



MANZATTI, Bárbara Fernanda  
BUSSE, Jaqueline Samara  
POTHIN, Luciano Miglioli  
SANTOS, Vanessa Karine dos  
Luciano\_miglioli@Hotmail.com  
Centro Universitário FAG – Campus Toledo  
CORREA, Jose Domingos Nunes  
Professor Orientador

## REFORMA TRABALHISTA

### INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista foi aprovada pelo senado e sancionada pelo Presidente da República Michel Temer, pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017. Neste trabalho foi demonstrada uma das alterações decorrentes da reforma trabalhista: os contratos de trabalho intermitente. Esta reforma na CLT, passará a vigorar a partir de novembro para todos os contratos de trabalho.

### DESENVOLVIMENTO

O trabalho intermitente é uma modalidade de contratação que a legislação atual não contempla, porém com a reforma trabalhista passará a ser prevista pela CLT. De acordo com a Lei nº 13.467 de 13/07/2017 com o contrato de trabalho intermitente as empresas poderão contratar esporadicamente o trabalhador, ou seja, a prestação de serviço será realizada com alternância de períodos. Assim, o trabalhador terá períodos de labor intermediado por período sem trabalho. Para a elaboração do contrato desta modalidade, são exigidos alguns requisitos: o contrato de trabalho deverá ser celebrado por escrito, não havendo validade caso seja firmado verbalmente; no contrato deverá ser especificado o valor da hora de trabalho acordado, não podendo ser menor que o salário mínimo nacional, tampouco poderá haver diferença em relação aos demais empregados que exerçam a mesma função na empresa, posto que se o salário for diferenciado, a empresa estaria ferindo o princípio da isonomia e/ou equiparação salarial; outro requisito particular deste contrato, é a solicitação do serviço do empregado, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a requisição de seu trabalho com 03 (três) dias de antecedência e o empregado terá 01(um) dia para responder seu chamado, caso não dê retorno, seu silêncio será entendido como recusa; com o descumprimento do chamado, a parte culpada arcará com uma multa indenizatória de 50% da remuneração que seria devida, tendo um prazo de 30 (trinta) dias para o pagamento. Como o trabalho intermitente não é realizado diariamente, o período de inatividade não será considerado tempo a disposição do empregador, podendo assim o trabalhador prestar serviço a outros contratantes.

As verbas devidas decorrentes da prestação de serviços, serão as mesmas de um contrato de trabalho comum. O trabalhador terá direito a sua remuneração, férias proporcionais com acréscimo de 1/3 (um terço), 13º (décimo terceiro) salário proporcional, descanso semanal remunerado, adicionais legais como insalubridade, periculosidade, contribuição previdenciária (INSS), fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e depois de 12 (doze) meses de prestação de serviço adquire o direito de usufruir de férias. Porém, terá apenas o benefício de não prestar serviço a empregador em específico, visto que todas as verbas trabalhistas serão pagas logo após a prestação do serviço, incluindo as férias.

### CONCLUSÃO

Concluimos que a reforma trabalhista teve como objetivo atualizar a realidade do mercado de trabalho atual, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho vigente é de 1940. Assim, um dos principais pontos colocados em questão é a inclusão de novas formas de contratos de trabalho, como a intermitente. Destaca-se que nesta nova modalidade, os empregados terão o direito de trabalhar de acordo com a legalidade, podendo assim sair da informalidade e garantir seus direitos como trabalhador.

### REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 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 01/10/2017