

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

CIÊNCIA POLÍTICA:

Produção decisória, governança
e ecologias organizacionais



Elói Martins Senhoras
(Organizador)

CIÊNCIA POLÍTICA:

Produção decisória, governança
e ecologias organizacionais



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Ciência política: produção decisória, governança e ecologias organizacionais

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciência política: produção decisória, governança e ecologias organizacionais / Organizador Elói Martins Senhoras. - Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0458-3

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.583222507>

1. Ciência política. I. Senhoras, Elói Martins (Organizador). II. Título.

CDD 320

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos - CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa - Paraná - Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

A compreensão da realidade fática tem tradicionalmente sido objeto de estudo a partir do rigor teórico-metodológico existente em distintos campos disciplinares do pensamento científico, bem como em inovativos esforços multidisciplinares que combinam desde sistêmicas macroanálises até pontuais microanálises, sendo estes últimos a pedra de toque para o desenvolvimento deste livro.

Estruturado em oito capítulos de natureza multidisciplinar, o presente livro tem o objetivo de discutir a intitulada “Ciência Política: Produção decisória, governança e ecologias organizacionais”, por meio de um paradigma eclético de discussões fundamentadas no pluralismo teórico-metodológico e em diferentes abordagens micro e macroanalíticas que valorizam diferentes espacializações e periodizações.

O livro oferece uma coletânea de capítulos que aborda destacadas realidades empíricas, por meio de estudos de caso que possibilitam, não apenas, um olhar multidisciplinar a partir da Ciência Política sobre temas relevantes com base na *expertise* profissional dos pesquisadores, mas também, pelos subsídios fornecidos pela formação de seus campos epistemológicos de formação acadêmica.

A participação de quase trinta pesquisadoras e pesquisadores, com distintas formações acadêmicas nas grandes áreas das Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, revela que no projeto deste livro existe um esforço colaborativo de profissionais de instituições públicas e privadas que foi construído em uma rede epistêmica com presença em diferentes estados brasileiros e do Peru.

Com base nos marcos conceituais, discussões e resultados apresentados nesta obra, uma rica construção multidisciplinar é oferecida aos leitores por meio de estudos que corroboram para a expansão da fronteira científica através de micro e macroanálises para a produção de novas informações e conhecimentos sobre a realidade política e organizacional no Brasil e no Peru.

Recomendada para um conjunto diversificado de leitores, esta obra apresenta a realidade prática da política a partir de macro e microanálises por meio de capítulos redigidos por meio de uma didática e fluída linguagem que valoriza a troca de experiências e o rigor teórico-conceitual e dos modelos, tanto para um público leigo não afeito a tecnicismos, quanto para um público especializado de acadêmicos.

Excelente leitura!


Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

CAPITALISMO GLOBALIZADO CONTEMPORÂNEO: CONFLITOS, CONTROVÉRSIAS E PERSPECTIVAS

Eduardo Girão Santiago


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225071>

CAPÍTULO 2..... 12

CRISE ORGÂNICA E PANDEMIA MUNDIAL: OS LIMITES DA GESTÃO DO SUS FRENTE A COVID-19

Rebel Zambrano Machado


Carlos Nelson dos Reis

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225072>

CAPÍTULO 3..... 24

ENVELHECIMENTO E O DIREITO A CONVIVÊNCIA NA PANDEMIA

Lúcia Helena Barbalho Mendes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225073>

CAPÍTULO 4..... 36

POLÍTICA ECONÔMICA DO GOVERNO SARNEY: O PLANO CRUZADO E AS ELEIÇÕES DE 1986

João Marcos Poyer Melo

Lucas de Moraes Ramos

Paulo Victor de Souza Guimarães

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225074>

CAPÍTULO 5..... 51

POLÍTICA DE SAÚDE E INFLEXÕES DA RACIONALIDADE NEOLIBERAL: IMPASSES E DESAFIOS


Mayra Hellen Vieira de Andrade

Leid Jane Modesto da Silva

Patrícia Barreto Cavalcanti

Ana Paula Rocha de Sales Miranda

Lívia Maria Sales de Sousa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225075>

CAPÍTULO 6..... 61

O TRABALHO INTERMITENTE E A PERCEPÇÃO DO EMPRESARIADO

Flávio Heleno Solano Reis

Danillo Soares Rios


Lucimara Sousa da Silva

Mayrla Pantoja Alves

Amarildo Rodrigues de Matos

Mário Jorge Santos Pinheiro

Ellen Claudine Castro Paes Barreto


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225076>

CAPÍTULO 7..... 81

PARTICIPAÇÃO JUVENIL E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL: PRÁTICAS E APRENDIZAGENS NO FÓRUM DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUDE DA BAIXADA MARANHENSE

Ricardo Costa Gonçalves

Itaan Pastor Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225077>

CAPÍTULO 8..... 93

LIQUIDACIÓN TECNICA FINANCIERA DE OBRAS EJECUTADAS POR LA MODALIDAD DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASILLO, PUNO - PERU

Enrique Gualberto Parillo Sosa


José Oscar Huanca Frias

Virginia Guadalupe Pacompia Flores

Carmen Eliza Zela Pacori

Illich Xavier Talavera Salas

Juan Manuel Tito Humpiri

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.5832225078>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 104

ÍNDICE REMISSIVO..... 105

O TRABALHO INTERMITENTE E A PERCEÇÃO DO EMPRESARIADO

Data de aceite: 04/07/2022

Data de submissão 27/04/2022

Flávio Heleno Solano Reis

<http://lattes.cnpq.br/5810323209602054>
<http://orcid.org/0000-0002-6578-1309>

Danillo Soares Rios

<http://lattes.cnpq.br/7581447918735997>
<https://orcid.org/0000-0001-7085-4958>

Lucimara Sousa da Silva

<https://orcid.org/0000-0002-9329-0355>

Mayrla Pantoja Alves

<https://orcid.org/0000-0003-2657-1461>

Amarildo Rodrigues de Matos

<http://lattes.cnpq.br/1476388963548187>

Mário Jorge Santos Pinheiro

<http://lattes.cnpq.br/9371490545995479>
<https://orcid.org/0000-0002-7818-5231>

Ellen Claudine Castro Paes Barreto

<http://lattes.cnpq.br/4498965536202771>
<https://orcid.org/0000-0001-5019-9028>

RESUMO: O presente estudo busca perceber, qual o nível de conhecimento dos empregadores sobre o novo modelo de contratação denominado Contrato de Trabalho Intermitente, implementado pela lei 13.467/2017 também conhecido como reforma trabalhista e seu nível de aplicabilidade. Tal lei surgiu com o intuito de que houvesse a diminuição do nível de trabalhadores informais

e desempregados. Este trabalho tem como objetivo o novo modelo contratual, se este possui alguns aspectos avaliados como sendo positivos e/ou negativos para o trabalhador, vale destacar que esta modalidade antes da reforma já era praticada em bares e restaurantes, por exemplo, porém neste período o trabalhador não tinha registro em CTPS e seus direitos trabalhistas não existiam. Deve-se, especificar os aspectos mais relevantes ao buscar entendimento acerca deste assunto onde será aplicado o método quantitativo com a aplicação de questionário aberto e fechado direcionados a pequenos comerciantes localizados no Bairro da Cidade Nova em Ananindeua-Pa.

PALAVRAS – CHAVE: Reforma trabalhista; Trabalho Intermitente; Lei 13.467/2017.

INTERMITTENT WORK AND BUSINESS PERCEPTION

ABSTRACT: The present study seeks to understand the level of knowledge of employers about the new hiring model called Intermittent Employment Contract, implemented by law 13.467/2017 also known as labor reform and its level of applicability. This law was created with the aim of reducing the level of informal and unemployed workers. This work aims at the new contractual model, if it has some aspects evaluated as being positive and/or negative for the worker, it is worth noting that this modality before the reform was already practiced in bars and restaurants, for example, but in this period the worker was not registered with the CTPS and his labor rights did not exist. The most

relevant aspects should be specified when seeking understanding on this subject, where the quantitative method will be applied with the application of an open and closed questionnaire aimed at small traders located in the Bairro da Cidade Nova in Ananindeua-Pa.

KEYWORDS: Labor reform; Intermittent Work; Law 13,467/2017.

1 | INTRODUÇÃO

A história da Justiça do Trabalho no Brasil tem início com a criação do Conselho Nacional do Trabalho, Órgão criado pelo Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923, destinado a tratar de assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social.

A CLT ao ser criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, tornaria ainda mais sólida a implementação das Leis Trabalhista, fortalecendo os direitos dos trabalhadores no Brasil.

Posteriormente, em 2017, foi sancionada a lei 13.467 que alteraria as leis da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, com a finalidade de adaptar a nova legislação com novos vínculos de trabalho.

Diante do exposto vem evidenciar a importância do Direito do Trabalho quanto ao acompanhamento de tais mudanças, que ocorrem de forma significativa com a implementação da Lei 13.467/2017.

Com a referida lei, passaram a vigorar três novas formas contratuais de trabalho, sendo elas o Teletrabalho, Trabalho Autônomo e o Contrato de Trabalho Intermittente.

A regulamentação desta nova modalidade (trabalho Intermittente), passa a ser implementado com o intuito de aumentar a quantidade de empregos formais, flexibilizar as relações trabalhistas entre empregadores e empregados, formalizar o período em que o trabalhador estiver prestando seus serviços ao empregador.

Com isso o trabalhador durante o período em que estiver trabalhando, terá os seus direitos trabalhistas assegurados.

O trabalho intermitente ocorre quando há prestação de serviços com subordinação, determinado em dias horas ou meses, não contínuos que ocorra com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Esse tipo de contrato de trabalho dá ao empregador maior segurança jurídica e possibilita a redução de custos excedentes em momentos em que ocorrem quedas no faturamento, sendo este o momento em que é considerado como tempo de inatividade do empregado e nesse período o empregador deixa de ter obrigações trabalhistas com o profissional.

O presente estudo tem como objetivo mapear e identificar por meio de pesquisa quantitativa, o nível de conhecimento de empregadores sobre o modelo de Contrato de

Trabalho Intermitente e o grau de implementação de empregadores na região onde a pesquisa será aplicada.

Com isso, conhecer qual a percepção do empregador diante da possibilidade de contratar empregados com base nas regras trazidas com a efetivação do Contrato de Trabalho Intermitente.

Com a Lei Federal 13.467/2017, regulada pela Reforma Trabalhista oficialmente em 13 de julho de 2017 e vigente a partir do dia 11 de novembro de 2017, foram introduzidas algumas novidades, que irão modificar de forma significativa as relações trabalhistas no Brasil tanto para o empregador quanto para o empregado.

Dentre as modalidades de contrato de trabalho trazidas pela reforma trabalhistas, temos o contrato de trabalho intermitente, sendo uma modalidade de contratação com várias particularidades, de forma que passam a ocorrer adequações nas contratações segundo as necessidades da empresa.

Com este estudo tem-se o objetivo de demonstrar para o empregador se realmente o contrato intermitente trás benefícios, a lei diz que se torna benéfica para o trabalhador, podendo este, trabalhar com vários empregadores, e, ao mesmo tempo ter seus direitos garantidos pela CLT. Do ponto de vista de Mariana Correia D'Amorim (2019):

O emprego de qualidade, isto é, com remuneração adequada à sobrevivência do trabalhador não pode dispensar certo grau de proteção legal. Deve garantir previsibilidade de rendimentos e dignidade ao trabalhador. A legislação deve, sem dúvida, acompanhar a evolução nas relações de emprego, seguindo a flexibilização no direito do trabalho. Entretanto, cabe ao legislador proteger os interesses do trabalhador, seguindo os princípios desse ramo do direito, com a criação de relações de emprego justas e equilibradas. A flexibilização das relações de trabalho deve ter efeito sobre ambas as partes da relação (D'AMORIM, 2018, p. 60)

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contrato de trabalho: a evolução do contrato de trabalho no Brasil

É difícil pensar que a escravidão sendo vista como uma das primeiras formas de trabalho, ainda seja praticada nos dias atuais, dias estes em que o termo escravidão deveria ser visto que apenas nos livros de história, servindo somente para nos lembrar, que houve momentos da história da humanidade, que não devem ser repetidos.

Ao longo da história podemos perceber as transformações ocorridas no significado da palavra trabalho, onde em alguns momentos foram utilizados os termos servidão, escravidão e corporações de ofício (MORAES, GAIA, 2018).

No Brasil o primeiro processo de relação de trabalho entre duas pessoas acontece por meio da escravidão, nos períodos da colônia e império e após esse período com o processo de independência, a partir daí, percebeu-se a necessidade de regulamentar as

relações de trabalho no País (SILVA, 2019).

A história mostra que no Brasil não foi diferente, as primeiras relações de trabalho durante muito tempo foram por meio da escravidão, alguns homens dominavam e escravizavam os povos que aqui viviam.

Depois os que por meio da força foram trazidos, hoje chamada de trabalho, escravo contemporâneo, a condição de trabalho escravo não esta associada ao acorrentamento, açoite ou vigilância, mas as condições de degradação a que são submetidos.

As primeiras grandes mudanças na legislação ocorrem em 1930, por meio do governo de Getúlio Vargas com a criação do Ministério do Trabalho, e neste mesmo governo outra grande mudança ocorreu no ano de 1943, por meio Decreto-Lei 5.452, trazendo a implementação da Consolidação das Leis do Trabalho (SILVA, 2019).

No ano de 1934, ocorre a primeira constituição que veio a tratar dos Direitos do Trabalho, passando a garantir a liberdade sindical, regulamentando direitos como a isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

Getúlio Vargas assina a criação da Justiça do Trabalho em 1941, dois anos antes da criação da CLT, a qual foi criada para regulamentação de relações individuais e coletivas no trabalho, ou seja, ela surge como uma necessidade constitucional.

Outro momento muito importante na historia do trabalho no Brasil, acontece em meio a um processo chamado de Revolução Industrial, momento em que uma pessoa que presta seus serviços à outra, passa a ser reconhecido como empregado, recebendo então um salário pelo seu trabalho.

Porém tal mudança não representa melhorias em cuidados com a saúde do trabalhador, o que faz surgir neste momento à necessidade da criação de instituições que lutem pelos direitos dos trabalhadores, aparece neste momento as instiuições sindicais. (MATIAS, 2019).

Percebemos a CLT começou a se destacar no governo de Getúlio Vargas. Um grande avanço para os trabalhadores, depois de lutas por direitos trabalhistas e melhores condições de trabalho.

Foram dois grandes momentos com a criação do Ministério do Trabalho e a Consolidação da Legislação Trabalhista, criações, que marcaram a história em meio a Revolução industrial onde o questionamento era, o direito e as condições que o trabalhador deveria ter na época.

2.2 Reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017)

Esse modelo de contratação determina que a remuneração do trabalhador seja feita levando em consideração as horas que foram trabalhadas para o empregador. Nesse sentido, não há a necessidade de estipular uma jornada mínima (Segundo a lei nº 13.467/2017)

Com o intuito de trazer algumas mudanças e alterações significativas para a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, tornando-se um novo marco na história dos Direitos Trabalhistas.

Com a modernização trabalhista, trabalhadores de atividades inconstantes, que oscilam períodos de atividade com outros de inatividade, terão carteira assinada e todos os direitos garantidos.

Isso significa mais benefícios para garçom, manobrista, segurança, animador de festas, mestre de cerimônias e ajudante de mudança, que normalmente trabalhavam na informalidade, sem registro na carteira de trabalho.

A nova lei garante mais direitos e proteção para os brasileiros. Esse tipo de jornada também permite que o empregador contrate mais gente e possa atender melhor os seus clientes nos momentos de maior fluxo e demanda.

A criação da Reforma Trabalhista foi de forma positiva e necessária para que fossem reduzidas algumas burocracias existentes, de forma que contemplasse a realidade do mercado de trabalho com a garantia de segurança jurídica, ajustando a lei para que tenha novas formas de produção e trabalho.

Haja vista que em 1943, quando a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi elaborada, esta enfrentava um cenário de industrialização do país e o movimento migratório para as cidades.

Após 73 anos (1943/2017), sem modificação, cria-se então o cenário em que temos uma legislação rígida, com pouco espaço para negociação, alinhado com uma burocracia extrema que sobrecarregava excessivamente o emprego formal, sem atender às novas formas de trabalho.

Este cenário gera um desajuste entre a legislação e a realidade produtiva o que cria um ambiente desfavorável para os negócios, perda de competitividade e insegurança jurídica (MOREIRA 2018).

Em 2017 houve a reforma trabalhista para ampliar e melhorar o vínculo empregado e empregador e amparar os trabalhadores informais como uma forma de inclusão aos direitos trabalhistas, visando sempre a evolução e a adequação a todos.

Considera-se então, que a Reforma Trabalhista, busca atender as novas leis no sentido de aperfeiçoamento e adaptação ao contrato de trabalho, que com os avanços da sociedade e diante da própria evolução do Estado Democrático de Direito.

Direito em que as relações de emprego se mantivessem sob a proteção de uma legislação totalmente defasada, com isso a reforma trabalhista traz um certo equilíbrio entre direitos e deveres.

2.2.1 As mudanças trazidas pela Lei Nº 13.467/2017

Rescisão por mútuo acordo entre as partes: Ocorre com o pagamento de multa

rescisória de 20% sobre o saldo do FGTS e o total dos demais direitos trabalhistas, com o recebimento de 15 dias referente ao aviso prévio, ficando disponível ao empregado o saque 80% do FGTS depositado, o trabalhador perde o direito ao seguro desemprego.

Alguns dos tipos de trabalho que podemos citar são:

HOME OFFICE: É o trabalho executado fora das dependências do empregador, e que não se constituam como trabalho externo. O uso de tecnologias de informação e comunicação. As atividades e condições de trabalho devem ser expressas em contrato, o empregador é responsável por todos os gastos realizados pelo trabalhador em sua casa, como equipamentos, energia, internet, serão formalizados com o empregador via contrato e controlados por meio de tarefas.

TRABALHO A TEMPO PARCIAL: Podem ocorrer contratações de até 30 horas semanais, totais sem possibilidade de horas extras, ou até 26 horas semanais, podendo adicionar até seis horas extras por semana. Com a nova regra deixam de integrar a remuneração os benefícios como auxílio-alimentação, e que por outro lado é vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagens abonos e prêmios, deixando assim de serem contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários.

Quanto a férias traz mais flexibilidade para o empregador no momento de conceder as férias ao trabalhador podendo dividir as férias ao longo do ano, podendo ser concedidas em até três períodos, no qual um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não inferiores a cinco dias corridos.

Tempo na empresa: Não são consideradas como tempo de serviço efetivo as atividades como alimentação, descanso, troca de uniformes, higiene pessoal, etc.

Jornada de trabalho: A jornada diária poderá ser de 12 horas, com 36 horas de descanso. Onde deve ser respeitado às 44 horas semanais e 220 horas mensais, ou 48 horas considerando as horas extras.

ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS: Em alguns casos específicos passam a prevalecer sobre a lei. Ficam mantidos os direitos previstos na Constituição como, sendo eles, salário mínimo, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, 13º salário e licença maternidade.

Gravidez: Fica permitido o trabalho de mulheres grávidas em locais de trabalho considerados insalubres, em grau médio ou mínimo, porém a empresa passa a ser obrigada a apresentar atestado médico garantindo que não haverá riscos ao bebê e à mãe.

Ações na Justiça: O trabalhador (reclamante) terá a obrigação de comparecer a todas as audiências na Justiça do Trabalho e se este perder a ação, ficará obrigado a arcar com todas as custas do processo.

Haverá ainda para quem perder a causa um percentual a pagar entre 5% e 15% do valor da sentença (referente ao advogado da parte vencedora – honorários de sucumbência). Haverá também punições para quem agir com má-fé, com multa variando de 1% a 10% da causa.

Algumas alterações destacam-se mais, esta alteração teve um grande impacto devido ter dividido opções, fala-se da nova regulamentação sobre o trabalho Intermitente.

TRABALHO INTERMITENTE: caracterizado como não contínuo, que alterna períodos de prestação do serviço e de inatividade. O trabalhador deverá ser convocado com três dias de antecedência, podendo prestar serviço para outros empregadores no seu tempo de inatividade, ter todos os seus direitos assegurados inclusive com a assinatura da CPTS.

2.3 Trabalho intermitente

Com base nas mudanças na Lei Nº 13.467/2017, o Contrato de Trabalho Intermitente é visto como melhoria para o empregador, pois permite que ocorra a contratação com alternâncias entre horário e períodos.

Ao empregado possibilita a flexibilização na aceitação da prestação dos seus serviços e a possibilidade da prestação para mais de um empregador, este tipo de contrato prevê que a prestação de serviço seja assinada a CPTS, embora esta modalidade tenha sido introduzindo recentemente na Reforma Trabalhista.

Segundo o Ministério do trabalho em sua portária de nº 349, de 23 de maio de 2018, institui regras direcionadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, onde diz que:

Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (Ministério do trabalho, portaria de nº 349, 2018)

A modalidade de trabalho intermitente regulamentou a possibilidade de atuar para uma empresa sobre demanda, de acordo com a necessidade do empregador de forma que elas se tornaram mais flexíveis, tanto para o lado do empregador quanto para empregado.

Essa modalidade já era adotada antes mesmo da mudança na legislação, porém de modo informal, onde de fato não havia nem uma regulamentação para que esse modelo de contrato fosse aceito antes pela legislação trabalhista.

Segundo a consolidação das leis do trabalho:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

.....

§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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Portanto, tudo deve ser devidamente registrado na CPTS, para garantia do trabalhador para que seus direitos e benefícios sejam respeitados.

2.4 Prestação de serviço

De acordo com o artigo 452-A da CLT, o trabalhador contratado nessa modalidade pode então prestar serviços para diferentes tomadores de serviço e de qualquer natureza:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou *àquele* devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Os instrumentos contratuais judiciais são utilizados em várias relações financeiras ou econômicas, para garantir a segurança de seus envolvidos, a partir do acordo de determinado objeto.

Sobre a convocação desta nova modalidade de contrato, entende-se que o empregador tende a fazer a convocação do empregado no mínimo três dias antes da execução do trabalho a ser cumprido, e este empregado podera receber esta informação por qualquer meio de comunicação que seja eficaz, e após a convocação o mesmo tende a respondê-la com prazo mínimo de 24 horas para aceitar ou recusar a solicitação, haja vista que a falta de resposta caracterizará a recusa do chamamento proposto (D'AMORIM, 2018).

Para tornar afirmativa em coorelação a um contrato entre patrão e empregado na prestação de serviços, sem que haja riscos judiciais, é importante considerar de tudo que se tratar deve ser adotado de maneira correta, e há a necessidade que não haja falhas em sua elaboração.

Assim sendo o:

Art. 452-A [...]

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia *útil* para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do

contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Com isso segundo Garcia.

No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de labor efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e *época*. Entretanto, trata-se de sistemática que pode gerar certa insegurança ao trabalhador, não permitindo saber se será convocado para prestar serviços, ou por quanto tempo, o que resulta no desconhecimento de qual será o valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório. (GARCIA, 2017, p. 133).

De acordo com o artigo 452 – A, § 4º, da CLT, no momento que a convocação é aceita e posteriormente e descumprido o aparecimento de ambas as partes, sem justo motivo a lei então prevê que haja o pagamento para a outra parte a multa de 50% da remuneração que seria paga, admitindo a remuneração igual ao prazo mínimo de trinta dias, com esta regra percebe-se então uma certa igualdade entre o empregador e empregado, igualdade esta que tanto foi debatida pelas lutas dos sindicatos. (REIS, MERIRELES, 2019).

Conforme:

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, à parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A contratação de caráter intermitente é mais utilizada por empresas que apresentam um quadro de funcionários mediano a demanda da época de maior contingência, porém, não podemos deixar de ressaltar também que pode ocorrer esse caso em situações emergenciais de substituição, ou apenas um maior número de determinadas tarefas acumuladas, demandando a necessidade de contratação.

Contudo, para o empregador temos vantagens notórias. Vejamos que o empregador paga para o empregado apenas as horas trabalhadas, assim também o empregado depende única e exclusivamente da convocação do empregador e com isso ficando a disposição do chamado.

Ainda assim o empregado não recebe salário no regime de prontidão ou sobreaviso, e provavelmente o mesmo não será onerado pela multa contratual de 40% referente à sua rescisão, conforme era previsto. (SILVA, 2019).

3 | METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia da pesquisa que será utilizada servirá para ajudar elaborar por quais caminhos a pesquisa em questão se utilizará para agregar valor ao tema proposto. Segundo PRODANOV e FREITAS (2013, p14):

[...] A metodologia, em nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e a resolução de problemas e/ou questões de investigação.

A metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para a construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade.

Essa pesquisa tem como finalidade perceber o nível de conhecimento do empresariado a cerca da modalidade de trabalho, chamada de contrato de trabalho intermitente, trazida pela Reforma Trabalhista e como funciona a sua conjuntura.

Será de caráter descritivo, usando artigos bibliográficos, para explorar e desenvolver o conhecimento no setor empregatício.

O nível de conhecimento do empregador é de extrema importância, pois nela podemos compreender o seu quadro de funcionários. Nesse caso, nossa pesquisa se baseia em explorar dados em questão ao conhecimento no contrato intermitente.

A técnica de pesquisa utilizada será a Bibliográfica, pois é através dela que será feita a coleta de informações, a partir de: leis, livros, sites, artigos, etc., para a estruturação e desenvolvimento do tema proposto.

A pesquisa bibliográfica é o ponto inicial para a organização da estrutura metodológica de um tema e desenvolver um trabalho, observando etapas fundamentalmente importantes para enriquecimento de um artigo.

No que se refere a abordagem da pesquisa, ela é quantitativa, onde foi feita uma pesquisa de campo por meio de questionário fechado com 20 perguntas para verificação do grau de conhecimento do empregador a cerca do que seria o trabalho intermitente. Assim sendo segundo Luis Mauro de Sá Martino (2018):

Uma característica da pesquisa quantitativa é sua precisão. Como ela é montada, em geral, a partir de questionários fechados, não há espaço para respostas abertas e longas, mas para assinalar alternativas ou falar algumas palavras. A pesquisa quantitativa procura reduzir as incertezas e ambiguidades, permitindo ver uma situação com recortes definidos. (MARTINO, 2018, n.p. on-line)

Referidas perguntas foram baseadas na legislação referente ao contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017).

Para a procedencia dos dados foram utilizados dados primarios e secundários para o enriquecimento deste artigo, sistematizando a seleção de autores tendo-os como objeto de pesquisa. De acordo com o livro Gestão de Dados Científicos de Fabiano Couto Corrêa da Silva:

[...] os dados primários incluem os produtos necessários para desenvolvero experimento ou a coleta de dados, a análise científica e, o mais importante, o tempo para concluir a recopilação de dados, determinar os resultados, as conclusões e em seguida redigir a publicação que irá publicar. Os secundários

costumam estar disponíveis em repositórios, base de dados estatísticos e publicações diversas. (SILVA, 2021, n.p, on-line)

A Partir dos dados coletados, tanto por meios da pesquisa primária como secundária, foi possível fazer uma análise de como o trabalho intermitente é visto pelos empresários e ao mesmo tempo como este é desenvolvido naquela área.

4 | RESULTADOS E DISCUSÕES

A partir desta pesquisa a captação dos principais conceitos relacionados ao contrato de trabalho, e relação de empregador e trabalhador, foi realizada uma análise crítica acerca do trabalho intermitente e/ou o grau de conhecimento do empregador sobre a modalidade empregatícia.

Com o intuito de esclarecer os benefícios ou desvantagens do contrato de trabalho intermitente, esta pesquisa foi crucial a partir do olhar dos empregadores, como aplicam e/ou não aplicam esta modalidade contratual, Pesquisa feita o resultado foi satisfatório, no entanto é preciso resaltar que esse contrato precisa ser aperfeiçoado.

O objetivo da presente pesquisa foi identificar o nível de conhecimento e a aplicabilidade do trabalho intermitente pelo empregador.

Foram visitados 20 estabelecimentos comerciais, nos dias 20 e 21 de agosto de 2021 e conseqüentemente foram entrevistados 35 (trinta e cinco) pessoas, sendo que 20 (vinte) foram proprietários/sócios e 15 (quinze) empregados, onde atendeu as expectativas conforme o objetivo da pesquisa.

Abaixo segue as amostragens em percentuais com os dados coletados dos empresários e empregados de diferentes perfis.

4.1 Faixa etária de idade dos entrevistados

Foram entrevistados empresários e empregados por faixa etária de idade, 12 pessoas de 18 a 30 anos, 16 pessoas de 31 a 50 anos, e 7 pessoas acima de 51 anos, como podemos observar no gráfico 1 abaixo:

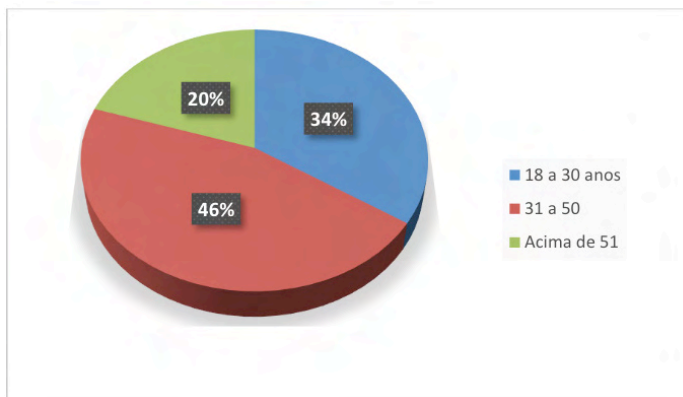


Gráfico1– Faixa Etária de Idade Dos Entrevistados

Fonte: elaborados pelos autores

Neste item demonstra se uma proporcionalidade maior nos entrevistados de perfil 31 à 50 anos (46%), seguidos pela faixa etária de 18 a 30 anos (34%) e por fim acima de 51 anos com (20%).

4.2 Nível de escolaridade

No Gráfico 2, demonstra o nível de escolaridade dos empresários e empregados entrevistados, 3 pessoa com nível Fundamental, 18 pessoas com ensino médio, 13 pessoas com ensino superior, e com pós-graduação foram entrevistadas 1 pessoas.

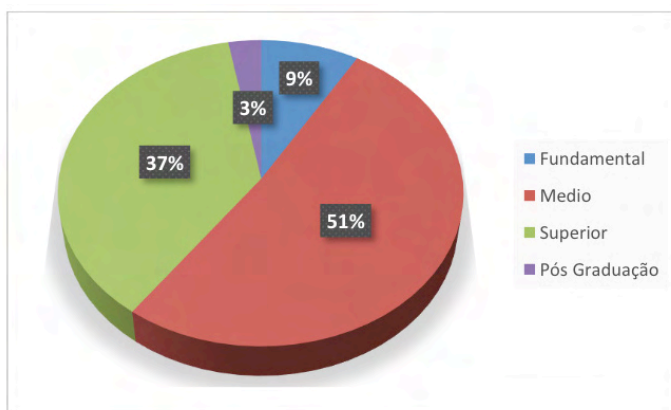


Gráfico 2 –Nível de Escolaridade

Fonte: elaborados pelos autores

A maioria dos entrevistados foi de ensino médio com (51%), ensino superior (37%), fundamental (9%) e Pós-Graduação (3%). Este item mostra que, de 35 pessoas

entrevistadas mais da metade possui ensino Médio.

4.3 Tempo de atuação da empresa

No Gráfico 3, apresenta-se o tempo de atuação das empresas, no qual 20 empresariados responderam neste item, sendo que dessas empresas atuantes, 8 empresas tem de 2 a 5 anos, 9 empresas de 5 a 10 anos e 3 empresas atuam à mais de 10 anos, conforme o grafico abaixo:

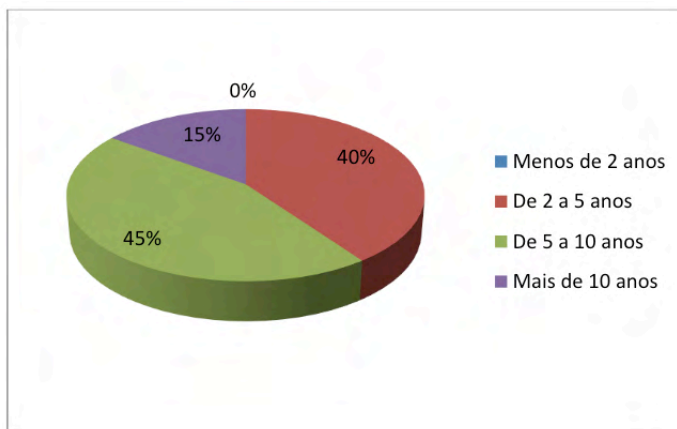


Gráfico 3 – Tempo de atuação da Empresa

Fonte: elaborados pelos autores

De acordo com a pesquisa as empresas no conjunto cidade nova, em especial neste perímetro da cidade nova II e cidade nova IV, (45 %) são atuantes de 5 a 10 anos, (40%) atuantes de 2 a 5 anos e (15%) a mais de 10 anos.

4.4 Ramo de atividade da empresa

No Gráfico 4, apresenta-se o ramo de atividade das empresas, no qual 20 empresários foram entrevistados, e os 20 atuam no comércio, conformre o grafico deste item de pesquisa.

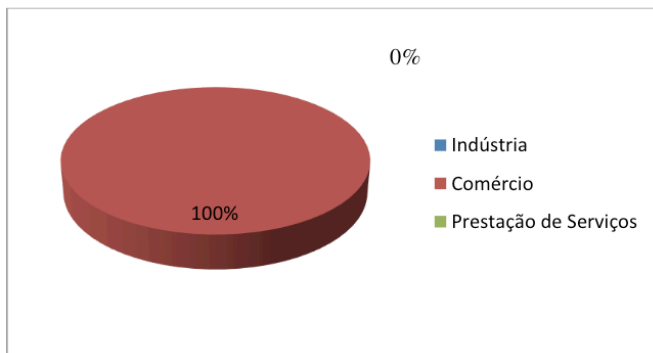


Gráfico 4 – Ramo de atuação da Empresa

Fonte: elaborados pelos autores

Conforme o gráfico acima o ramo de atividade, (100%) responderam que trabalham no setor de comércio.

4.5 Funcionários

No Gráfico 5, apresenta-se a quantidade de funcionários que as Empresas entrevistadas possuem, a entrevista feita com 20 empresários mostra que 1 entrevistado possui em seu quadro de trabalho menos de 5 funcionários, que 15 entrevistados tem de 6 a 10 funcionários e 4 entrevistados tem de 11 a 15 funcionários, conforme o gráfico abaixo:

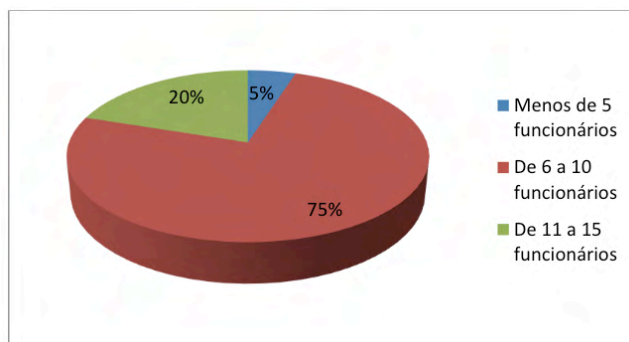


Gráfico 5 – Funcionários

Fonte: elaborados pelos autores

Conforme o gráfico acima de Funcionários, (75%) responderam que possuem em seu quadro de funcionários de 6 a 10, (20%) tem de 11 a 15 funcionários e (5%) tem menos de 5 funcionários, com isso demonstrou uma diversidade entre os entrevistados.

4.6 Conhecimento do contrato intermitente

No Gráfico 6, apresenta-se o conhecimento dos entrevistados quanto ao contrato de trabalho Intermitente, sendo entrevistados 35 pessoas, entre eles 20 empresários e 15 empregados, com isto 15 pessoas responderam que tem conhecimento sobre o assunto e 05 pessoas responderam que já ouviu, mas não sabe do que se trata e 15 nunca ouviu sobre o assunto e não sabe do que se trata.

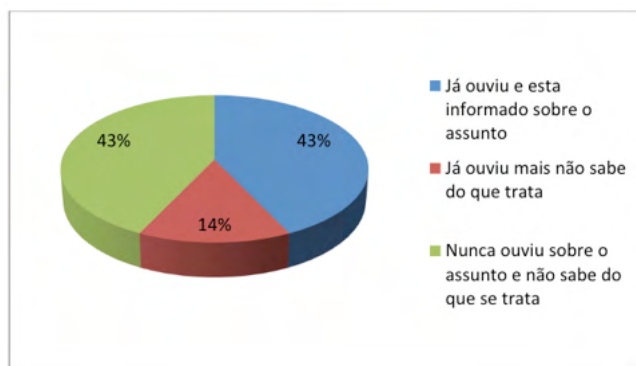


Gráfico 6 – Conhecimento do Trabalho Intermitente

Fonte: elaborados pelos autores

De acordo com a pesquisa, este item demonstra uma proporcionalidade de 43% que tem conhecimento do Trabalho Intermitente, 43% que já ouviu, mas não sabe do que se trata o Trabalho Intermitente e 14% que nunca ouviram sobre o assunto e não sabem do que se trata trazendo então um resultado parcial para a análise da pesquisa.

4.7 O contrato de trabalho intermitente traz benefícios para a empresa?

No gráfico 7, demonstra se a empresa tem algum benefício com este tipo de contrato, portanto entrevistamos 35 pessoas neste item, sendo 20 empresários e 15 empregados, então tivemos como resultado, que 34 pessoas acham que o contrato de Trabalho Intermitente traz benefícios para a empresa e 1 pessoa diz que não.

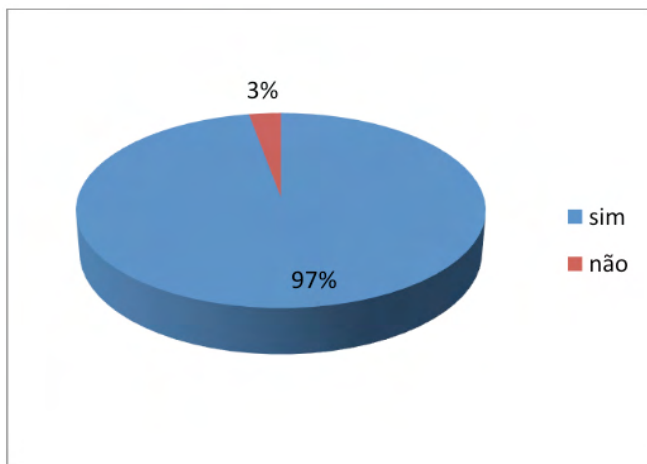


Gráfico 7 – O Contrato do Trabalho Intermitente traz benefícios para Empresa

Fonte: elaborados pelos autores

Conforme a pesquisa, 97% dos entrevistados argumentaram que consideram favoráveis para a empresa o contrato de trabalho intermitente, pois relatam que o custo desse trabalhador seria mais “barato”, e assegurados pela lei, é 3% acha que não é favorável este tipo de Contrato.

4.8 Possui trabalhador com contrato intermitente?

Neste item entrevistamos 20 empresários no qual 4 empresários já tem em seu quadro de trabalho empregados contratados como contrato intermitente, e 16 que não tem empregados contratados nessa modalidade.

Analisando então que essa modalidade de contrato não está sendo muito utilizada por esses estabelecimentos do conjunto Cidade Nova em Ananindeua – PA, conforme mostra o gráfico abaixo:

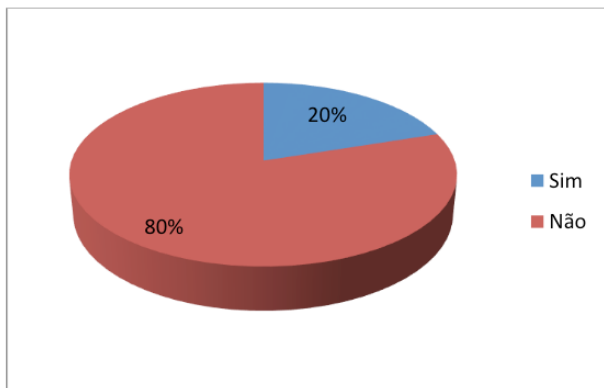


Gráfico 8 – Possui trabalhador com contrato Itermite?

Fonte: elaborados pelos autores

Conforme a pesquisa, 80% dos entrevistados não tem em seu quadro de trabalho empregado com a modalidade de contrato itermite, e apenas 20% tem trabalhadores contratados nessa modalidade.

4.9 Com a oportunidade você contrataria um trabalhador nesta modalidade?

Neste item entrevistamos 20 empresários no qual 17 empresários disseram que SIM, eles contratariam trabalhadores nesta modalidade, 2 disseram que NÃO contratariam e 1 que TALVEZ, dependendo da necessidade ele contrataria. Embora os empresários não tenham a experiência desse contrato e muitos não conheçam também, vemos no gráfico abaixo a grande aceitação desta modalidade de Contrato.

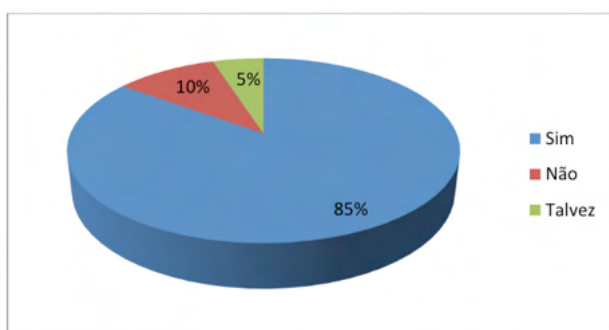


Gráfico 9 – Com a oportunidade você contrataria um trabalhador nesta modalidade?

Fonte: elaborados pelos autores

Conforme a pesquisa, 85% contrataria empregados nessa modalidade de Contrato, 10% não contratariam e 5% Talvez contratassem.

4.10 Entrevistados que foram afetados

No gráfico 10, mostra entrevista feita com empresarios sobre a Reforma Trabalhista, para saber dos entrevistados se foram ou não afetados pelas novas mudanças da Lei da Reforma Trabalhista, 2 pessoas responderam que foram afetados e 18 pessoas ainda não foram afetados pela Lei.

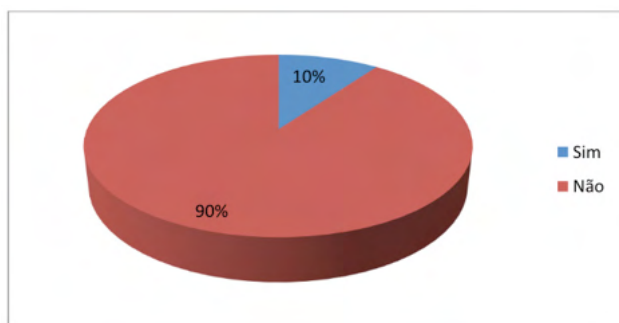


Gráfico 10 – Entrevistados que foram afetados com a Lei da Reforma Trabalhista

Fonte: elaborados pelos autores

Conforme demonstrado no gráfico, o resultado é de 10% de entrevistados afetados pela nova Lei da Reforma Trabalhista, e 90% dos entrevistados ainda não foram afetados pela nova reforma.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como finalidade ajudar a compreender a respeito da modalidade de trabalho intermitente implementado pela lei 13.467/17, os benefícios e desvantagens deste contrato. A visão do empregador. Traçado a pesquisa obteve-se resultados satisfatórios, melhorias que possam deixar o trabalhador mais seguro, pois uma vez que o empregador não estipula no contrato o mínimo de horas que o trabalhador irá realizar durante o dia e por consequente ao mês, este acaba trabalhando sem renda fixa e não consegue se preverionar.

A lei ao que parece beneficia somente o empregador, pois facilitou bastante a ele este novo contrato de trabalho, uma vez que pode solicitar e pagar somente pelas horas realmente trabalhadas.

Com o intuito de verificar o grau de conhecimento sobre o trabalho intermitente e qual o pensamento e posicionamento do empregador, foi realizada uma pesquisa de campo no bairro da cidade nova em Ananindeua-pa com os empresários, todos do ramo do comércio e com estabilidade de mercado.

O resultado da pesquisa foi que os que utilizam deste tipo de contrato consideram

como sendo benéfico e por consequência tiveram sua renda aumentada.

Concluiu-se que o trabalho intermitente precisa se adequar a economia do país e à realidade dos trabalhadores para que não os deixem em situação precária. Diante disto é necessário que as leis direcionadas aos trabalhadores sejam olhadas com as suas particularidades existentes e assim desencadear um ambiente favorável para o crescimento econômico, estancar o desemprego e a informalidade.

REFERÊNCIAS

D'AMORIM, Mariana Correia. **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**, UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, Salvador, 2018.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, **Ministério do Trabalho/Gabinete do Ministro**, portaria nº 349, de 23 de maio de 2018, publicado em 24/05/2018 | Edição: 99 | Seção: 1 | Página: 92, regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disponível em <URL> https://www.in.gov.br/materia/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788, acesso em 06/11/2021.

DE MORAES, Camila Miranda; GAIA, Fausto Siqueira. **Reforma trabalhista e o conceito de sistema jurídico**. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v. 18, n. 1, p. 35-64, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. Disponível em: <URL>: <https://doi.org/10.17765/2176-9184.2018v18n1p35-64>, acesso em 03/11/2021.

Even3 blog , **Metodologia Científica: guia simplificado para escrever a sua**,2013-2021, disponível em: <URL><https://blog.even3.com.br/metodologia-cientifica-como-fazer/>, acesso em 03/011/2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7ª ed.rev.atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. 2015.

JUSTIÇA DO TRABALHO, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, **O Conselho Nacional do Trabalho**, disponível em: <URL>: http://www.tst.jus.br/memoriaviva/-/asset_publisher/LGQDwoJD0LV2/content/ev-jt-80-05, acesso em 03/11/2021.

MATIAS, Julyane Alexssandra de Oliveira Mierro. **IMPACTOS DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE INTRODUZIDO PELA LEI N 13.467/2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**. Universidades do Centro do Paraná-UCP, Pitanga-Paraná, 2019.

MARTINO,Luis Mauro de Sá, **Método de pesquisa em Comunicação: projetos, ideias, práticas** – petrópolis, RJ: vozes, 2018. Disponível em: <URL>:https://www.google.com.br/books/edition/M%C3%A9todos_de_pesquisa_em_comunica%C3%A7%C3%A3o/q1VxDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=pesquisa%20quantitativa&pg=PT2&printsec=frontcover&bsq=pesquisa%20quantitativa acesso em 03/11/2021.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Site Migalhas, **NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A LEI DE TERCEIRIZAÇÃO**. 2018. Disponível em : <URL>: <https://www.migalhas.com.br/depeso/292161/novas-relacoes-de-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-lei-de-terceirizacao>, acesso em 03/11/2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA / Casa Civil / Subchefia de Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. TÍTULO IV, DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO CAPÍTULO I, DISPOSIÇÕES GERAIS <URL>: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art443%C2%A73. Acesso em: 03/11/2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar, **Metodologia do trabalho Científico**, Universidade FEEVALE- Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, 2ª edição, 2013. <URL>: https://www.google.com.br/books/edition/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_M%C3%A9t/zUDsAQAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&pg=PA14&printsec=frontcover. Acesso em 3/11/2021.

REIS, Camila dos santos; MERIRELES, Edilton. **O TRABALHO INTERMITENTE E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTA**, Universidade do Estado da Bahia – UNEB, 2019.

SALVAN, Talita Marcon Dela Vedova. **Reforma trabalhista: implicações da nova legislação no mercado de trabalho**. Gestão de Cooperativas de crédito-Unisul Virtual, 2019.

SILVA, Carlos Eduardo Gonçalves, **ANALISAR OS POSSÍVEIS REFLEXOS NA RELAÇÃO TRABALHISTA ADVINDOS DO CONTRATO INTERMITENTE A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA (lei nº 13.467/2017)**. CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO, Fortaleza, 2019.

SILVA, Fabiano Couto Corrêa da, **Gestão de Dados Científicos, 2021, INTERCIENCIA**, disponível em: <URL>: https://www.google.com.br/books/edition/Gest%C3%A3o_de_Dados_Cient%C3%ADficos/f7g0EAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1. acesso em 05/11/2021.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acumulação 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 29, 34, 57

Administração 13, 15, 20, 22, 92, 104

B

Brasil 2, 6, 12, 13, 16, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 34, 35, 39, 42, 50, 52, 53, 55, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 84, 85, 86, 92

C

Campos e lagos 81, 82, 87, 88, 89, 90, 91, 92

Capital 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 35, 56, 57, 58, 59, 89

Capitalismo 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 58, 87

Choque heterodoxo 40, 43

Choque ortodoxo 40, 41

CLT 62, 63, 64, 65, 68, 69

Conflitos 1, 3, 32, 53

Constituição Federal 17, 26, 27, 28, 51, 52, 53, 60

Contratação 61, 64, 67, 69

Controvérsias 1, 3

Convivência 13, 24, 25, 26, 31, 32, 33

Coronavírus 12, 13, 18, 24, 25, 30, 31, 32

Covid-19 12, 13, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 33

Crise 3, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 30, 49, 56, 57, 58, 59, 83

D

Desemprego 6, 13, 31, 44, 57, 66, 79

Desenvolvimento rural 82, 84, 87, 88, 90, 92

Desenvolvimento territorial 81, 82, 83, 87, 89, 90, 92

Destruição criativa 1, 4, 5, 9

Direitos trabalhistas 61, 62, 64, 65, 66

E

Economia 1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 19, 39, 41, 42, 43, 45, 49, 50, 58, 79, 92, 104

Eleições 36, 37, 47, 48, 50

Empreendedorismo 1, 3, 5, 6, 82
Emprego 4, 5, 6, 7, 10, 34, 44, 63, 65
Empresariado 61, 70
Empresários 4, 5, 57, 71, 78
Envelhecimento 24, 25, 26, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 56
Estado 3, 5, 14, 15, 17, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 38, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 65, 80, 85, 87, 88, 90, 92, 99, 102, 103

G

Globalização 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11
Governo 3, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 50, 59, 60, 64, 82, 87, 90, 92

I

Inflação 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 56
Isolamento 13, 24, 25, 30, 32, 33

J

Juventude 81, 82, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92

L

Lei 13.467/2017 61, 62

M

MDB 36, 37, 38, 45, 47, 48, 49

N

Neoliberal 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59
Neoliberalismo 10, 26, 51

O

Obras 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103
OMS 15, 24, 25, 26, 30, 31, 32, 33, 34

P

Pandemia 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 28, 30, 31, 32, 33
Participação social 58, 81, 82, 86
Pessoas idosas 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33
Plano cruzado 36, 37, 38, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49
Política de saúde 12, 14, 17, 18, 20, 21, 30, 34, 51, 52, 55, 56, 58, 59

Política econômica 27, 36, 45, 50, 58

Políticas públicas 22, 25, 26, 27, 29, 31, 32, 33, 35, 51, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 104

Políticas sociais 14, 27, 29, 35, 53, 55, 56, 58, 85

R

Reforma monetária 40, 43

Reforma sanitária 51, 54, 55, 59

Reforma trabalhista 57, 61, 63, 64, 65, 67, 70, 78, 79, 80

S

Sarney 36, 37, 38, 39, 42, 44, 45, 46, 49, 50

SARS-CoV-2 12, 13, 24, 31

Seguridade social 3, 6, 12, 14, 17, 25, 27, 29, 34, 52, 54

Sociedade 4, 6, 13, 14, 15, 16, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 49, 52, 53, 56, 59, 65, 70, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 104

SUS 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 25, 30, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 97, 99, 101

T


Território 81, 82, 83, 84, 87, 88, 89, 90, 91, 92


Trabalhador 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 71, 76, 77, 78


Trabalho 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 21, 26, 27, 28, 31, 33, 35, 45, 52, 57, 58, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 89, 90


CIÊNCIA POLÍTICA:

Produção decisória, governança
e ecologias organizacionais

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

CIÊNCIA POLÍTICA:

Produção decisória, governança
e ecologias organizacionais

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 