

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ALINE SILVESTRI**

**IMPLANTAÇÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO  
INTERMITENTE NAS CERÂMICAS DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

**CRICIÚMA**

**2019**

**ALINE SILVESTRI**

**IMPLANTAÇÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO  
INTERMITENTE NAS CERÂMICAS DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharela no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Profa. Esp. Vanessa Mendes Da Agostin Resende

**CRICIÚMA**

**2019**

**ALINE SILVESTRI**

**IMPLANTAÇÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO  
INTERMITENTE NAS CERÂMICAS DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharela, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em contabilidade tributária.

Criciúma, 04 de julho de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

Profa. Esp. Vanessa Mendes Da Agostin Resende - UNESC - Orientador

Prof. Me. Leonel Luiz Pereira – UNESC - Examinador

Prof. Me. João Vânio Mendonça Cardoso – UNESC - Examinador

**Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por me permitir vencer mais esta etapa em minha vida. Segundamente a minha família e amigos, que me auxiliaram em todo o decorrer desta caminhada.**

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, por me permitir chegar até aqui. por me auxiliar no decorrer desta caminhada. A minha família, por todo o apoio oferecido, em especial a minha mãe, Marisa a qual me forneceu todo o apoio e auxílio nos momentos de necessidade e aos meus irmãos, Josiane e Mateus, que sempre me deram toda força necessária.

Gostaria de agradecer também aos meus amigos, em especial aos meus colegas de classe Elaine, Izabela, Felipe, Vitor e Suelen, que me auxiliaram nesta jornada, toda a compreensão que tiveram nos momentos mais difíceis e todo apoio fornecido pelos mesmos.

Meu agradecimento especial a minha orientadora, Vanessa Mendes Da Agostin Resende, pelo apoio, dedicação e paciência para que este trabalho fosse possível. A todos os professores, do Curso de Ciências Contábeis da UNESC, com os quais tive o prazer de ter aulas e por compartilharem seus conhecimentos ao longo desses anos de curso.

Não seria possível agradecer de forma direta a todas as pessoas, pois a lista se tornaria extensa demais, logo, de forma geral, gostaria de agradecer a todas as pessoas que tiveram participação direta ou indiretamente no decorrer desta caminhada.

**Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados.**

**Mahatma Gandh**



## IMPLANTAÇÃO DA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NAS CERÂMICAS ASSOCIADAS AO SINDICERAM

Aline Silvestri<sup>1</sup>

Vanessa Mendes Da Agostin Resende<sup>2</sup>

**RESUMO:** Ao longo da história brasileira as legislações trabalhistas sofreram diversas alterações. Onde em 1943 surgiu o Decreto Lei nº 5.452, que criou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, seu principal objetivo é regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Com o passar dos anos a CLT passou por constantes alterações, sendo a mais recente ocorrido em julho de 2017, com a Lei 13.457/2017, denominada de Reforma Trabalhista. O presente trabalho, tem por objetivo avaliar a implantação da modalidade de contrato de trabalho intermitente nas cerâmicas associadas ao Sindiceram, onde esta modalidade foi incluída na legislação por meio da Lei 13.467/2017, tendo como objetivos específicos, descrever as principais alterações ocorridas na CLT em relação a reforma trabalhista; avaliar se as empresas cerâmicas associadas ao Sindiceram estão utilizando do contrato de trabalho intermitente; e conhecer a opinião dos empregadores com relação à este mesmo contrato de trabalho. Para a realização da pesquisa, foi utilizada uma abordagem qualitativa, onde os objetivos são classificados como descritivos, quanto aos procedimentos foi efetuado um estudo de caso, onde foram analisadas as empresas cerâmicas associadas ao Sindiceram. A partir desta pesquisa foi possível avaliar que as empresas cerâmicas associadas ao Sindiceram ainda não estão contratando empregados com a modalidade de Contrato de Trabalho Intermitente, apesar da maioria delas indicarem acreditar que esta modalidade pode se benéfico para as empresas e para os empregados.

**PALAVRAS – CHAVE:** Reforma trabalhista. Jornada de trabalho. Lei 13.467/2017.

**AREA TEMÁTICA:** Contabilidade tributária

### 1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe diversas alterações na legislação que regula as relações entre empregado e empregador.

Dentre as mudanças advindas com a nova legislação, houve a introdução de uma nova modalidade contratual, o trabalho de contrato intermitente. De acordo com o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, contrato de trabalho intermitente é aquela modalidade contratual na qual a prestação de serviço do empregado não é contínua, assim podendo ocorrer alternância nos períodos de prestação de serviço (BRASIL, 2017).

O modelo de contrato intermitente é caracterizado por ser um modelo mais flexível de prestação de serviço, visando o fato de que o empregado poderá prestar serviço a mais de um contratante durante os períodos de inatividades entre as convocações realizadas, conforme indica o § 5º do art. 452A da Consolidação das

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil



Leis do Trabalho (BRASIL, 2017).

A regulamentação desta modalidade de contrato de trabalho foi justificada pelo fato de que, com a inclusão da mesma ocorrerá uma maior flexibilidade na contratação e prestação de serviços, desta forma levando a uma redução no número de desempregados no país, que atualmente passa de 13,4 milhões de pessoas segundo o IBGE (2019).

Desta forma o presente estudo tem por objetivo geral analisar se o contrato de trabalho intermitente está sendo implantado nas empresas cerâmicas associadas ao SINDICERAM. Para alcançar o objetivo geral, elenca-se os seguintes objetivos específicos: i) identificar as principais alterações na CLT em relação a reforma trabalhista; ii) verificar se as empresas cerâmicas estão utilizando-se do contrato de trabalho intermitente e iii) conhecer a opinião dos empregadores em relação ao contrato de trabalho intermitente.

O presente trabalho se faz relevante por abordar um tema extremamente novo e cercado de discussões, questionamentos e incertezas, também é possível avaliar que diversas áreas de atuação da economia não aderiam à nova modalidade de contrato de trabalho incluída com a reforma trabalhista, desta forma formula-se a seguinte questão de pesquisa: As empresas cerâmicas associadas ao SINDICERAM<sup>1</sup> estão implantando a modalidade de contrato de trabalho intermitente regularizada pela Lei 13.467/2017?

Esse artigo está estruturado em cinco seções: sendo este capítulo introdutório, seguido pela fundamentação teórica que aborda assuntos como evolução do direito trabalhista, as mudanças trazidas com a reforma trabalhista e os principais conceitos sobre contrato de trabalho intermitente; a terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos; a quarta expõe a apresentação e análise dos resultados; e, por fim, as considerações finais que explicitam as conclusões, limitações do trabalho e sugestões para pesquisas futuras.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

Segundo Russomano (1997) o direito do trabalho é uma legislação bastante recente, porém o trabalho é tão antigo quanto a existência da humanidade, desde a pré-história o homem é conduzido ao trabalho pela necessidade de saciar a fome e assegurar sua defesa pessoal.

Segundo Nascimento (2013) para que seja possível analisar a história do direito do trabalho é necessário inicialmente analisar a origem do trabalho, que se inicia na sociedade pré-industrial, onde predominava-se a escravidão e não possuía um sistema de legislação trabalhista. A escravidão e a servidão não se diferiam muito, os servos trabalhavam para seu senhor em regime de escravidão, não tendo direito a liberdade, onde eram obrigados a trabalharem na terra, e realizar o pagamento de tributos, em troca da proteção militar.

Durante a idade média ocorreu o surgimento das corporações de ofício, onde possuíam três figuras principais, sendo os mestres, aprendizes e os companheiros. De acordo com Martins (2014), os mestres eram os proprietários das oficinas de trabalho, já os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários em troca de

---

<sup>1</sup>SINDICERAM - Sindicato das Indústrias de Cerâmica - Criciúma – SC





prestação de serviço, por fim os aprendizes recebiam apenas o ensino do ofício ou profissão e geralmente tinham entre 12 e 14 anos. As jornadas diárias nas corporações de ofício chegavam à 18 horas. Após a revolução francesa em 1789, essas corporações de ofício foram extintas por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.

As primeiras premissas do direito do trabalho surgiram juntamente com a Revolução Industrial, para Nascimento (2013) as principais razões que determinaram o aparecimento do direito do trabalho foram econômicas, políticas e jurídicas. Nesta época começaram a surgir os primeiros conflitos trabalhistas, quando os empregados começaram a se unir e o Estado passa a ser intervencionista em relação ao trabalho (MARTINS, 2014).

As primeiras leis trabalhistas eram ordinárias, e posteriormente viraram constitucionais, as mesmas tinham por objetivo impedir o trabalho em determinadas condições, como de menores e mulheres em ambientes incompatíveis. A primeira construção a tratar de direito do trabalho, foi a Constituição do México de 1917, onde em seu art. 123 define sobre a limitação de 8 horas diárias, proibição do trabalho por menores de 12 anos, proteção a maternidade, direito a greve, sindicalização entre outros assuntos (NASCIMENTO, 2013).

Segundo Martins (2014) no ano de 1919 foi criado o Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que começou a expedir convecções sobre temas trabalhistas e previdenciários. No ano de 1927, na Itália, a Carta del Lavoro, criando um sistema corporativista que inspirou vários outros países, como Portugal, Espanha, e especialmente o Brasil. O sistema de corporativismo tinha como objetivo organizar a economia e a sociedade em torno do Estado, sendo que neste modelo os sindicatos não possuíam autonomia e estavam vinculados ao Estado (GARCIA, 2013).

No Brasil, apenas a partir de 1930 com o governo de Getúlio Vargas, que se iniciou a fase de oficialização do Direito do Trabalho. Neste mesmo ano a partir do Decreto 19.433 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sendo Lindolpho Collor o primeiro ministro (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

A Constituição de 1934, foi promulgada em 16 de junho e segundo Sússekind (2010, p. 34) a mesma “procurou conciliar filosofias antagônicas emanadas das cartas magnas de Weimar (social-democrata) e dos Estados Unidos da América (liberal-individualista), além de mesclar a representação política resultante do voto direto com a escolhida pelas associações sindicais”.

A partir da carta constitucional de 1937, os empregados tiveram os primeiros direitos efetivos, como, salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, férias anuais remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa (BRASIL, 2013).

As normas trabalhistas estavam dispostas de forma esparsas, desta forma em 1º de maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Consolidação unificou as legislações trabalhista existente no Brasil até o momento (JUS BRASIL, 2013).

A Constituição de 1946 trouxe diversos direitos aos empregados, como “participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semana remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que se encontravam na norma constitucional anterior.” (MARTINS, 2014, p. 5).

A Constituição de 1967, manteve os direitos trabalhista conquistados nas constituições anteriores. Segundo Garcia (2013, p. 35) nesta mesma época foram aprovadas diversas leis como por exemplo “a Lei 5.8589, de 11 de dezembro de 1972,



dispondo sobre o empregado doméstico; a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, estatuinto normas sobre o trabalho rural; a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre o trabalho temporário”.

A atual Constituição Federal foi promulgada em 5 de outubro de 1988. O capítulo II trata dos “Direitos Sociais”, que são elencados no art. 6º. Nos art. 7º à 11º são tratados os direitos dos trabalhadores. Nesta Constituição foram criados importantes direitos, como, a licença maternidade de 120 dias, jornada semana limitada a 44 horas e a criação da licença paternidade (BRASIL, 1988).

Após promulgada Constituição Federal de 88, não houve a criação de uma nova Consolidação das Leis do Trabalho, na qual a alteração mais significativa foi proposta em 2016, quando foi criado o projeto de Lei 6.787/2016 (BRASIL, 2016), publicada em 14/07/2017 a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

## 2.2 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017 que entrou em vigor em 11/11/2017, promoveu diversas alterações na relação de trabalho, dentre elas, o contrato de trabalho intermitente, a rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo entre outras mudanças.

A tabela 1 traz a comparação de algumas mudanças incorridas com a entrada em vigor da reforma trabalhista e como funcionava anteriormente na Consolidação das Leis dos Trabalhos:

Tabela 1 - Principais alterações da reforma trabalhista

Continua

Situação	Antes da Reforma	Após a Reforma
Jornada <i>In Itinere</i>	Art. 58. Previa que quando o local de trabalho era de difícil acesso ou não possuía transporte público, o tempo despendido até o local de trabalho e retorno eram considerados como jornada <i>in itinere</i> .	Art. 58. A partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2011, este tempo destinado ao deslocamento de trabalho/residência não é mais computado como jornada <i>in itinere</i> , pois o empregado não está à disposição do empregador.
Teletrabalho	Sem amparo.	Art. 75. Rege os princípios desta modalidade de contrato de trabalho. O mesmo artigo define que Teletrabalho é aquele no qual a prestação de serviços ocorre “preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”.
Fracionamento Férias	Art. 134. As férias poderiam ser concedidas em até dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior à 10 dias corridos.	Art. 134. As férias podem ser gozadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os dois demais não poderão ser inferior a 5 dias corridos cada um.
Gestante/Lactante em trabalho insalubre	Art. 394 Empregadas gestantes ou lactantes não poderiam trabalhar em local insalubre, desta forma excluindo o adicional de insalubridade.	Art. 394. Por meio desta alteração a empregada poderá exercer as atividades em ambientes insalubridades de grau médio ou mínimo, somente quando apresentar voluntariamente atestado de saúde.



Situação	Antes da Reforma	Após a Reforma
Trabalho Intermitente	Sem amparo.	Art. 443. Este artigo, define que considera-se como contrato de trabalho intermitente aquele na qual a prestação de serviço não é contínua, podendo ocorrer alternância nos períodos de prestação de serviços e inatividade
Homologação de rescisão de contrato de trabalho	Art. 477. Após 12 meses de prestação de serviços, a homologação da rescisão de contrato de trabalho devia ser assistida por um representante de seu sindicato de empregados ou autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.	Art. 477. Com a alteração em questão, não é mais obrigatória a homologação da rescisão de contrato de trabalho com a presença de um representante do sindicato ou Ministério do Trabalho e Previdência Social.
Rescisão por comum acordo	Sem amparo.	Art. 484. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre as partes relacionados no contrato, sendo que nesta modalidade de rescisão o aviso prévio indenizado será pago pela metade, assim como a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de serviço, o empregado também não poderá ingressar com o pedido de seguro desemprego
Contribuição sindical	Art. 545. A contribuição sindical deveria ser descontada da folha do empregado independente da prévia autorização do mesmo, sendo que segundo o art. 582 o desconto deveria ser de um dia de trabalho e ocorria na folha de março.	Art. 545. Com esta alteração, esse desconto somente ocorrerá na folha de pagamento do mês de março para os empregados que realizarem a autorização prévia e expressa do seu recolhimento aos sindicatos.
Prevalência do Acordo coletivo sobre a Convenção	Art. 620. Indicava que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevaleciam sobre as estipuladas em Acordo.	Art. 620. A partir da alteração, as condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho.
Falta de Registro do empregado	Art. 47. Indicava que a multa era de ½ salário mínimo por empregado.	Art. 47. A multa foi alterada para: Empresas ME ou EPP: R\$800,00 por empregado Demais empresas: R\$3.000,00 por empregado No caso de registros com informações obrigatórias faltantes: R\$600,00 por empregado



## Conclusão

Situação	Antes da Reforma	Após a Reforma
Uniforme	Sem amparo.	Art. 456-A. Este artigo, indica que cabe ao empregado definir o padrão de vestimenta, sendo lícita a inclusão de logomarca da empresa ou de empresas parceiras, sendo que a higienização do uniforme é responsabilidade do empregado.
Regime de Trabalho Parcial	Art. 58-A. O regime de trabalho parcial tinha como jornada o período de 25 horas semanais.	Art. 58-A: Possui duas possibilidades de jornada semanal: a) Trinta horas semanais sem a possibilidade de horas suplementares. b) Até vinte e cinco horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares.
Prevalência do acordado sobre o legislado	Art. 620. Indicava que as condições que são estabelecidas em Convenção, devem prevalecer sobre as estipuladas em Acordo, quando mais favorável.	Art. 620. Indica que as condições que são estabelecidas em Acordo Coletiva de Trabalho, sempre deverão prevalecer sobre as estipuladas em Convenção Coletiva de Trabalho.
Dispensa Coletiva	Sem amparo.	Art. 477- A. As empresas poderão realizar a dispensa coletiva sem autorização prévio do sindicato de empregados ou celebração convenção/acordo coletivo.

Fonte: Elaborado pela autora com base na Lei 13.467/2017.

Observa-se que a reforma trabalhista trouxe diversas alterações na relação de empregados e empregadores, sendo que algumas delas não possuíam amparo na Consolidação das Leis do Trabalho, antes da Lei n<sup>o</sup> 13.467/2017, por exemplo a rescisão por acordo entre as partes, o teletrabalho, a dispensa coletiva e o contrato de trabalho intermitente. A presente pesquisa analisará de forma mais detalhada o novo modelo de contrato de trabalho intermitente, pontuando suas principais características na legislação brasileira trabalhista e em outros países.

## 2.2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Segundo Nogueira (2017), o projeto de Lei 6.363/2005, que propôs inicialmente a inclusão desta modalidade de contrato de trabalho tinha como fundamentação a existência de empregados que não teriam interesse em prestar serviços ao empregados todos os dias da semana, com o objetivo de prestar serviços à outrem ou atividades que não necessitavam de um número fixo de empregados todos os dias.

O conceito do contrato de trabalho intermitente foi incorporado à legislação trabalhista brasileira por meio da entrada em vigor da Lei 13.467 de 11 de novembro de 2017.

O contrato de trabalho intermitente se tornou legal a partir do artigo 443 da Lei 13.467/2017, no qual o mesmo prevê que o contrato de trabalho poderá ser “acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo



determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” (BRASIL, 2017).

O conceito de contrato intermitente é definido no § 3 do artigo 443 do mesmo dispositivo legal:

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 (BRASIL, 2017).

Contrato de trabalho intermitente é aquele no qual a prestação de serviço ao empregador não é contínua, porém ocorre a subordinação, sendo de prazo indeterminado e sem jornada de trabalho definida, onde o empregado recebe remuneração apenas se for convocado, não havendo assim garantia de jornada mínima.

De acordo com D’Amorim (2018) nesta relação de contrato de trabalho ocorre uma constituição de vínculo empregatício, porém a remuneração do empregado será proporcional apenas ao período de convocação.

Esta modalidade de contrato de trabalho tem por característica a convocação para as prestações de serviços. O art. 452-A da reforma trabalhista, no seu § 2º estabelece que esta convocação deve ser realizada por meio de comunicação eficaz, com no mínimo três dias corridos de antecedência e informado qual será a jornada de prestação de serviços (BRASIL, 2017). Como a lei não estabelece quais são os meios de comunicação eficazes, desta forma entende-se que poderá ser utilizado qualquer meio de comunicação que o empregado e empregador considerarem eficiente, por exemplos telefonema, e-mail, cartas, redes sociais, entre outros (LARAIA, 2018).

Após a convocação o empregado tem o prazo de um dia útil para aceitar ou recusar a convocação, sendo que no caso de silêncio presume-se como recusa, no § 3 fica indicado que essa recusa da convocação “não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.” (BRASIL, 2017).

Segundo Nogueira (2017, p. 136) a legislação não estabelece períodos mínimos ou máximos de trabalho a cada chamado e desta forma, entende-se que o empregador poderia “efetuar o chamado sem qualquer limitação. O problema da mínima jornada está relacionado à remuneração mínima diária do trabalhador e, quanto ao máximo, à possibilidade de desvirtuação do contrato intermitente [...]”. Com relação à remuneração mínima, o artigo 452-A indica que o valor da hora trabalhada não pode ser inferior ao salário mínimo federal ou o salário base da categoria vigente, assim não podendo ocorrer distinção no valor recebido por hora do empregado intermitente para os demais colaboradores que exercem a mesma atividade (BRASIL, 2017).

De acordo com o § 5 do art. 452-A da lei conhecida como reforma trabalhista, o período de inatividade não pode ser considerado como tempo à disposição do empregador, sendo que nesses períodos o empregado poderá prestar serviços a outros contratantes, sem prejuízos a nenhum dos contratantes.

Com relação as remunerações que o empregado deve receber, o § 6 do mesmo dispositivo legal, indica que ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado deve receber o pagamento de “I - remuneração; II- férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso





semanal remunerado; e V - adicionais legais.” (BRASIL, 2017). O pagamento ser realizado ao final de cada período de trabalho, deve-se analisar que o mesmo deve estar em concordância com o art. 459 da CLT, no qual estabelece que independente da modalidade de trabalho, o pagamento do salário e demais verbas não deve ser estipulado em período superior à um mês de prestação de serviços.

De acordo com o § 8º do art. 452-A, da Lei nº 13.467/2017, estabelece que o empregador “efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.” (BRASIL, 2017). Desta forma sobre os meses em que não houver prestação de serviços não deve ocorrer o recolhimento de nenhuma contribuição previdenciária.

O § 9º do artigo 452-A da CLT ainda prevê que o empregado vinculado a modalidade de contrato intermitente possui direito a usufruir férias de um mês, sendo que neste período o mesmo não pode ser convocado.

### 2.3 A INTERNACIONALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Em outros países, o contrato de trabalho intermitente também está inserido nos dispositivos da legislação trabalhista, por exemplos, em Portugal o trabalho intermitente possui as modalidades: *trabalho alternado* e *trabalho à chamada*, já na Itália o mesmo pode ser denominado como: *lavoro intermitente*, *a chiamata* ou *job on call*. A seguir será demonstrada uma breve introdução sobre esta legislação em alguns países.

Em Portugal, o modelo de trabalho intermitente foi inserido em 2009, a partir da aprovação do Código do Trabalho, Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009, com o intuito de criar vagas de empregado. O art. 157 deste dispositivo legal prevê:

- 1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.
- 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário (PORTUGAL, 2009).

O Código do Trabalho Português, prevê duas modalidades de contrato de trabalho intermitente, sendo o contrato de *trabalho alternado* e o contrato de *trabalho à chamada*. Sendo que no *trabalho alternado*, pode haver a programação das necessidades descontínuas que a atividade demandará, já o *trabalho à chamada*, as partes devem estabelecer qual o período de antecedência que a convocação deve ser realizada, sendo que não pode ser inferior à 20 dias. No Art. 160 indica que os valores referentes à férias e subsídios de Natal (13º salário) devem ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado nos últimos 12 meses, ou do período de duração de trabalho, se este último foi inferior à 12 meses (PORTUGAL, 2009).

Na Itália o contrato de trabalho intermitente pode ser denominado de *lavoro intermitente*, *a chiamata* ou *job on call*, em inglês. Essa modalidade de contrato teve origem no Decreto Legislativo nº 276/2003, com o objetivo de incluir no mercado modalidades de contrato de trabalho mais flexíveis, o mesmo foi regulamento apenas em 2015 nos artigos 13 a 18 Decreto Legislativo nº 81.

De acordo com o inciso 1 art. 13 do Decreto Legislativo nº 81/2015, o contrato é aquele na qual a prestação de serviços é de forma descontínua, no modelo de



contrato por tempo determinado, sendo que tem a possibilidade de realizar os serviços em período predeterminados. Este tipo de contrato pode ser utilizado independente das atividades da empresa, com exceção dos setores de turismo, serviços públicos e entretenimento (ITÁLIA, 2015).

Conforme o inciso 1 do art. 15 do mesmo dispositivo legal, o contrato intermitente deve ser celebrado de forma escrita e deve possuir os seguintes elementos:

- a) Duração e hipóteses, objetiva e subjetivas, que autorizam a estipulação do contrato, conforme art. 13;
- b) Cabimento e modalidade da disponibilidade, eventualmente garantida pelo trabalho, e d relativo tempo de pré-aviso da chamada do trabalhadores, que não pode ser inferior a um dia útil;
- c) Tratamento econômico e normativo que será aplicado ao trabalhador para a prestação de trabalho desenvolvida e relativa indenização de disponibilidade, quando prevista;
- d) Formas e modalidades, com as quais o empregador tem o direito de solicitar a execução da prestação de trabalho, bem como métodos de avaliação de desempenho;
- e) Periodicidade e modalidade de pagamento da retribuição e da indenização de disponibilidade;
- f) Medidas de segurança necessárias em relação ao tipo de atividade prevista em contrato (ITÁLIA, 2015).

A legislação possui os demais artigos que preveem a regularização do contrato de trabalho intermitente, destacando-se que a mesma prevê indenização para períodos de indisponibilidade, os efeitos nas contribuições previdenciárias e também nas possibilidades de perda de capacidade laboral, assim como outros benefícios aos trabalhadores.

Na Espanha, a legislação trabalhista está prevista no Estatuto dos Trabalhadores, do ano de 1980. O contrato intermitente, que é conhecido como contrato fijo-descontínuo, foi incluído pelo Real Decreto Legislativo nº 2/2015, com o objetivo de fortalecer a economia que passava por uma grave crise.

O art. 16 Real Decreto Legislativo nº 2/2015, dispõe sobre o contrato fijo-descontínuo:

1. O contrato de fijo-descontínuo por tempo indeterminado é concertado para a realização de trabalhos que tenham o caráter de direitos-descontínuos e não se repitam nas taxas fechadas, dentro do volume normal de atividade da empresa. Para os pressupostos de obras descontínuas que se repetem em determinadas datas será de aplicação a regulamentação do contrato a tempo parcial por um período indefinido
2. Os trabalhadores descontínuos-fixos serão convocados na ordem e na maneira determinada nos respectivos acordos coletivos, podendo o trabalhador, em caso de descumprimento, reivindicar um procedimento de demissão perante a jurisdição social, iniciando o prazo para tal a partir do momento que ele tinha conhecimento da falta de convocação.
3. Este contrato deve ser formalizado por escrito no modelo estabelecido e deve incluir uma indicação da duração estimada da atividade, bem como a forma e ordem de recurso estabelecida pelo acordo coletivo aplicável, também declarando, de forma orientativa, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária.
4. Acordos coletivos de âmbito setorial podem acordar, quando as peculiaridades da atividade do setor assim o justificarem, a celebração em tempo parcial dos contratos fijo-descontínuos, bem como as exigências e



especialidades para a conversão de contratos temporários em contratos descontínuos-fixos (ESPANHA, 2015).

Na Espanha, para a contratação do trabalhador por meio do contrato intermitente, é necessário que ocorra intervenção dos sindicatos, visto que a convocação dos trabalhadores é realizado por meio das Convenções Coletivas de Trabalho (ESPANHA, 2015).

Nos Estados Unidos, o contrato intermitente é conhecido como *just-in-time-scheduling* e está previsto no título 5 do *Code of Federal Regulations*, onde indica que o contrato intermitente somente poderá ser utilizado quando o trabalho possuir natureza esporádica e for imprevisível, desta forma a prestação de serviços não pode ser marcada com antecedência.

Este mesmo título indica que os trabalhadores contratados pelo contrato de trabalho intermitente não podem trabalhar mais de 20 horas semanais e nem mais de 500 horas anuais, eles também não podem possuir uma semana regular de trabalho.

Com relação ao contrato intermitente nos Estados Unidos, Fernandes (2017) indica que esta forma de contrato causa diversas polêmicas devido aos “danos causados aos trabalhadores, pois a incerteza quanto aos valores pagos e quanto a escala de trabalho faz com que eles passem por uma grande situação de estresse no trabalho e possuam problemas na sua vida privada.”

Para suavizar estes impactos, oito estados norte-americanos e o distrito de Columbia introduziram as leis chamadas de *reporting-time pay*, nas quais possuem exigências de pagamento de valor mínimo aos empregados. Ainda as cidades de San Francisco e Seattle, possuem diversas leis para regulamentar e impor limites ao *just-in-time scheduling* (FERNANDES, 2017).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Oliveira (2004) a metodologia é o conjunto dos caminhos utilizados em busca do conhecimento através da pesquisa.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa possui uma abordagem qualitativa, já que segundo Prodanov e Freitas (2013) este tipo de pesquisa ocorre quando há uma relação entre os acontecimentos e o sujeito, que não requer uso de métodos estatísticos, onde os resultados não podem ser traduzidos em números. Para Oliveira (2004, p. 116), a pesquisa qualitativa “difere do quantitativo pelo fato de não empregar dados estatísticos como centro do processo de análise de um problema”.

Em relação aos objetivos, o estudo se caracteriza como descritivo, pois de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 52) a pesquisa descritiva “registra, analisa e ordena dados, sem manipulá-los”, isto é, sem interferência do pesquisador. O presente estudo buscou analisar se as empresas estão aderindo à modalidade de contrato de trabalho intermitente, sem manipular os dados coletados.

No que tange aos procedimentos, efetuou-se um estudo de caso, por meio de levantamento de dados sobre o tema apresentado. Segundo Andrade (2007), o estudo de caso tem por objetivo avaliar informações acerca de um tema, para o qual se procura uma resposta, no qual não há interferência do pesquisador sobre os fenômenos que estão ocorrendo.





### 3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Com o objetivo de avaliar se o contrato de trabalho intermitente esta sendo implantado nas indústrias cerâmicas associadas ao Sindiceram, foi elaborado e aplicado um questionário com 12 questões, sendo 9 fechadas e 3 abertas.

O questionário foi dividido em 3 seções, sendo 1 – Caracterização da empresa, 2 – Conhecimento sobre a legislação trabalhista e 3 – Implantação do contrato de trabalho intermitente na empresa, atingindo o objetivo principal desta pesquisa.

O questionário em questão foi encaminhado à 11 empresas, sendo que todas elas são associadas ao Sindiceram, por e-mail, no período de 04 de maio à 07 de junho de 2019, sendo que obtivemos resposta de apenas 5 empresas, sendo que dessas somente 3 empresas responderam de forma completa. Posteriormente a realização das coletas dos dados, as respostas foram transcritas em planilha Microsoft Excel para tabulação e análise dos dados. Os resultados obtidos são demonstrados nesta pesquisa através de figuras e de forma descritiva.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, ocorreram diversas alterações na legislação trabalhista, as quais, o departamento pessoal deve estar atento, entre elas, a inclusão do contrato de trabalho intermitente.

Desta forma a pesquisa em questão foi criada com o intuito principal de avaliar se as empresas cerâmicas associadas ao Sindiceram estão implantando este modelo de contrato de trabalho.

Os nomes das empresas não serão divulgados nesta pesquisa, afim de manter os dados encaminhados em sigilo. Desta forma, as empresas serão nomeados como A, B, C, D e E.

Conforme mencionado o questionário está dividido em três seções, onde nesta primeira será demonstrado as principais características das empresas entrevistadas.

A primeira pergunta do questionário em questão era relacionada à média de faturamento da empresa.

Tabela 2 – Faturamento médio anual das empresas

Empresa	Média de Faturamento anual (R\$)
Empresa A	Acima de 4.800.000,01
Empresa B	De 720.000,01 à 1.800.000,00
Empresa C	Até 360.000,00
Empresa D	Acima de 4.800.000,01
Empresa E	Acima de 4.800.000,01

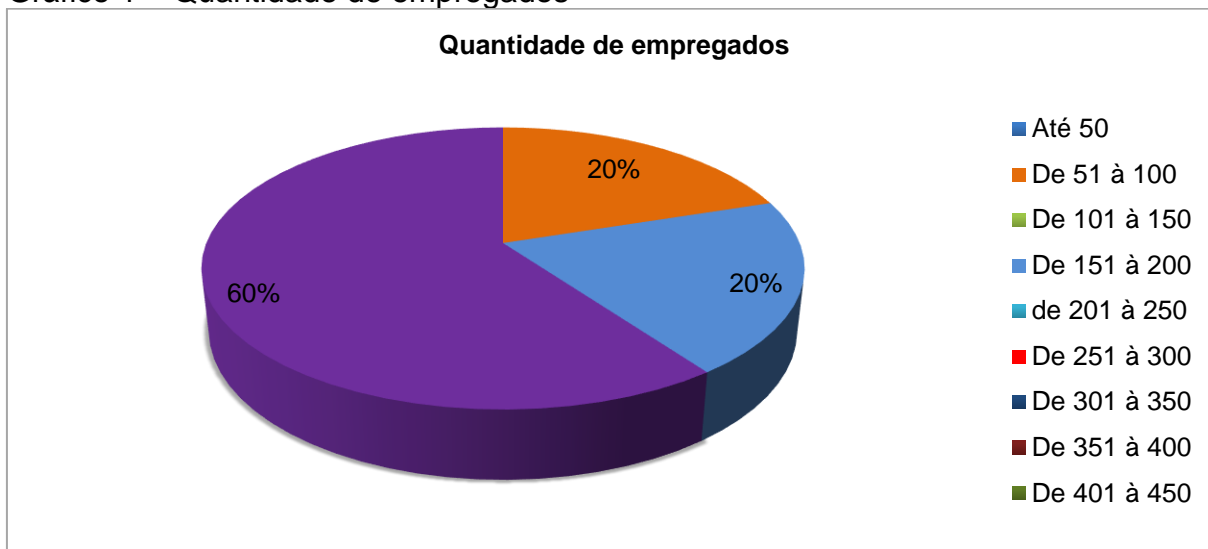
Fonte: elaborado pela autora (2019).

Conforme ilustrado no Gráfico 1, verifica-se que 60% das empresas possuem um faturamento anual superior à R\$ 4.800.000,01, sendo que 20% delas possuem um faturamento inferior à R\$ 360.000,00 e 20% possuem um faturamento entre R\$ 720.000,00 e R\$ 1.800.000,00.

O questionamento seguinte tratava-se da quantidade de empregados contratados que a empresa possui atualmente.



Gráfico 1 – Quantidade de empregados



Fonte: elaborado pela autora (2019).

No Gráfico 1 verifica-se que 60% das empresas possuem mais de 451 empregados contratados atualmente, sendo essas as empresas A, D e E. Verifica-se que que 20% das empresas entrevistadas possuem de 51 à 100 empregados, sendo a empresa B, e a empresa C possui de 151 à 200 empregados.

O questionamento seguinte tratava-se da exportação dos produtos comercializados pela empresa, onde foi possível identificar que 100% das empresas realizavam a exportação. Quando questionadas sobre para quais países realizavam a exportação, os principais citados foram Estados Unidos, Argentina, Peru, Uruguai, Reino Unido entre outros países, principalmente da América Central e da América do Sul.

Com relação ao estado brasileiro com maior número de clientes, o principal estado citado foi São Paulo, sendo citado por 4 das empresas entrevistadas, onde apenas a empresa A indicou que o maior número de clientes se encontrava nos estados do Rio de Janeiro e Minas Gerais.

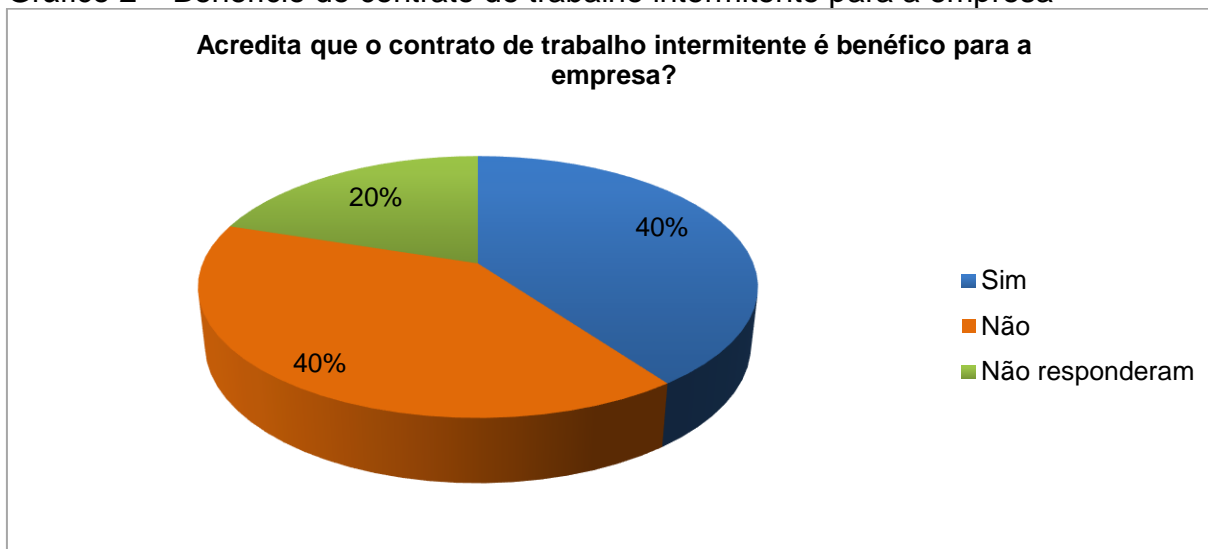
Os próximos questionamentos estavam relacionados ao conhecimento do setor de pessoal da empresa com relação à Reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 e sobre o conhecimento do contrato de trabalho intermitente, onde todas as 5 empresas indicaram que possuem conhecimento sobre os dois assuntos. Desta forma pode-se analisar que o setor de pessoal das empresas estão se mantendo atualizado com relação às alterações incorridas na legislação trabalhista brasileira.

Dando continuidade aos dados relacionados ao contrato de trabalho intermitente, os próximos questionamentos possuem como objetivo avaliar se as empresas acreditam que este tipo de contrato de trabalho são benéficos ou não, tanto para empresas quanto para empregados.

O primeiro questionamento dessa terceira seção está relacionado ao benefício do contrato de trabalho intermitente para a empresa, onde as empresas deveriam indicar se acreditavam que este modelo de contrato traz benefícios para as empresas.



Gráfico 2 – Benefício do contrato de trabalho intermitente para a empresa



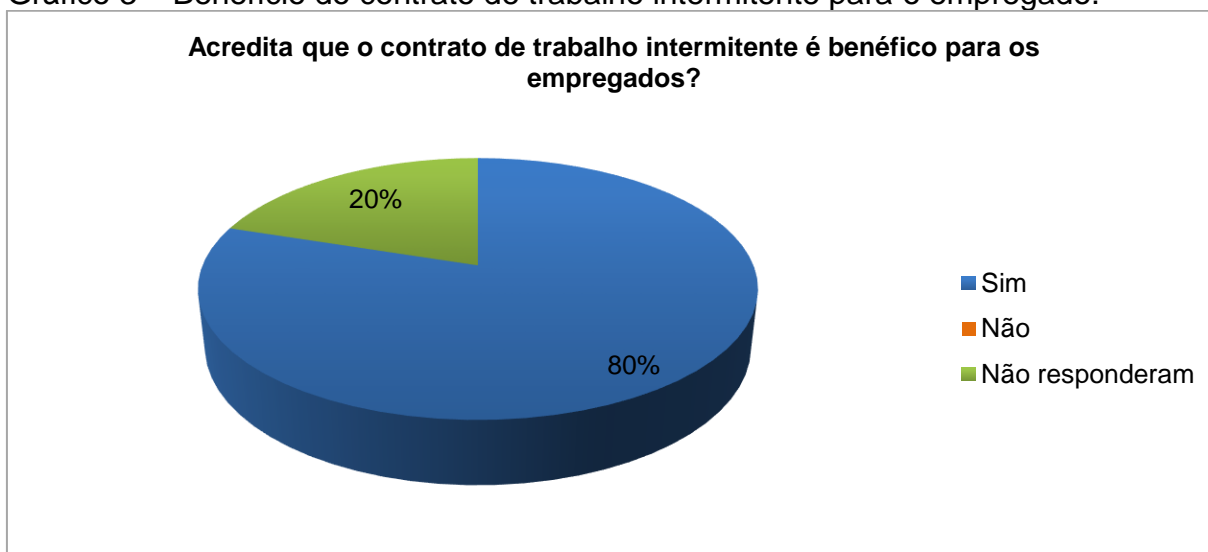
Fonte: elaborado pela autora (2019).

No Gráfico 2 verifica-se que as empresas B e D indicaram acreditar que o mesmo pode ser benéfico para as empresas, já as empresas A e E indicaram que acreditam que o mesmo não traz benefícios para a empresa. Por fim a empresa C não respondeu a pergunta em questão.

A empresa A indicou que o contrato de trabalho intermitente não é viável para a empresa, onde a mesma indicou que “Hoje para nossa empresa não está sendo viável, sendo que a produção é de 24h e quanto menos rotatividade melhor, priorizamos a qualidade”.

O próximo questionamento era relacionado ao benefício do contrato de trabalho intermitente para os empregados, onde as empresas deveriam indicar se acreditavam se o contrato poderia trazer benefícios para os empregados.

Gráfico 3 – Benefício do contrato de trabalho intermitente para o empregado.



Fonte: elaborado pela autora (2019).

No Gráfico 3 verifica-se que as empresas A, B, D e E indicaram acreditar que este tipo de modalidade de contrato de trabalho pode trazer benefícios para os



empregados. A empresa C não respondeu a pergunta em questão.

Verifica-se que em contrapartida Laraia (2018), acredita que o contrato de trabalho intermitente é prejudicial ao trabalhador em vários pontos, a mesma indica que as propostas de flexibilização das regras de contrato de trabalho ao extremo para atender as exigências impostas pelo mercado “além de romperem com as diretrizes mais importantes de proteção vigentes até então, fragilizaram o sentido de dignidade, inerente a qualquer tipo de prestação de serviços” (LARAIA, 2018, p. 219).

Por fim, a última seção do questionário tratava-se da implantação do contrato de trabalho intermitente nas empresas pesquisadas. A primeira questão avaliou se as empresas possuíam empregados contratados com esta modalidade de contrato de trabalho, onde verificamos que nenhuma das empresas pesquisadas possuíam empregados nesta modalidade.

A próxima pergunta era relacionada a quantidade de empregados contratados no contrato de trabalho intermitente, como todas as empresas indicaram não possuir, esta pergunta não foi respondida por nenhuma empresa.

Gráfico 4 – Empregados ociosos na empresa



Fonte: elaborado pela autora (2019).

De acordo com o Gráfico 4 verifica-se que as empresas B e E indicaram não possuir empregados com períodos ociosos durante a jornada de trabalho, já as empresas A, C e D não responderam esta questão. A última pergunta avaliaria se as empresas acreditavam que o contrato de trabalho intermitente poderia ajudar a redução dos empregados ociosos, porém como nenhuma empresa respondeu a pergunta anterior como “Sim” esta perguntando não foi respondida por nenhuma empresa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, pela Lei 13.467/2017, trouxe diversas alterações na legislação trabalhista, sendo que algumas delas positivas, e outras de certa forma negativas. Como mudanças positivas, podemos destacar i) a inclusão da modalidade de rescisão por acordo entre as partes; ii) a inclusão do contrato de trabalho intermitente; iii) e o reconhecimento do teletrabalho. Esta mesma reforma trouxe algumas alterações que podem ser consideradas



negativas, por exemplo i) a extinção das horas *in itinere*; ii) as rescisões não precisam mais ser homologadas no sindicato iii) e o fracionamento das férias que pode ocorrer em até três períodos.

Dentre as alterações, houve a inclusão do modelo de contrato de trabalho intermitente, este contrato é aquele no qual a prestação de serviços não é contínua, ou seja, pode ocorrer alternância nos períodos de prestação de serviços. O art. nº 452-A da CLT institui as diretrizes sobre este contrato de trabalho.

A legislação sobre esta modalidade de contrato ainda é muito recente e defasa, onde a mesma deixa aberta a interpretações diferentes de cada um com relação à diversos pontos, onde ainda possui poucos estudos e jurisprudência sobre esta legislação.

Com relação aos objetivos deste trabalho, pode-se verificar que os mesmos foram alcançados. Onde através das pesquisas bibliográficas, foi possível elencar as principais alterações incorridas com a Lei 13.467/2017, no qual foi possível alcançar o primeiro objetivo. O segundo objetivo era verificar se as empresas cerâmicas estavam implantando o contrato intermitente, onde avaliamos que as empresas associadas ao Sindicem ainda não estão implantando esta modalidade. E o último objetivo era conhecer a opinião dos empregadores sobre este mesmo contrato de trabalho, onde foi possível avaliar esta através do questionário.

Com a inclusão do contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira, pode-se destacar três pontos principais: 1) Para as empresas que possuem empregados ociosos, a implantação desta modalidade de contrato de trabalho, pode auxiliar na redução de custos com pessoal, visto que os empregados intermitentes prestam serviços apenas quando convocados. 2) Para os empregados, esta modalidade de contrato de trabalho poderá auxiliar na renda mensal, visto que o mesmo empregado poderá prestar serviços à diversas empresas. 3) Para a economia, este contrato poderá auxiliar na redução da taxa de desemprego. Como o contrato em questão foi incluído na legislação à pouco tempo, ainda não é possível avaliar qual o impacto do mesmo à longo prazo para esses pontos.

Através desta pesquisa foi possível avaliar que as empresas cerâmicas associadas ao Sindicem ainda não estão implantando a modalidade de contrato intermitente incluído através da reforma trabalhista, onde as principais motivos para a não utilização foram o fato de não possuir empregados em períodos ociosos e também evitar a rotatividade de empregados, a fim de manter a qualidade da produção.

Através desta pesquisa também foi possível avaliar que todas as empresas pesquisadas acreditam que o trabalho intermitente é benéfico para os empregados, porém nem todas as empresas indicaram achar esta modalidade de contrato de trabalho benéfico para as empresas.

A aplicação da pesquisa possuiu limitações, sendo uma delas a dificuldade do retorno do questionário pelas empresas, onde o questionário foi encaminhado à 11 empresas e retornando apenas 5 delas, sendo que apenas 3 questionários possuíam todas as perguntas respondidas. Em contato telefônico inicial, a maioria das empresas se disponibilizaram a responder o questionário, entretanto, após o envio por e-mail, elas não realizaram o retorno com os dados indicados, limitando assim a quantidade de empresas entrevistadas.

Como sugestão para pesquisas futuras, poderá ser avaliado o impacto financeiro da contratação de empregados intermitentes, podendo verificar se realmente este modelo de contrato é benéfico às empresas, assim como citado pela maioria das empresas.



## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**: Elaboração de trabalhos na graduação. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2007. 160 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, 1967, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 03 out. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 07 out. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 12 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 14 out. 2018.

BRASIL. **Projeto de lei nº 6.787-B de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2016. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&f ilename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&f ilename=Tramitacao-PL+6787/2016). Acesso em: 15 out. 2018.

D'AMORIM, Mariana Correia. **O Contrato de Trabalho Intermitente**. 66 f. 2018. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo nº 2, de 23 de outubro de 2015**. Lei do Estatuto dos Trabalhadores. Ministério do Emprego e da Segurança Social BOE n. 255, de 24 de outubro de 2015. Referência: BOE-A-2015-11430. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Código de Regulamentos Federais, Título 5: Pessoal Administrativo**. Washington: Superintendente de Documentos dos EUA, 2012. 895 p.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do Contrato de Trabalho Intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à Luz do Direito Comparado**. Colunas,





Legislação, Notícias, 1 de maio de 2017. Disponível em:  
<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermittente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/> Acesso em: 13 jun. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. 1406 p.

IBGE. Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019**. Agência IBGE Notícias, 30 de abril de 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>. Acesso em: 15 maio 2019.

ITÁLIA. **Decreto Lei nº 81, de 15 de junho de 2015**. Regulação orgânica de contratos de trabalho e revisão da legislação sobre direitos, nos termos do artigo 1, parágrafo 7, da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183. Publicado no Gazz. Uff. 24 de junho de 2015, n. 144, S.O, Disponível em: [https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto\\_Legislativo\\_15\\_giugno\\_2015\\_n.81.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf). Acesso em 20 maio 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. 1396 p.

JUS BRASIL **História: A criação da CLT**. 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 28 set. 2018.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito Fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente**. 249 f. 2018. Tese (Doutorado) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 305 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. 604 p.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, v. 1, n. 51, p.127-148, dez. 2017. Semestral. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>. Acesso em: 10 out. 2018.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e testes. 2. Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004. 320 p.



PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009.** Aprovação do Código do Trabalho. Diário da República, 1.a série, n. 30, 12 de fevereiro de 2009, Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 05 maio 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 276 p. Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997. 416 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do Trabalho.** 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. 554 p.



## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Prezado (a) Senhor (a)

Sou acadêmica da nona fase do curso de Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de “Analisar se o contrato de trabalho intermitente está sendo implantado nas empresas cerâmicas associadas ao SINDICERAM”.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico, assim o nome da empresa não será divulgado.

Atenciosamente,  
Aline Silvestri

### 1 – Caracterização da empresa

1.1 Qual a média do faturamento anual da empresa:

Até 360.000,00                       De 360.000,01 à 720.000,00                       De 720.000,01 à 1.800.000,00  
 De 1.800.000,01 à 3.600.000,00                       De 3.600.000,01 à 4.800.000,00                       Acima de 4.800.000,01

1.2 Qual a quantidade de empregados contratados que a empresa possui?

Até 50                       De 51 à 100                       De 101 à 150                       De 151 à 200                       de 201 à 250  
 De 251 à 300                       De 301 à 350                       De 351 à 400                       De 401 à 450                       Acima de 451

1.3 A empresa realiza a exportação dos produtos? Se sim, para quais países?

R:

1.4 Em qual estado brasileiro esta localizado o maior número de clientes?

R:

### 2 – Conhecimento sobre a legislação trabalhista

2.1 O setor de pessoal da empresa possui conhecimento sobre as principais alterações incorridas com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 – Reforma trabalhista?

Sim                       Não

2.2 O setor de pessoal da empresa possui conhecimento sobre o modelo de contrato de trabalho intermitente que entrou em vigor a partir da Lei 13.467/2017?

Sim                       Não



2.3 Com base nas informações que você possui sobre este modelo de contrato, acredita que o mesmo pode ser benéfico para a empresa?

Sim  Não

2.4 Com base nas informações que você possui sobre este modelo de contrato, acredita que o mesmo pode ser benéfico para o empregado?

Sim  Não

### **3 – Implantação do contrato de trabalho intermitente**

3.1 A empresa possui empregados contratados sobre o regime de contrato intermitente?

Sim  Não

3.2 Se a resposta anterior for sim, quantos empregados são contratados nesta modalidade?  
R:

3.3 Durante a jornada de trabalho, os empregados possuem períodos em que permanecem ociosos?

Sim  Não

3.4 Se a resposta anterior for sim, acredita que a contratação de empregados intermitentes ajudaria na questão de colaboradores ociosos?

Sim  Não