



## A REFORMA TRABALHISTA E O RECRUTAMENTO DO TRABALHO INTERMITENTE

### THE LABOR REFORM AND THE RECRUITMENT OF INTERMITTENT WORK

Maria das Graças Teodoro<sup>1</sup>, Gleibe Pretti<sup>2</sup>, Antônio Carlos Estender<sup>3</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem como finalidade, trazer aos leitores uma análise positiva referente à lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que é a **Reforma Trabalhista**; se propõe a compreender as percepções dos *stakeholders* sobre o **Trabalho Intermitente** para a aplicação prática na empresa; visa também solucionar questões/problemas específicos, no caso, da Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho Intermitente, tem como objetivo verificar qual o conhecimento e método de aplicação, utilizado na empresa e como isso é passado aos seus colaboradores ; **Métodos:** Foi realizado um estudo de caso, em uma empresa do setor de rádio e televisão, onde alguns funcionários foram entrevistados e a partir da coleta de dados, obtidas através de questionários destinados aos *stakeholders*. Observou-se que os principais resultados foram: Em sua maioria, apenas os diretores e gerentes tinham o conhecimento concreto do questionamento, já a grande parte dos operários, tinham apenas informações de terceiros e não possuíam uma referência sólida. Diante do exposto as implicações mais relevantes foram: efetuar um meio de comunicação entre funcionários e diretoria por meio de um *workshop*, a fim de sanar todas as dúvidas e incertezas que os colaboradores possuíam referente ao assunto, a fim também de motivá-los e mostrar o quanto são importantes para a organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** Análise. Compreender. Solucionar. Lei.

**ABSTRACT:** *This article aims to bring readers a positive analysis regarding the law nº 13.467 of July 13, 2017, which is the Labor Reform; proposes to understand the perceptions of the stakeholders about Intermittent Work for the practical application in the company; also aims to solve specific issues. In the case of Labor Reform and Recruitment of Intermittent Work, aims to verify what knowledge and method of application, used in the company and how it is passed on to its employees; **Methods:** a case study was conducted in a company in the radio and television sector. Where some employees interviewed and from the data collection, obtained through questionnaires addressed to stakeholders. It observed that the main results were for the most part; only the directors and managers had the concrete knowledge of the questioning, since the majority of the workers had only information from third parties and did not have a solid reference. In view of the above, the most relevant implications were to make a communication medium between employees and management through a workshop, in order to resolve all doubts and uncertainties that employees had regarding the subject, in order to motivate them and show how important they are to the organization.*

**KEYWORDS:** Analysis. Understand. Solve. Law.

<sup>1</sup> (Rede Record) mahteodoro@hotmail.com

<sup>2</sup> (Universidade UNIVERITAS/UNG) professorgleibe@gmail.com

<sup>3</sup> (Universidade Municipal de São Caetano) estender@uol.com.br



## Introdução

A Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017 e pela medida provisória 808. A justificativa do governo para criar essa reforma seria o combate ao desemprego e a crise econômica no país; crise na qual foi considerada a pior recessão da história do país, havendo recuo no Produto Interno Bruto (PIB) por dois anos consecutivos. O desemprego atingiu seu auge em março de 2017 com uma taxa de 13,6 por cento, o que representava mais de 14 milhões de brasileiros desempregados.

Uma das principais mudanças na legislação feita pelo projeto de reforma trabalhista é a regulamentação do trabalho intermitente, que anteriormente era conhecido como *freelancers*. O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador, expressamente prevista na Lei da Reforma Trabalhista.

Segundo o artigo 452-A, da Lei nº 13.467, que instituiu a reforma trabalhista, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, com o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou do devido aos demais empregados do estabelecimento, que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Segundo a lei, o empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, informando qual será a jornada, pelo menos três dias corridos antes do seu início. Recebida a convocação, o empregado terá um dia útil para responder. Aceita a oferta de trabalho, quem descumprir o contrato, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, multa de 50% da remuneração que seria devida. Ao fim de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato: da remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. O empregador ainda recolherá a contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado, comprovante.

A fim de entendermos melhor essa modalidade, algumas perguntas devem ser analisadas e respondidas: Como funciona o contrato de trabalho intermitente? Por que foi aprovado a criação dessa nova modalidade de contrato? Quais as características positivas e negativas desse novo método de contrato?

O contrato de trabalho intermitente funcionará da

seguinte maneira: Será necessário que o empregador siga categoricamente as regras estabelecidas para essa modalidade, tais como: O documento deve ser escrito e ter as especificações de trabalho; Convocar o funcionário com antecedência; Multa em caso de descumprimento do acordo feito; O empregado pode trabalhar para outras empresas; O empregado deve receber a remuneração pelo serviço prestado, onde a remuneração tem que conter os valores de DSR, 13º salário, férias e adicionais.

A aprovação dessa modalidade de contrato, tem como objetivo, oficializar o popular “bico”. Com ele, o trabalhador atua apenas quando recebe uma convocação do empregador. O salário é calculado por hora ou dia de trabalho. O valor não pode ser inferior a R\$4,26 por hora ou R\$31,23 por dia, pois obedece a remuneração mínima em vigor no país.

Podemos citar como característica positiva para este novo método de contratação: Geração de mais vagas de emprego; Formalização dos bicos; Direito aos benefícios trabalhistas e previdenciários; Jornada de trabalho flexível. Em contrapartida, temos as características negativas: Salários baixos; Cobrança de contribuição do INSS em caso de salários abaixo de R\$937,00.

Realizar levantamento das percepções dos *stakeholders* sobre a Reforma Trabalhista e o Trabalho intermitente; analisar, o quadro de percepções, fatos, situações, e processos, a fim de identificar e examinar as relações existentes entre os entrevistados; apontar as semelhanças e diferenças entre a literatura e os resultados obtidos com as entrevistas; elaborar ações baseadas nas percepções das situações vivenciadas pelos entrevistados para a produção de ações que possibilitem atingir os objetivos.

É de grande importância abordar o assunto da Reforma Trabalhista, uma vez que, o trabalho faz referência à grande maioria dos brasileiros. Diante de diversas rejeições a Reforma, por acharem que beneficiaria apenas ao empregador, há uma necessidade de esclarecer que os direitos essenciais do trabalhador, como 13º salário, férias e FGTS serão mantidos, bem como as alterações que aconteceram são frutos de uma modernização do mercado de trabalho à forma como o mundo trabalha; o empregador passa a tratar o empregado onde o mesmo poderá negociar os seus direitos. Por exemplo: Se um conflito for levado à Justiça do Trabalho, o que valerá é o acordo entre empregador e empregado, e não o que determina a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Na prática, muitas regras rígidas poderão ser flexibilizadas durante os acordos.



Este artigo, visa a contribuir para o esclarecimento de questões relacionadas ao objeto de pesquisa. Afim de responder perguntas e questionamentos relacionados a Nova Lei Trabalhista e o Trabalho Intermitente, destacando os benefícios, direitos e deveres aplicados essa nova modalidade de contrato de trabalho.

## 1 Revisão de Literatura

### 1.1 Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho Intermitente

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), ocorrida em 14.07.2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 373-374.).

Pode-se chamar de recrutamento, o processo de atrair pessoas para determinada vaga de uma organização. De acordo com Chiavenato (2009, p. 67), “as pessoas e as organizações estão engajadas em um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros”. Segundo o mesmo, recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que tem por objetivo atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.

Para Gil (2012 pg. 93), antes de ser efetuado o recrutamento, deve-se definir qual será o cargo ocupado, o perfil do indivíduo adequado para preencher a vaga e após isso, determinar onde poderão ser encontrados os candidatos mais adequados. Passa-se, então, ao recrutamento que consiste num processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da empresa.

O recrutamento pode ser definido como a simples “atração de mão de obra” Pontes (2010). Ou seja, recrutar é divulgar uma oportunidade de emprego em determinada empresa, com o objetivo de atrair pessoas para o processo de seleção. Em contrapartida, segundo Klöckner e Campos (2011, p. 118) recrutar vai muito além. Para ele, o recrutamento de pessoal não pode ser entendido e realizado como uma estratégia isolada de outros processos organizacionais, porque também ele deverá estar inserido como ferramenta estratégica na medida em que tentará captar os melhores profissionais, ou seja, buscará captar os talentos necessários para

que possam dar os resultados que a empresa espera agregando valor à sua contratação.

A Reforma Trabalhista sancionada pelo presidente Michel Temer no dia 13 de julho de 2017 criou uma categoria de serviço que antes não existia nas leis de trabalho: o chamado Contrato de Trabalho Intermitente. Através deste contrato, as empresas podem contratar um funcionário para trabalhar esporadicamente e pagá-lo apenas pelo período em que prestou seus serviços. Antes, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não regulamentava o trabalho intermitente. O contrato com o menor número de horas era o parcial, que tinha no máximo 25 horas semanais (substituídas por 30 horas semanais, com a reforma trabalhista). O contrato intermitente, por sua vez, não define uma carga horária mínima de horas trabalhadas. Na prática, o funcionário poderia até ser contratado para prestar duas horas de serviço por semana — ou por mês. Os limites máximos de jornada garantidos pela Constituição são mantidos, no entanto: 44 horas semanais e 220 horas mensais.

No presente texto, propõe-se examinar um dos principais assuntos que trouxe a Reforma Trabalhista, que é o contrato de trabalho intermitente. Ora, antes da Reforma Trabalhista, não existia na lei trabalhista esse tipo de contrato de trabalho Intermitente; Com a Lei 13.467, a reforma trabalhista criou-se essa modalidade de contrato.

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 (art. 443, § 3º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017).

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. (Art. 452-A da CLT).

Por não haver garantia de horas mínimas de trabalho, o contrato intermitente intensivo o processo de degradação das condições de trabalho, gerando nos trabalhadores ansiedade, *stress*, problema no equilíbrio entre vida e trabalho e não permite programar o pagamento das contas no final do mês. (MAEDA, Patrícia. A era do zero direitos. São Paulo: LTr, 2017, p. 117).

Em contrapartida, de acordo com o advogado Daniel Chen, mestre e especialista em Direito do



Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), o Trabalho Intermitente é uma oportunidade para quem deseja tentar o trabalho em empresas diferentes, pois o trabalhador é livre para firmar diversos contratos ao mesmo tempo. Essa modalidade de trabalho, por outro lado, garante ao empregador uma nova opção para contratar trabalhadores por eventos, antes limitado ao trabalho parcial, por prazo determinado, temporário, terceirizado e autônomo. Em relação aos três últimos, tem a vantagem de não ensejar potenciais discussões e riscos quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício, já que é uma modalidade dele.

Os autores Delgado e Delgado 2017, defendem que o contrato de trabalho intermitente fere dois direitos e garantias relevantes: a duração do trabalho (incluindo a jornada de trabalho) e a noção de salário; e acrescentam ainda que a Reforma Trabalhista deseja instituir um contrato trabalhista sem salário. Na verdade, o salário pode até existir, desde que o empregado seja convocado para comparecer ao ambiente de trabalho, tendo em vista que o pagamento apenas acontecerá se o trabalhador exercer uma atividade produtiva.

**Segundo Delgado**, O novo contrato de trabalho intermitente, inscreve-se nas mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instituir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo direito do Trabalho. (DELGADO, 2017, p. 668).

Oliveira, 2017, p. 11, acredita que o Governo Federal e o Congresso Nacional cometeram o erro de achar que poderiam “civilizar” o processo de trabalho com essa Reforma Trabalhista. Ele acredita que isso vira à tona com a necessidade de aplicação procedimental. O erro foi o legislador interferir na parte processual. Se o objetivo era criar novos empregos, aliviar as empresas e dar maior segurança jurídica aos empresários o legislador deveria se preocupar com o direito material do trabalho.

## 2 Estratégias de Pesquisa

Para o desenvolvimento da pesquisa, em termos metodológicos, será adotada a abordagem qualitativa. Para Collis; Hussey (2005), em relação aos procedimentos serão realizadas entrevistas. As pesquisas deste tipo se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cuja percepção se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações via questionários a um grupo de *stakeholders* acerca do questionamento/problema estudado para em seguida, mediante

análise, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados. A população entrevistada foi de 20 pessoas de diferentes hierarquias e as amostras foram analisadas de forma empírica.

A fim de atender aos objetivos propostos, efetuou-se uma pesquisa de método exploratório e descritivo.

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis (GIL, 2008).

“A pesquisa exploratória visa à descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes. A exploração representa, atualmente, um importante diferencial competitivo em termos de concorrência” (GONÇALVES, 2014).

A finalidade da pesquisa descritiva é observar, registrar e analisar os fenômenos ou sistemas técnicos, sem, contudo, entrar no mérito dos conteúdos.

Nesse tipo de pesquisa não pode haver interferência do pesquisador, que deverá apenas descobrir a frequência com que o fenômeno acontece ou como se estrutura e funciona um sistema, método, processo ou realidade operacional.

“Na pesquisa descritiva realiza-se o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico sem a interferência do pesquisador. São exemplos de pesquisa descritiva as pesquisas mercadológicas e de opinião” (Barros e Leheld, 2007).

A Record TV, é uma rede de televisão comercial aberta brasileira fundada em 27 de setembro de 1953 pelo empresário e comunicador Paulo Machado de Carvalho. Seus estúdios localizam-se no bairro da Barra Funda, na cidade de São Paulo e atendem pelo nome de Teatro Dermeval Gonçalves.

Atualmente, é a terceira maior emissora de televisão comercial do Brasil e a 28.<sup>a</sup> maior no ranking mundial de 2012. A Record também é a emissora de televisão mais antiga em atividade no Brasil. Com a Reforma Trabalhista, houve a necessidade de efetuar alguns ajustes nos departamentos que sofreram maior impacto, especialmente no jurídico e recursos humanos, a fim de se adaptarem as novas regras. O jurídico teve que se especializar o quanto antes as novas regras; já no departamento de RH, os contratos de jornada de trabalho já existiam, foram apenas ajustados conforme necessidade. Em relação



aos contratos de trabalho Intermitente e *Home Office*, por se tratar de uma nova modalidade, criou-se os contratos e encaminharam para validação do CEO da empresa e os Contratos Temporários já existiam, apenas passaram a seguir as novas regras.

### 3 Resultados

Os resultados descritos a seguir têm como base as informações colhidas nas entrevistas, também foram obtidas informações nos sites da organização

que contribuíram para complementar o estudo. Os resultados visaram a responder, e sanar as dúvidas e questionamentos. As discussões apresentadas buscam traduzir a interpretação do pesquisador, construída a partir da análise das respostas obtidas, bem como, os dados obtidos a partir da observação in loco. As informações foram trabalhadas de forma a apresentar as percepções dos *Stakeholders* com a finalidade de elaborar ações que venham a contribuir para a adaptação a Reforma Trabalhista e o trabalho intermitente.

**Quadro 1:** Percepções acerca da Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho Intermitente

Entrevistados	Dados da pesquisa	Soluções
Diretores (5)	<p>1. Com a aprovação da Reforma Trabalhista e a criação do Trabalho Intermitente quem se beneficia? A maioria dos gerentes acreditam que todos se beneficiam, pois irá gerar mais empregos.</p> <p>2. O que o senhor (a) entende por Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho intermitente Todos os entrevistados estão a par do assunto e a grande maioria usou a palavra “formalização do famoso “freelance” ou bico”, que atualmente regularizou, passando a ter os mesmos benefícios que os já existentes.</p> <p>3. Como se pode exercer de uma forma mais produtiva a Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho intermitente? A empresa informou que atualmente não aplicará esse tipo de contrato, mas caso haja necessidade, o ideal seria não “mexer” nos contratados de outra modalidade. E acrescentam que deve ser feito de forma clara, beneficiando ambas as partes.</p> <p>4. O que você acha que a organização deve fazer para se adaptar as mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista? Todos afirmam que a empresa já está adaptada e antes dela entrar em vigor já procuraram estudar para não serem pegos de surpresa.</p> <p>5. Quem ou o que é/são responsável (eis) pela equipe e seu método de trabalho? Sempre o gestor da área</p> <p>6. (Caso exista na organização). Quais motivos ocasionam acúmulo de tarefas e a falta de mão de obra?</p>	<p>1. Mostrar aos colaboradores que com essas mudanças além de gerar novos empregos, eles não serão prejudicados.</p> <p>2. Fazer com que todos enxerguem que aqueles trabalhadores que não tinham antes benefícios agora terão.</p> <p>3. Ainda não tivemos nenhuma experiência na empresa, mas acredito que desde que estejam bons para ambas as partes e ninguém se prejudique é o mais importante.</p> <p>4. Criar uma CI (Comunicação Interna) informando a todos os departamentos o alterou e o que permanece na nossa categoria.</p> <p>5. Todos são cientes desde a contratação dessa norma da empresa.</p> <p>6. Quem realmente quer crescer tem que buscar se qualificar e não esperar “cair do céu”.</p> <p>7. Para isso a mão de obra interna precisa buscar qualificação e não só esperar pela empresa.</p> <p>8. Conforme respostas, a solução seria a mesma (avaliação de desempenho semestralmente ou ainda que seja anualmente em todos os departamentos, motivando assim os colaboradores).</p> <p>9. Investir na mão de obra interna, com planos de carreira motivacionais.</p> <p>10. Está perfeito na forma que é praticada. O gestor que realmente sabe o que precisa em seu departamento solicita ao Rh e assim é feita o recrutamento e seleção, logo após o Rh encontrar alguém compatível com a vaga e efetuar todos os processos, o gestor é convidado a avaliar também caso queira, caso não o Rh do prosseguimento a contratação.</p>



<p>Diretores (5) Continuação</p>	<p>Os diretores acreditam que seja a falta de pessoas bem qualificadas e interessadas em crescer dentro da organização.</p> <p>7. Quais sugestões o senhor (a) teria para solucionar a falta de mão de investir na mão de obra interna, para promovê-los para cargos maiores obra? Investir na mão de obra interna, para promovê-los para cargos maiores.</p> <p>8. Quais deveriam ser as ações estratégicas implementadas pela empresa para alcançar o objetivo? Os Diretores acreditam que, deve utilizar da avaliação de desempenho semestralmente não somente para alguns departamentos, mas em todos, motivá-los com prêmios e remunerações, caso atinjam suas metas.</p> <p>9. O que a organização deveria implantar para melhoria no ambiente de trabalho? Os diretores sugerem o investimento em planos de carreira motivacionais.</p> <p>10. Como a organização exerce contratação dos funcionários? Após a solicitação do diretor/gestor da área, encaminha-se para o Rh efetuar o recrutamento e seleção.</p>	
<p>Gerentes (7)</p>	<p>1. Com a aprovação da Reforma Trabalhista e a criação do Trabalho Intermitente quem se beneficia? Os gerentes acreditam que beneficiará mais as empresas que o trabalhador. Até acham que irá gerar mais empregos, porém com mão de obra barata.</p> <p>2. O que o senhor (a) entende por Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho intermitente Os gerentes, assim como os diretores estão cientes do assunto, eles acreditam que a Reforma veio para alterar e criar novas leis que é o caso da criação do trabalho intermitente, antes conhecido como freelance e hoje passa a ser valido como contrato de trabalho com os benefícios dos demais como FGTS e etc.</p> <p>3. Como se pode exercer de uma forma mais produtiva a Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho intermitente? Diferente dos diretores, a grande maioria dos gerentes acredita que não é possível exercer de forma produtiva, pois acham que o trabalhador terá que ter mais de um contrato para sobreviver, pois não é algo garantido, estão à mercê da necessidade do empregador.</p>	<p>1. Como não foi efetuado esse tipo de contratação na empresa a solução deve ser permanecer assim, porém informar a todos os colaboradores.</p> <p>2. Sem sugestões, pois está muito claro.</p> <p>3. Não utilizar este método de contratação e manter o padrão da empresa, pois isso motiva os funcionários.</p> <p>4. Passar essas informações e qual o posicionamento da empresa, para todos os funcionários evitando assim a "rádio peão".</p> <p>5. O método utilizado é o correto e funciona muito bem.</p> <p>6. Os diretores devem avaliar também avaliação com os responsáveis do departamento e não culpar somente a equipe, verificar onde realmente está o problema para elimina-lo.</p> <p>7. Incentivar a equipe a se qualificar e não apenas aguardar pela empresa.</p> <p>8. Os gestores recebem treinamentos, com isso seria possível que eles mesmos treinassem sua equipe; caso não fosse possível à empresa investir nisso agora.</p> <p>9. Investir em seus colaboradores, com mais treinamento e capacitação.</p>



<p>Gerentes (7) Continuação</p>	<p>4. O que você acha que a organização deve fazer para se adaptar as mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista? Eles acreditam que a empresa não tem opção. Ela tem que se adaptar.</p> <p>5. Quem ou o que é/são responsável (eis) pela equipe e seu método de trabalho? Todos afirmam ser o gestor da área.</p> <p>6. (Caso exista na organização). Quais motivos ocasionam acúmulo de tarefas e a falta de mão de obra? A grande maioria afirma que se há acúmulo de tarefa é porque o gestor não está sabendo lidar com a equipe e distribuir as tarefas.</p> <p>7. Quais sugestões o senhor (a) teria para solucionar a falta de mão de obra? Acreditam ser a falta de pessoas que queiram se qualificar. Um gerente citou: “Querem ganhar bem, mas não querem fazer por onde”, esses devem ser dispensados.</p> <p>8. Quais deveriam ser as ações estratégicas implantadas pela empresa para alcançar o objetivo? Alguns gerentes dizem que o gestor deveria se encarregar de treinar sua equipe</p> <p>9. O que a organização deveria implantar para melhoria no ambiente de trabalho? Mais treinamento para capacitação.</p> <p>10. Como a organização exerce contratação dos funcionários? O departamento de recrutamento e seleção.</p>	<p>10. Está correto o modo utilizado, pois isso faz parte das atribuições do departamento de Rh.</p>
<p>Operários (8)</p>	<p>a aprovação da Reforma Trabalhista e a criação do Trabalho Intermitente quem se beneficia? Grande parte dos entrevistados estão inconformados, pois acreditam que agora os patrões irão optar neste tipo de mão de obra e pagarão bem pouco. Acrescentam ainda que não é possível se programar para pagar suas contas.</p> <p>2. O que o senhor (a) entende por Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho intermitente A maioria dos operários disseram que “não entendem muito” apenas ouviram falar ou viram na TV que alterou um “monte” de lei. Entre elas que o famoso “bico” agora também é “registrado”</p> <p>3. Como se pode exercer de uma forma mais produtiva a Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho intermitente? Praticamente todos responderam “não sei, porque não entendo muito”.</p>	<p>1. A empresa tem que falar com todos o que realmente vai acontecer.</p> <p>2. Não os deixar somente na “radio peão” e sim ouvir realmente da empresa o que está acontecendo.</p> <p>3. Para responder isso a empresa tem que ajuda-los, pois cada um fala uma coisa e sentem-se perdidos.</p> <p>4. “Eles tão certos em se adaptar se não a empresa fecha” e “acreditam que a empresa paga os advogados para isso cuidar dessas coisas”.</p> <p>5. “Desse jeito está bom para todos”.</p> <p>6. “Mandar embora os preguiçosos”.</p> <p>7. “Só quando começar a mandar embora esse povo que não quer trabalhar é que os outros vão perceber que aqui não é lugar de brincar e sim para trabalhar”</p>



<p>Operários (8) Continuação</p>	<p>1. Com 4. O que você acha que a organização deve fazer para se adaptar as mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista? Os funcionários dizem que a empresa “já deve” estar adaptada, pois tem o pessoal que cuida só disso.</p> <p>5. Quem ou o que é/são responsável (eis) pela equipe e seu método de trabalho? O “chefe” ou encarregado.</p> <p>6. (Caso exista na organização). Quais motivos ocasionam acúmulo de tarefas e a falta de mão de obra? Eles dizem que acontece “por causa dos preguiçosos, sempre um trabalha e outro não”.</p> <p>7. Quais sugestões o senhor (a) teria para solucionar a falta de mão de obra? “Mandar embora” quem não quer nada com a vida e contratar pessoas novas que queiram trabalhar.</p> <p>8. Quais deveriam ser as ações estratégicas implantadas pela empresa para alcançar o objetivo? “Contratar quem realmente quer trabalhar e não os filhinhos de papai que estão por indicação”. “Deixar de colocar as indicações só porque é filho do patrão”.</p> <p>9. O que a organização deveria implantar para melhoria no ambiente de trabalho? “Dar curso de graça”, pois as vezes não conseguem pagar um bom curso. Investir em quem “veste a camisa” da empresa e realmente e “coloca a mão na massa”.</p> <p>10. Como a organização exerce contratação dos funcionários? “É o pessoal do Rh”, é o “chefe que pede”, é o “chefe que decide”.</p>	<p>8. “Deixar de contratar os filhos dos chefes para cargos bons e colocar quem está na empresa ralando a anos por uma promoção ai vem um filhinho de papai e aquela pessoa que merece o cargo ainda tem que ensinar o serviço”.</p> <p>9. “ Ver quem fecha com a empresa e quer trabalhar e pagar cursos para essas pessoas para terem mais conhecimento e poder crescer”.</p> <p>10. “Assim está bom”</p>
--	---	---

Fonte: Dados da pesquisa



A REFORMA TRABALHISTA E O RECRUTAMENTO DO TRABALHO INTERMITENTE  
Maria das Graças Teodoro, Gleibe Pretti, Antônio Carlos Estender

Através das respostas obtidas dos entrevistados, foi possível observar as seguintes convergências: Todos os entrevistados de uma forma mais clara ou não, entendem o que se refere a reforma trabalhista e o contrato intermitente, inclusive utilizaram as palavras populares “bico” e “freelance” para explicarem o que seria o recrutamento de contrato intermitente. O grupo de entrevistados também concordam que a empresa já está adaptada as mudanças ocorridas, ainda que tenha optado em não fazer este tipo de recrutamento para trabalho intermitente a princípio. Embora cada grupo use um tipo de palavra para identificar quem é o responsável pela equipe, todos de modo geral afirmam ser o gestor da área, também conhecido com chefe para os operários. Quando o assunto é melhoria no ambiente de trabalho, todos de uma forma geral, acreditam que a organização deve investir em treinamentos e qualificações para os colaboradores.

Porém, quando o assunto é quem se beneficia com a reforma trabalhista e o recrutamento de trabalho intermitente, há muitas divergências; Os diretores afirmam que todos irão se beneficiar uma vez que novos empregos irão surgir. Em contrapartida, os gerentes acreditam que o beneficiado será o empregador e que infelizmente o colaborador terá sua mão de obra desvalorizada, tendo assim que ter vários contratos para ajudar na renda. Já os operários, dizem que, com esse tipo de contrato não conseguirão se programar para pagar suas contas, pois ficam a mercê do patrão os convocarem quando houver a necessidade de sua mão de obra.

Ao questionarmos, como o tema pode ser exercido de forma produtiva, os diretores foram comunicados que a empresa a princípio não irá aderir esta modalidade de contrato, porém para ser exercida de forma produtiva, ambas as partes devem estar de acordo, os gerentes por sua vez discordam dos diretores, pois não veem benefícios aos colaboradores, os operários por sua vez, não souberam responder pois não entendem muito do assunto. Quando o assunto é acúmulo de função ou falta de mão de obra, os diretores, afirmam ser devido a pouca qualificação e a falta de interesse dos funcionários e para solucionar este problema eles sugerem o investimento da empresa na mão de obra interna, através de bolsas e cursos aos interessados e mercedores; Já os gerentes acreditam que se há acúmulo de tarefas é devido ao gestor não saber distribuir as tarefas a equipe e para solução do problema sugerem que dispensem os que não querem trabalhar e invistam em quem realmente está disposto a colaborar com a empresa; O grupo de operários por sua vez, foi bem radical, eles dizem

que só ocorre acúmulo de função pois sempre há os “preguiçosos” que não querem trabalhar, os mesmos sugerem a dispensa desse tipo de colaboradores.

De acordo com os entrevistados, observou-se o grupo de diretores estão totalmente de acordo com a Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Contrato Intermitente, pois afirmam que será benéfico para ambas as partes e gerará novas possibilidades de emprego.

Em contrapartida, o grupo de gerentes entrevistados, concordam com a Reforma Trabalhista, porém, não estão de acordo com a contratação intermitente, por acreditarem que apenas o empregador se beneficiará, e o empregado terá que trabalhar talvez com mais de um contrato para conseguirem se sustentar.

O grupo de operários entrevistados, afirmam que essa nova modalidade não os beneficiará em absolutamente nada, pois caso a empresa opte por essa contratação não conseguirão de programar para pagarem suas contas pessoais.

Através das respostas obtidas com o questionário, foi possível compreendermos, qual a maior dificuldade na empresa em relação a Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho Intermitente. Dos grupos de entrevistados, os que mais criticaram a alteração na lei, foram os operários; estes por sua vez, a maioria de suas respostas foi que não entendiam muito a respeito do assunto, porém “ouve falar” que não os beneficiava, seja através de colegas ou até mesmo via meios de comunicação. Ou seja, infelizmente, devido à falta de orientação e esclarecimento entre as partes, os funcionários, não buscaram entender o assunto e tiraram conclusões precipitadas, sem mesmo compreender a respeito.

Observou-se ainda, a falta de comunicação entre diretores, gerentes e operários. Alguns diretores, informaram que antes mesmo da nova lei entrar em vigor, eles foram convocados e orientados pelo CEO e jurídico da organização, quais seriam as novas regras e em que a empresa iria sofrer alterações. Porém essas orientações não foram transmitidas aos gerentes e operários. Sendo assim, os demais grupos ficaram cheios de incertezas, tirando suas próprias conclusões. Os gerentes ainda têm a possibilidade de se informarem e foi o que fizeram; os operários por sua vez, infelizmente, não têm o mesmo acesso e acabam ficando esquecidos.

Em relação ao recrutamento de trabalho intermitente, a empresa optou em não utilizar este tipo de contrato atualmente e prefere continuar com seus contratos de tempo indeterminado. A mesma também nos apresentou o modelo pronto de contrato intermitente, pois embora não estejam utilizando



atualmente, caso haja necessidade, eles já têm o contrato aprovado pela alta cúpula.

Contudo, sugerimos aos diretores da organização, que independente da organização utilizar ou não este método de contratação, assim como eles foram orientados o mesmo deveria ser feito para com os gerentes e assim os gerentes transmitissem aos operários. Esta ação, certamente, diminuiria uma grande porcentagem das incertezas e descontentamento entre as equipes.

#### 4. Discussões

De acordo com os dados constantes no quadro 1, observou-se que as percepções dos *stakeholders* que responderam o questionário demonstrando dúvidas e incertezas.

Eliminar Insegurança	Diminuir Incertezas	Criar Proporcionar conhecimento	Elevar motivação
----------------------	---------------------	---------------------------------	------------------

Afim de eliminarmos a insegurança e diminuirmos todas as incertezas que observamos nos *stakeholders*, montamos um plano de ação para empresa, baseada nas dúvidas que os entrevistados nos apresentaram; O gestor responsável por treinamento e desenvolvimento da organização foi informado o que seria pertinente transmitir aos colaboradores a respeito da Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho Intermitente.

Certamente ao colocar em prática o plano de ação, o mesmo proporcionará aos colaboradores a oportunidade de adquirir um vasto conhecimento do assunto, bem como e elevação da autoestima dos mesmos; proporcionando assim um ambiente agradável com funcionários motivados.

Diante das respostas obtidas através dos entrevistados, apresentamos a empresa um plano de ação, a fim de sanar as dúvidas e inseguranças que paira na empresa após a reforma trabalhista.

Será feito um *workshop*, para todos os funcionários interessados, com o tema: A Reforma Trabalhista e o Recrutamento do Trabalho Intermitente – Qual impacto na empresa?

Este *workshop* deverá ser feito, porque a grande maioria dos colaboradores ainda apresenta muitas dúvidas e incertezas com relação ao tema; muitos deles inclusive, temem perder seu emprego. O mesmo será ministrado no auditório do Rh, localizado dentro da emissora; Devido à grande

demanda de funcionários a apresentação será feita nos dias 09 a 11 de maio, em dois horários: das 11h00 às 13h00 ou das 15h00 às 17h00. Os responsáveis pela apresentação será a equipe de treinamento e desenvolvimento da empresa, onde os mesmos farão uma apresentação do que mudou com a Reforma Trabalhista e qual o método de trabalho a empresa irá adotar; será possível também que os colaboradores participem expondo suas dúvidas e sugestões.

A empresa não nos fornece informações de valores gastos com os *workshops* realizados, porém as consequências do mesmo será de funcionários mais qualificados, bem instruídos e motivados.

#### 5 Considerações Finais

Os objetivos desse trabalho foram analisar as vantagens ou desvantagens que a Reforma Trabalhista trouxe ao criar a modalidade de Trabalho Intermitente, para tal foi realizado um estudo de caso, com abordagem qualitativa por meio de entrevistas, na empresa Record TV, no setor de administração. A revisão de literatura sugere que existe uma relação entre a Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente.

A princípio, tinha-se receio de que o questionamento sobre os temas desta pesquisa não fosse bem compreendido pelos *Stakeholders* durante a entrevista, porém foi surpreendente o entendimento deles quanto aos assuntos tratados, acreditando-se que isso se deve pela própria rede de informações que faz parte de seu cotidiano.

Foi possível avaliar que todos os entrevistados estavam de uma certa maneira a par do assunto, o que a grande maioria necessitava, principalmente o grupo de operários era uma posição firme da empresa, onde os acalmassem e os fizessem compreender que continuam sendo funcionários importantes, independente da Reforma Trabalhista.

Como sugestão de estudos futuros, é necessário ampliar a amostra para outras revisões de literatura, ampliar o período de tempo para possibilitar uma visão mais abrangente do emprego dos métodos de pesquisa, podendo apresentar contribuições significativas como, por exemplo, permitir novas contribuições metodológicas na área e ampliar a análise dos resultados e, por fim, a realização de futuras pesquisas ligando o objeto de pesquisa com as escolhas metodológicas que se mostrariam relevantes no sentido de verificar tendências e oportunidades de pesquisa, para que os profissionais e gestores da área tenham mais clareza sobre o tema.



## REFERÊNCIAS

BARROS, A. J. da S.; LEHFELD, N. A. de S. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. Barueri: Manole, 2009.

COLLINS, J. H. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DELGADO, M. G.; DELGADO G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 154 e p. 155.

GARCIA, G. F. B. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 373-374

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. P. 93

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. P. 64

GONÇALVES, H. A. **Manual de metodologia da pesquisa científica** 2. Ed. 2014.

KLÖCKNER, W. J.; CAMPOS, D. C. **Atuando no subsistema recrutamento de pessoal**. In: CAMPOS, D. C. *Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos*. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MAEDA, P. **A era do zero direitos**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117.

OLIVEIRA, F. A. de. **Reforma Trabalhista Comentários a Lei 13.467 de julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017, p.11

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010.