legislação trabalhista não prevê o mínimo de horas a serem trabalhadas, no contrato intermitente, por isso, conforme a (Delgado e Delgado, 2017), seria imprescindível ajustes na regulamentação para garantir o número mínimo de horas de trabalho e proteger a parte vulnerável da relação de trabalho que é o empregado, a fim de afastar a ausência de habitualidade e insegurança, e para não transforme em uma mera expectativa de serviço.

Os novos modelos de contrato e o avanço da tecnologia desafiam o Direito do Trabalho, com todas as mudanças de uma passagem da relação trabalhista institucional para uma relação contratual, em retomar a autonomia do trabalhador, pois muitas foram as mudanças em virtude da modernização no país, com muitas revogações e alterações nos artigos da CLT, contratos que antes não eram regularizados e aceitados e que, com a reforma, foram introduzidos, como o teletrabalho, a jornada 12x36 e o trabalho intermitente.

O presente estudo fundamentou-se em abordar a evolução, as modificações e as transformações das relações individuais e coletivas de trabalho, com a análise do trabalho intermitente e seus principais pontos que norteiam a jornada de trabalho e a relação do empregado com o empregador. Contudo, é necessário que as políticas públicas estejam atentas às transformações malélicas para protegerem os trabalhadores, a parte mais “frágil” da relação trabalhista, a fim de estabelecerem um maior equilíbrio contratual com uma forma de trabalho mais inclusiva e adaptável.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde A. Miranda. **A reforma trabalhista e seus impactos nas condições de trabalho decente**. In: FARIAS, James M.A.; GOMES, Maria Beatriz T.; LEIRIA, Maria de Lourdes (orgs.). Trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017, p. 44.

BRASIL. **Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02.10.2023.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CARVALHO, Sandro S. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. In: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, Brasília, n. 63, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei n. 12.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO, Luiz Antônio V. Calháo. **A Nova Era Trabalhista, de Acordo com a MP n. 808/2017, editada em 14 de novembro de 2017**. São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Organização Internacional do Trabalho**. 1. ed. 2022. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/500/edicao-1/organizacao-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 20.09.2023.

FERRARI, Irany, MARTINS FILHO, Ives Gandra, NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **A necessidade de reformas para promover o bem comum da sociedade**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-ago-01/ives-gandra-filho-necessidade-reformas-prol-bem-comum> Acesso em: 10/10/2023.

MANNRICH. Nelson. **Avanço tecnológico e as mudanças nas relações trabalhistas e no Direito, 2023**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-13/nelson-mannrich-avanco-tecnologico-direito-trabalho>. Acesso em: 01.11.2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PORTELA, André. **Reforma trabalhista: especialistas destacam que nova legislação trouxe segurança jurídica e modernizou relações de trabalho entre empresas e funcionários**. Disponível em: <https://brasil61.com/n/reforma-trabalhista-especialistas-destacam-que-nova-legislacao-trouxe-seguranca-juridica-e->

[modernizou-relacoes-de-trabalho-entre-empresas-e-funcionarios-pind223252.](#)

Acesso em: 11/10/2023.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki. **A flexibilização da norma trabalhista no Brasil.** Caxias do Sul, 2005.

SPAREMBERGER, Ariosto. **Marketing Estratégico.** – Ijuí: Ed. Unijuí, 2012. (Série livros-texto).

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?** Esquerda Online, [S.l.], 1 maio. 2017a. Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2017/05/01/aquem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em 10/10/2023.

SILVA, Homero Batista. **Comentários à Reforma Trabalhista.** 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu forças e capacidade para conclusão do meu curso e por me conceder vitórias e sabedoria no dia a dia. A Ele dedico minha vida, “Porque dEle, e por Ele, e para Ele são todas as coisas; glória, pois, a Ele eternamente. Amém!” Rm. 11:36. Agradeço ao meu orientador Dr. Victor Hugo, o qual tenho um imenso carinho e respeito e, por toda ajuda e incentivo. Quero agradecer a minha família que foram os meus maiores motivadores. Por sonhar todos os meus sonhos junto comigo, e por fazer o possível e o impossível para torná-los realidade. Por estar comigo em cada passo dessa jornada, me apoiando em todas as adversidades e me dado apoio e suporte no decorrer da minha graduação.