

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Demian Rodrigues da Silva

**A APLICABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE EM FACE DO ENTREVISTADOR
FREELANCER**

Taubaté – SP

2019

Demian Rodrigues da Silva

**A APLICABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO
INTERMITENTE EM FACE DO ENTREVISTADOR
FREELANCER**

Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para o desenvolvimento do Trabalho de Graduação necessário para a obtenção do diploma de Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade de Taubaté.

Orientador Sugerido: Prof. Luiz Arthur de Moura

Taubaté - SP

2019

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

S586a Silva, Demian Rodrigues da
A aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em face do
entrevistador freelancer / Demian Rodrigues da Silva -- 2019.
46 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2019.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências
Jurídicas.

1. Contrato de trabalho. 2. Reforma legislativa - Brasil. 3. Relações
trabalhistas - Brasil. 4. Direito do trabalho - Brasil. 5. Brasil. [Lei n. 13.467,
de 13 de julho de 2017]. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 34:331(81)

DEMIAN RODRIGUES DA SILVA

**A APLICABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM FACE
DO ENTREVISTADOR FREELANCER**

TCC/Monografia/Dissertação/Tese
apresentada para obtenção do
Certificado de Graduação/
Especialização/Título de Mestre/
Doutor pelo Curso _____
Do Departamento de _____
Da Universidade de Taubaté,
Área de Concentração: _____

Data: _____

Resultado _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Assinatura _____

Prof. Dr. _____

Assinatura _____

RESUMO

Com o advento da Reforma Trabalhista no Brasil, ocorreu uma série de alterações em diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. Através dessa Reforma nasceu a Lei nº 13.467/2017, que especificamente introduziu em nosso ordenamento jurídico uma nova modalidade de contrato de trabalho, o chamado Contrato de Trabalho intermitente. Esse novo tipo de contrato de trabalho tem como fundamento a característica de contratar o empregado pagando seu salário apenas pelas horas ou dias trabalhados, de maneira descontínua, de acordo com a necessidade do empregador. A motivação do projeto de lei que trouxe essa nova modalidade de contrato foi o alto índice de desemprego no país tendo como justificativa a promessa de diminuir o desemprego e regularizar o empregador que trabalha de maneira intermitente como um pesquisador por exemplo. O método empregado no presente estudo foi dedutivo em face da Lei nº 13.467/2017 e da Queda da Medida Provisória 808/2017 não votada pelo Congresso Nacional tendo sua validade perdida no mês de abril de 2018. A conclusão que se pode chegar até o presente momento é que desde sua validade, o contrato de trabalho intermitente não diminuiu consideravelmente o índice de desemprego no país, não teve de fato sua aplicabilidade pelos empregadores de maneira significativa e tem um potencial de precarização de mão de obra e uma expectativa de regularização de serviços descontínuos como por exemplo o de garçom, mas que até o momento não se concretizou.

PALAVRAS CHAVE: Contrato de Trabalho Intermitente. Lei nº 13.467/2017, Medida Provisória nº 808/2017. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

As a result of the Labor Reform in Brazil, a number of changes have occurred in several articles of the Consolidation of Labor Laws. Through this Reform it was introduced Law No. 13,467 / 2017, which specifically introduced into our legal system a new form of employment contract, the so-called intermittent employment contract. This new type of employment contract is based on the characteristic of hiring the employee paying his or her salary only for the hours or days worked, in a discontinuous manner, only in accordance with the employer's needs. The motivation of the bill, that brought this new type of contract was the high rate of unemployment in the country, justified by the promise of reducing unemployment and regularizing the employer who eventually works as waiters for example. The method used in the present study was deductive in view of Law No. 13,467 / 2017 and the fall of Provisional Measure 808/2017 not voted by the National Congress and which its validity was terminated in April 2018. The conclusion that can be reached by the present moment is that since its validity, the intermittent employment contract has not considerably reduced the unemployment rate in the country and it has not in fact been significantly enforced by employers, has potential for precarious labor and despite the expectation of regularization of discontinuous services such as waiter, these results have not yet been achieved.

KEYWORDS: Employment Contract. Intermittent Work Contract. Labor Reform. Law nº. 13.467 / 2017. Provisional Measure no. 808/2017

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
2.1 A QUESTÃO SOCIAL.....	11
2.2 A GRANDE INDÚSTRIA E O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA.....	13
2.3 O LIBERALISMO.....	13
2.4 O INTERVENCIONISMO.....	14
2.5 O ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL.....	15
3 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	16
3.1 A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	17
4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A MP 808/2017.....	18
4.1 CONCEITO.....	19
4.2 PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 452-A DA CLT.....	20
4.3 CONVOCAÇÃO.....	21
4.4 A MULTA PELO DESCUMPRIMENTO À CONVOCAÇÃO.....	22
4.5 FORMA DE PAGAMENTO.....	22
4.6 FÉRIAS.....	23
4.7 PERDA DA GARANTIA MÍNIMA AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.....	24
4.8 RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SOCIAL.....	24
4.9 AUXÍLIO DOENÇA.....	25
4.10 SALÁRIO MATERNIDADE.....	25
5 DIFERENÇA ENTRE EVENTUALIDADE E INTERMITÊNCIA.....	25
6 JURISPRUDÊNCIA.....	27
7 A PESQUISA DE MERCADO REALIZADA PELO ENTREVISTADOR.....	29
7.1 CONCEITO DE PESQUISA.....	30
7.2 METODOLOGIA.....	31
7.3 PROPÓSITO DA PESQUISA DE MERCADO.....	32
8 O INSTITUTO DE PESQUISA E A EMPRESA.....	32
9 O ENTREVISTADOR.....	33
10 A DEVIDA APLICABILIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE EM FACE DO ENTREVISTADOR	

FREELANCER.....	34
10.1 DO DIREITO.....	35
10.2 O ACORDO.....	36
10.3 O PRAZO.....	37
10.4 SUBORDINAÇÃO.....	37
10.5 INTERMITÊNCIA.....	39
10.5.1 TEORIAS.....	39
10.6 CONVOCAÇÃO DO ENTREVISTADOR.....	41
10.7 DA RETENÇÃO DO PAGAMENTO AO ENTREVISTADOR PREVISTO NO § 6 DO ARTIGO 452-A.....	41
11 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS.....	45

IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO

Título: A Aplicabilidade do Contrato de Trabalho Intermitente em face do Entrevistador Freelancer

Aluno: Demian Rodrigues da Silva

Endereço: Avenida Engenheiro Cesar Augusto Costalonga Varejão,
271, casa 13, Bairro Barreiro, Taubaté/SP.

E-mail: demiansilva@gmail.com

Orientador Sugerido: Prof. Luiz Arthur de Moura

Especificação do Produto Final: Trabalho de Graduação

Instituição: Universidade de Taubaté - UNITAU

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017, promulgada em 13 de julho de 2017 e vigente a partir do dia 11 de novembro de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e trouxe diversas inovações e conceitos, mudando de forma significativa as relações laborais no Brasil.

Uma delas é a regulamentação do trabalho intermitente, inserida como modalidade de trabalho sob vínculo de emprego.

A regulamentação do trabalho intermitente foi sustentada com base nos argumentos de que as empresas teriam mais facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nessa modalidade, levando a uma redução no número de desempregados do país que na época era em torno de 14 milhões.

Argumenta-se também que, a referida legislação regulamenta a prática de trabalho em “bicos”, conferindo uma maior proteção aos trabalhadores nessa situação.

Contudo, é necessário uma análise mais detida da regulamentação no que tange ao contrato de trabalho intermitente, acerca de eventuais brechas deixadas pela legislação, bem como possíveis contradições com conceitos já solidificados no direito do trabalho brasileiro, levantando, inclusive, questionamentos quanto a possíveis prejuízos para o trabalhador.

A Medida Provisória (MP) 808/2017, publicada em 14/11/2017, trouxe diversas alterações à Lei 13.467/2017 (lei da Reforma Trabalhista), alterações estas que passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação.

Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro (§ 7º do art. 62 da CF) estabelece que toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade.

Decorridos o prazo previsto legalmente, a citada medida sequer foi submetida ao Congresso para aprovação. Portanto, perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018.

Essa MP amenizava muitos pontos que visou favorecer mais o

empregador que o empregado, porém com a perda de sua validade só restou operar o direito com os dispositivos em vigência estabelecidos na CLT.

Diante disto, o estudo feito a respeito do tema foi identificar quais seriam as alternativas para equilibrar a relação entre empregado e empregador, e entender qual a melhor maneira de operar o direito a favor do empregado freelancer, no caso um entrevistador, para invocar o Judiciário para a devida aplicação das regras estabelecidas com os artigos que foram inseridos na CLT que definem o que é um contrato intermitente e qual seus requisitos.

O estudo consiste em analisar a legislação acerca do trabalho intermitente, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, sob as perspectivas dos benefícios para o Empregador e Empregado, do atendimento aos requisitos da relação de emprego e das possíveis lacunas porventura existentes na nova legislação, verificando se este novo instituto cumpriu até o momento a promessa de reduzir o desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.

O método usado nesse estudo se deu através de método dedutivo, pesquisa bibliográfica em livros, artigos, em legislação e especialmente a maior parte extraída da Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808/2017. O estudo visa também a análise do Direito comparado com outros países que também adotaram um modelo de contrato de trabalho semelhante ao Contrato de Trabalho Intermitente.

A pesquisa se norteia também pelos efeitos práticos gerados pela introdução de nova norma jurídica na realidade do trabalhador brasileiro e no mundo empresarial até o momento.

Por ser um tema contemporâneo, há uma certa escassez de estudos acadêmicos sobre o mesmo no Brasil, além de não haver, até o presente momento, muitas decisões de Tribunais acerca do trabalho intermitente.

A proposta desse estudo não tem a pretensão de esgotar o assunto, uma vez que o trabalho intermitente no Brasil é um tema recente, e muitos outros estudos e trabalhos da doutrina ainda serão realizados. A intenção é de lançar reflexões sobre um assunto que, ao que tudo indica, parece ser um dos mais polêmicos trazidos pela referida reforma trabalhista até o momento.

Ao final, será feita uma avaliação criteriosa acerca do trabalho intermitente, sob o ponto de vista do empregador e empregado em relação à

redução de emprego e se de fato a informalidade está aos poucos reduzindo na prática laboral do trabalhador.

2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

No feudalismo, havia o regime da servidão, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos.

A Idade Média se houve os proprietários das oficinas; os trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres; e os aprendizes que recebiam dos mestres o ensinamento da profissão.

Com a Revolução Francesa foram superadas as corporações de ofício, sabendo-se que no liberalismo o Estado não devia intervir na área econômica (Garcia, 2015, p. 12, manual do direito do trabalho)

O direito do trabalho surge como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”, (Nascimento, 2011, p. 32).

2.1 A QUESTÃO SOCIAL

Os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial. Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço (Nascimento, p. 31).

Há uma específica tipologia (dos autores Granizo e Rothvoss), bastante recorrente em manuais sobre Direito do Trabalho, que foi claramente delineada a partir desses marcos históricos acima apontados. Esses dois autores percebem a

existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A fase da formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) estende-se de 1890 a 1919. Seus marcos iniciais são a Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica Rerum Novarum (1891), que também fez referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada "questão social". A quarta e última fase, da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Nessa linha, houve três fases principais no desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho, desde o século XIX até finais dos anos de 1970. A essas três fases se acrescenta, hoje, um quarto período, abrangente das últimas décadas do século XX e início do século XXI.

Segundo (Delgado, p. 99) a primeira fase é a das manifestações incipientes ou esparsas, que se estendeu do início do século XIX (1802), com o Peel's Act inglês, até 1848.

A segunda fase, da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, estende-se de 1848 até 1919.

A terceira fase, da institucionalização do Direito do Trabalho, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990). Trata-se da fase de crise e transição do Direito do Trabalho.

2.2 A GRANDE INDÚSTRIA E O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA

Com a Revolução Industrial do século XVIII, se permitiu a evolução do maquinismo. Com o advento da máquina a vapor se permitiu a instalação de uma indústria onde houvesse carvão, e a Inglaterra foi especialmente favorecida.

A indústria têxtil-algodoeira instalou-se no condado de Lancaster, perto de Liverpool, e das suas necessidades surgiram inventos como a flying-shuttle (lançadeira volante), de John Kay, em 1733 a máquina de fiar, patenteada em 1738 por John Watt e Lewis Paul, a mule-jenny, de Samuel Crompton, uma modalidade de máquina de fiar, e o tear mecânico de Edmund Cartwright, em 1784 (Nascimento, 2011, p. 34).

Merece destaque a transformação da Inglaterra em país metalúrgico, passando de importador de lingotes dos países bálticos a produtor, com fundição à base de coque e fabricação de ferro, surgindo um novo processo industrial.

Mais tarde, nesse ritmo de progresso técnico, veio a eletricidade, provocando, a partir de 1880, necessidades maiores de adaptação das condições de trabalho.

O maquinismo modificava as condições de emprego da mão de obra. Suas possibilidades técnicas davam ao empresário, não muito exigente quanto à qualidade dos assalariados, possibilidades de interromper essa aprendizagem, substituindo o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores.(Nascimento, 2011, p. 35).

2.3 O LIBERALISMO

Segundo Adam Smith, em seu clássico livro *A riqueza das Nações*, sustenta a idéia de que a riqueza das nações só seria possível mediante a espontaneidade do mercado e o interesse de quem trabalha.

Significava uma reação contra o absolutismo monárquico e a origem do poder, partindo de uma ideia contratualista inspirada nos princípios sustentados por John Locke, Jean-Jacques Rousseau, Montesquieu, Voltaire, Adam Smith, Stuart Mill e outros.

Se traduz em um governo que é simples intermediário entre o povo e a vontade geral, à qual lhe cabe dar cumprimento, com um mínimo de interferência e com o máximo empenho no sentido de assegurar a liberdade civil e política.

2.4 O INTERVENCIONISMO

O direito do trabalho nasceu paralelamente à atuação das forças sociais como expressão do intervencionismo do Estado.

O Estado passou a tomar posição-chave na economia, desenvolvendo um plano de ação que compreendia uma nova posição perante as relações sociais se concretizando a partir de 1938 com a convicção neoliberalista.

Do intervencionismo humanista resulta a democracia social, que Manoel Ferreira Filho explica como a “democracia providencialista ou democracia econômica e social”, nela predominando o valor liberdade e o respeito à autonomia privada em larga esfera, “todavia, reconhece essa democracia que a liberdade de todos só pode ser obtida pelo Poder. Mais ainda, que a liberdade é mera aparência se não precedida por uma igualização das oportunidades decorrentes de se garantirem a todos as condições mínimas de vida e de expansão da personalidade” (Nascimento, 2011, p. 55).

2.5 O ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL

Essa idéia ganhou novo impulso no período contemporâneo como uma alternativa para o capitalismo, conquanto não deixou de ser uma estrutura econômica capitalista, porém mesclada com uma preocupação social maior, aspecto que o afasta dos sistemas capitalistas neoliberais puros na medida em que procura valorizar o homem cobrindo-o de uma manta protetora social.

Os Estados de Bem-Estar Social surgiram com a grande depressão econômica de 1929 nos Estados Unidos. Foi a opção praticada como tentativa de combater os problemas resultantes da grande crise econômica que atingiu não só esse país, mas o mundo, trazendo redução da atividade econômica, desemprego, fechamento de empresas, fome e desestabilização da vida social.

É uma concepção que ingressa nos direitos sociais, em sentido amplo, como área de proteção na qual o Estado está obrigado a dispensar a sua tutela, isto

é, nas áreas da educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência e assistência social, proteção à maternidade, à infância, aos desamparados, prestando.

3 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Segundo Delgado, (2017, p. 114), embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro.

É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Delgado (2017, p. 115) ainda afirma que, o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930. Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País.

Para Barros, (2016, p.54), no Brasil, de 1500 até 1888, o quadro legislativo referente ao trabalho registra em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros.

De 1888 à Revolução de 1930, os diplomas legislativos de maior significado foram: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil; de

1919, uma lei sobre acidente de trabalho; de 1923 a lei Eloi Chaves, sobre estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem com mais de anos de serviço junto ao mesmo empregador e em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. E em 1943, temos o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.1 A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Nascimento (2011, p. 107) entende que o período contemporâneo começa com a Constituição de 1988 embora algumas leis desse período possam ter vindo de antes, mas com ele se coadunam.

Como decorrência do processo político favorável à democratização do País, a Assembleia Nacional Constituinte que aprovou, em 5 de outubro de 1988, uma nova Constituição Federal, que modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico de relações de trabalho. Um dos aspectos positivos foi o redimensionamento das relações entre os sindicatos e o Estado.

Conforme narra Barros (2016, p. 59), finalmente a Constituição da República de 1988, no art. 7º, arrola os direitos dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visaram a melhoria de sua condição social.

Cabe se registrar ainda que a transição democrática do Direito do Trabalho iniciada em outubro de 1988 conviveu também, logo em seguida à Constituição, com crise cultural de graves proporções no País, importada do vendaval ultraliberalista que fora hegemônico, no Ocidente, a partir dos anos de 1979/1980.

Essa crise cultural importada, inspirando-se em tendências político-ideológicas influentes no mundo capitalista desenvolvido desde finais dos anos de 1970 e ao longo dos anos 80, apontava para a desarticulação de todo o ramo jurídico trabalhista, para sua desregulamentação e/ou flexibilização normativas, no sentido oposto à transição democrática delineada pela Constituição da República, conforme explica Delgado (2017, p. 123).

De outro lado, fixaram-se reconhecimento e incentivos importantes para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a interveniência das

entidades sindicais de trabalhadores (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI: art. 8º, III e VI, todos da CF/88).

Trouxe também, o manuseio das ações coletivas na seara trabalhista, seja por meio da substituição processual sindical (art. 8º, III, CF/88), seja por meio da atuação do Ministério Público do Trabalho (art. 127, caput, e art. 129, II, III e IX, CF/88).

Por fim, mudanças infraconstitucionais igualmente expressivas, seguramente estimuladas pelo espírito democrático e inclusivo da Constituição da República. Citem-se, ilustrativamente, no plano do Direito Coletivo do Trabalho, a ratificação da Convenção n. 135 da OIT (aprovada pelo Decreto Legislativo n. 86, de 14.12.1989), identificada como “Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores”, ao lado da Convenção n. 151 da OIT (aprovada pelo Decreto Legislativo n. 206, de 7.4.2010), denominada “Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública”. Cite-se também a promulgação da Lei das Centrais Sindicais (n. 11.648/2008), que institucionalizou notável instrumento de democratização na ordem jurídica do País.

4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Decorrente da Reforma Trabalhista, o contrato intermitente foi inserido em nosso ordenamento jurídico através da Lei 13.467 de 2017, trazendo significativas alterações em vários dispositivos da CLT.

Após sua promulgação, a referida lei sofreu algumas alterações em vários pontos pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, por conta de diversas críticas que recebeu. Ocorre que, a referida MP teve vigência apenas no período de 14.11.2017 a 22.04.2018 produzindo efeitos jurídicos apenas nesse período perdendo sua validade a partir de 23.04.2019.

Na época, a Lei 13.467/2017 acrescentou o artigo 452-A à CLT e incluiu o parágrafo terceiro ao artigo 443. As alterações produzidas pela MP nº 808/17 alteraram o artigo 452-A e incluíram os artigos 452-B a 452-H na CLT.

No entanto, com a perda da validade da MP Nº 808/17 em 23.04.2017, toda matéria referente ao contrato de trabalho intermitente atualmente em nosso ordenamento jurídico encontra-se regulada por meio de dois artigos 443 e 452 da CLT.

4.1 CONCEITO

O § 3º do artigo 443 da CLT, define o que é o contrato de trabalho intermitente:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Sendo assim, o contrato de trabalho intermitente tem como principal característica ser um contrato de prestação de serviços descontínua, ainda que com subordinação.

Há a possibilidade de alternância de períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade. Esses períodos podem ser horas, dias e meses não se considerando a atividade do empregado e do empregador.

Existe um vínculo de emprego, no entanto a remuneração paga ao empregador é devida de acordo com o tempo trabalhado e estipulado entre as partes.

O trabalhador é convocado de acordo com a necessidade do empregador sendo remunerado de acordo com as horas trabalhadas. Este fica à disposição do empregador aguardando uma convocação por qualquer meio, como por e-mail, mensagem por watzap, ligação telefônica, entre outros.

Em casos de não haver convocação, o trabalhador não recebe pelo tempo à disposição, não tendo nenhuma garantia mínima de remuneração como é feito em outros países.

Neste período de intervalo, é permitido que o empregador fique livre para prestar serviços de qualquer natureza para outros empregadores que se utilizem dessa modalidade de contrato ou em outra modalidade de contrato.

Por fim, nesses contratos de trabalho intermitente é permitido quaisquer tipos de prestação de serviços ou atividades.

4.2 PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 452-A DA CLT

O contrato intermitente segundo o artigo 542-A da CLT deve ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, não podendo este ser inferior ao valor hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

No período de vigência da MP nº 808/2017 já mencionado acima, havia sido estipulado a obrigatoriedade do contrato de trabalho intermitente ser necessariamente celebrado por escrito e registrado na CTPS do empregado quando este fosse contratado, mesmo que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

Ocorre que, com a perda da validade da referida Medida Provisória, que exigia registro na CTPS, ficou uma lacuna nesse sentido, pois não tendo nenhum dispositivo exigindo a devida anotação é muito pouco provável que o empregador irá querer fazê-la. Sendo assim, em uma possível extinção de contrato ressalvadas as hipóteses dos artigos 482 e 483 da CLT em casos de justa causa ou indenização, não poderá o empregado ter direitos a verbas rescisórias como previa o artigo 452-E que previa aviso prévio indenizado pela metade calculado proporcionalmente com o tempo de serviço prestado. No entanto, o artigo 452-E também fazia parte dos artigos inseridos na CLT pela MP 808/2017 que perdeu sua validade não sendo votado pelo Congresso Nacional.

Outrossim, artigo 452-G, incluído pela MP nº 808/17 previa, que até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez demitido, não poderia prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.

Atualmente, com a perda de sua validade, não existe mais garantia aos trabalhadores que estão submetidos a contratos por tempo indeterminado, vez que, não permitiria que estes fossem demitidos e em seguida recontratados pelo mesmo empregador, por meio de contratos intermitentes. Porém, atualmente, além do risco iminente dessa possível recontração, também existe um risco de uma demissão em massa por outros empregados em regime de contrato intermitente.

4.3 CONVOCAÇÃO

A maneira em que é feita a convocação está definida no art. 452-A e seus parágrafos § 1º ao 4º:

(...)

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

A MP nº 808/17 em sua vigência havia trazido um prazo de 24 horas ao invés de um dia útil como no § 2º.

4.4 A MULTA PELO NÃO COMPARECIMENTO APÓS A CONVOCAÇÃO

De acordo com o § 4º do artigo 452-A da CLT, quando aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, uma multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Nesse ponto discute-se o princípio da isonomia em face de um empregado que em uma situação inversa, no caso de comparecer à Empresa no dia

determinado pela convocação e não houver serviço, não há um dispositivo dando uma garantia ao empregado por esse dia perdido.

Outro ponto que não ficou muito claro é como seria demonstrado o justo motivo do não comparecimento. O texto não diz nada a respeito, deixando assim uma suposta faculdade entre as partes que, no caso, acabaria prejudicando a parte mais vulnerável, ou seja, o empregado, deixando a situação para ser julgada pelo empregador.

A MP 808/2017 havia revogado o referido parágrafo integralmente antes de perder sua validade.

4.5 FORMA DE PAGAMENTO

Conforme o § 6º do artigo 452-A da CLT, ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato de sua remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado. E no § 7º especifica que o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas mencionadas acima.

Outra lacuna deixada pelo dispositivo legal é que este não especifica o que seria considerado como um período de prestação de serviço, e tampouco indica como será realizado o pagamento caso o trabalhador preste serviços por período superior a 30 dias.

A redação trazida pela MP nº 808/17 que teve sua validade perdida, previa que, caso o período de convocação fosse superior a um mês, o pagamento das parcelas devidas não poderia ser estipulado por período superior a um mês, contados a partir do primeiro dia do período de prestação de serviços.

Frizasse que, o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, de modo que a empresa não tem obrigações trabalhistas junto ao empregado nesse período conforme estipula o § 5º do artigo 542-A podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Cumprido salientar que, em nenhum dos dois dispositivos acrescentado pela Lei 13.467/17 nada diz a respeito sobre vale-transporte e vale-refeição, prejudicando assim, o trabalhador já que ausente essas duas garantias.

4.6 FÉRIAS

De acordo com o § 6º do artigo 452-A decorrente da Lei 13.467/17, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das férias proporcionais com acréscimo de um terço.

Na época de sua vigência, a MP nº 808/2017 havia acrescentado que, mediante acordo prévio com o empregador, o empregado poderia usufruir das férias em três períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Porém com a perda de sua validade, não existe essa previsão especificamente dirigida ao contrato de trabalho intermitente.

O parágrafo 9º do artigo 452-A da CLT menciona que, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, sendo que esse período não poderá ser convocado para prestar serviço pelo mesmo empregador, porém não estará proibido de trabalhar durante nesse período para um outro empregador diverso daquele que lhe concedeu as férias.

4.7 PERDA DA GARANTIA MÍNIMA AO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Incluída pela Medida Provisória nº 808, de 2017 em sua vigência, o artigo 452-A, inciso II estabelecia que o valor da hora ou do dia de trabalho, não poderia ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12 que dizia que o valor previsto no inciso II do caput não seria inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exercem a mesma função.

No entanto, esses referidos artigos perderam a validade em 23.04.2017 dando margem para o barateamento da mão de obra já que não existe um valor mínimo a ser respeitado pelo empregador.

Outro ponto a ser observado é que apesar de o contrato de trabalho intermitente garantir a proporcionalidade salarial a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência quanto à jornada mínima e, conseqüentemente, não trouxe nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado

uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário mínimo. Sendo assim, há a previsão de que o trabalhador deve complementar o recolhimento à previdência social, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo.

4.8 RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Conforme o § 8º do artigo 452-A CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 diz 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 não havendo qualquer previsão referente a um recolhimento mínimo, dificultando assim o financiamento da previdência e as contribuições do empregado em casos em que este ganhar em um mês um salário inferior ao salário mínimo. Sendo assim, nesses casos, cabe ao trabalhador segurado complementar a contribuição previdenciária o que acaba sendo prejudicial para o trabalhador.

A MP nº 808/17 em sua havia incluído o artigo 911-A na CLT que dispunha em seu primeiro parágrafo que os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, recebessem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderiam recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidiria a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. No entanto, a referida MP perdeu sua validade deixando mais essa lacuna.

4.9 AUXÍLIO DOENÇA

A MP nº 808/17 através do art. 452-A, parágrafo 13, em sua vigência, estabelecia que ao trabalhador intermitente segurado da previdência social, também seria devido o auxílio-doença, a partir da data do início da incapacidade sendo que, nos primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbira à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário

integral. Porém esse artigo perdeu a validade, não havendo nenhum dispositivo atual que garanta esse benefício ao contratado intermitente.

4.10 SALÁRIO MATERNIDADE

A MP n° 808/17, em sua vigência determinava que o salário maternidade, deveria ser pago diretamente pela Previdência Social e consistiria em uma renda mensal igual à remuneração integral recebida pela empregada, porém com a perda de sua validade, não existe nenhum dispositivo legal que garanta esse referido pagamento.

5 DIFERENÇA ENTRE EVENTUALIDADE E INTERMITÊNCIA

O 3º do Decreto-Lei n° 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), que não foi alterado pela Lei n° 13.467/17, traz a definição legal de empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Nesse sentido, os elementos que caracterizam a relação de emprego existem no mundo dos fatos, de forma independente do Direito e, em face de sua relevância social e jurídica, são captados pela doutrina e pela legislação, sendo, por isso, chamados de elementos fático- jurídicos. A Ciência do Direito faz a composição de tais elementos, objetivando esclarecer os limites de sua caracterização (DELGADO, 2018, p. 338).

Referente ao contrato de trabalho intermitente, questiona-se se está presente o requisito da não eventualidade para a configuração da relação de emprego. Tal elemento é o que possui conceito mais discutido na doutrina laboral, entre os requisitos acima mencionados (DELGADO, 2018, p. 341). Assim, para responder ao questionamento referente ao trabalho intermitente, faz-se necessário o estudo das teorias informadoras da noção de eventualidade.

A primeira teoria existente com relação ao conceito de eventualidade é a teoria da descontinuidade, a qual afirma que eventual é o trabalho que se fraciona no tempo, sofrendo interrupções. Tal teoria, segundo Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 342), não foi encampada pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas se

encontra presente na Lei Complementar nº 150/15 (Lei do Trabalho Doméstico), que prevê a necessidade de prestação de serviços pelo trabalhador por mais de 2 (dois) dias por semana para ser configurada a relação de emprego. Ressalta-se que no artigo 1º da referida Lei Complementar o legislador optou por utilizar a palavra “contínua” em detrimento da expressão “não eventual”, utilizada na CLT, deixando clara a aderência da norma à teoria da descontinuidade.

Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 263), entende que, a teoria da descontinuidade, inspirada na doutrina italiana, analisa o trabalho eventual sob a perspectiva do trabalhador, ou seja, se a sua prestação de serviços, em relação a determinado tomador de serviços, é esporádica, sem repetição. Nesse contexto, ao utilizar a expressão “não eventual”, o legislador pátrio teria optado, segundo a doutrina, por rechaçar tal conceito de eventualidade.

Existe, ainda, a teoria do evento, que entende como eventual aquele trabalho no qual o serviço é contratado em virtude de um específico e determinado fato, sendo a sua duração limitada à existência dele e, portanto, esporádica. Conforme explica Mozart Victor Russomano (1990 apud DELGADO, 2018, p. 343), o trabalho eventual, para essa teoria, é “aquele que depende de acontecimento incerto, casual, fortuito. (...) Os fatos é que revelarão, portanto se a tarefa do trabalhador na empresa é eventual ou permanente”.

Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 342) diz que a teoria melhor conceituada no Direito brasileiro, no que concerne à conceituação da eventualidade, é a teoria dos fins da empresa, segundo a qual as atividades não inseridas nos fins “normais” do empreendimento, por sua natureza, seriam de estreita duração e, portanto, eventuais.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 259), não é possível confundir a necessidade permanente de mão de obra para o empreendimento com a atividade-fim da empresa, tendo em vista que existem atividades-meio que possuem caráter permanente. A diferença é que nas atividades-fim existe a presunção da necessidade permanente de mão de obra, enquanto naquelas exercidas como meio tal característica deve ser analisada no caso concreto.

Por último, a teoria apresentada por Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 344) é a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, segundo a qual a

eventualidade existiria no caso de trabalhadores que não se fixam juridicamente a uma fonte de trabalho, mas possuem destinatários variados no tempo.

Em consequência, analisando de forma sistemática as teorias acima expostas, percebe-se que a intermitência não se confunde com a eventualidade, exceto para a teoria da descontinuidade, que não foi amparada pela CLT. Assim, para Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 260), não eventuais são os “serviços de necessidade permanente para a empresa, sejam de natureza contínua ou intermitente”. No mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 343) afirma que “a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade - rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”.

Desse modo, tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho não adotou a teoria da descontinuidade, se um trabalhador presta serviços de maneira pessoal, onerosa e subordinada em atividade de caráter permanente do empregador, ainda que alternando períodos de inatividade e atividade, será considerado empregado.

Diante de tais considerações, interpretando-se a norma do artigo 443, § 3º, da CLT de forma sistemática, percebe-se que não é possível, por exemplo, que uma sociedade empresarial que possua como objeto social a venda de sapatos contrate como empregado um pedreiro, para que, eventualmente, em caso de necessidade, possa realizar algum reparo ou reforma em sua estrutura. Veja-se que, nesse caso, o serviço prestado pelo trabalhador não é de necessidade permanente ou não se insere nas atividades “normais” do empregador, motivo pelo qual não resta configurada relação de emprego.

6 JURISPRUDÊNCIA

Apesar do tema ser muito recente e carecer de decisões favoráveis a aplicação do contrato de trabalho intermitente, neste ano de 2019, o TST decidiu, de maneira favorável ao Contrato de Trabalho Intermitente, ao julgar improcedente pedido de um assistente de loja (Magazine Luiza) requerendo que seu contrato fosse declarado contrato por tempo indeterminado, com pagamento de salário

integral de todo o período. Para o colegiado, a empresa cumpriu os requisitos da lei para contratação nessa modalidade.

Estava em discussão o referido contrato que permitia a prestação de serviços em períodos alternados, conforme demanda da varejista. O TRT da 3ª região havia entendido que, após a reforma trabalhista, o regime intermitente era lícito, mas que deveria ser feito em caráter excepcional, sob pena de precarização dos direitos do trabalhador.

Mas no TST, o acórdão, de relatoria do ministro Ives Gandra Filho, reformou a decisão, considerando que os argumentos da Corte Regional contrariam a atual legislação.

O relator do recurso de revista da rede de lojas, ministro Ives Gandra Martins Filho, assinalou que, de acordo com os parâmetros da lei, o trabalho descontínuo pode ser firmado para qualquer atividade, exceto para aeronautas, desde que observado o valor do salário hora dos demais trabalhadores não intermitentes da empresa. No seu entendimento, o TRT criou parâmetros e limitações não contidos na CLT. "Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade", afirmou.

PROCESSO Nº TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097 AGRAVO DE INSTRUMENTO – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. “Entende-se, portanto, que o **trabalho em regime intermitente** é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, **deve ser feito somente em caráter excepcional**, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e **para atender demanda intermitente em pequenas empresas**, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. **Não é cabível** ainda a utilização de contrato intermitente para **atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa**. No caso, como se trata de uma companhia aberta de capital autorizado, cujo objeto social inclui o comércio varejista e atacadista, em geral; importação e exportação de produtos; o acondicionamento e a embalagem de produtos entre outros (atos constitutivos - Id.

4d3d43a), entende-se que as funções exercidas pelo reclamante enquadraram-se em atividade permanente e contínua da empresa. Do mesmo modo, considera-se que a redação do referido artigo 443, § 3º, da CLT, no sentido de que considera-se trabalho intermitente independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na realidade **se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si**, termos em que, data maxima venia do entendimento esposado pelo d. juízo de primeiro grau, esta Eg. Turma declarou nula a contratação do reclamante pelo regime intermitente. Reconhecida a nulidade da cláusula contratual relativa à modalidade da prestação de serviços (intermitentes), é despicienda a análise das demais alegações recursais a respeito da matéria”

Por unanimidade, a turma deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença.

Com essa decisão favorável, existe uma possibilidade de o contrato intermitente começar a ser aplicado com maior incedência daqui em diante já que até o momento foi muito pouco utilizado.

7 A PESQUISA DE MERCADO REALIZADA PELO ENTREVISTADOR

Para podermos adentrar ao tema, e discorrer sobre a realidade de um Entrevistador de Estudo de Mercado (entrevistador freelancer) que presta serviços de maneira intermitente para Institutos de Pesquisa como Data Folha, Ibope, Net Worck, IPSOS, entre tantos outros espalhados pelo Brasil, sem receber seus direitos, realizando entrevistas com pessoas que são o público alvo de Empresas que contratam os referidos Institutos de Pesquisa e seus entrevistadores visando um feedback em relação ao seu próprio produto ou prestação de serviços, é preciso primeiramente explicar de maneira sucinta o que é a Pesquisa de Mercado.

Segundo Daniel Moraes, redator freelancer na Rock Content, Pesquisa de Mercado é um instrumento que permite o planejamento, coleta e análise de dados relacionados a um empreendimento. Seu objetivo é gerar conhecimento sobre um

mercado e seu público, identificar oportunidades e reduzir o risco na tomada de decisões estratégicas. A pesquisa pode ser realizada de algumas maneiras como por exemplo através de uma entrevista pessoal com um cliente em potencial, como iremos detalhadamente no decorrer do presente estudo.

Ainda que estejamos vivendo na era do Marketing orientado por dados e ferramentas robustas que sejam capazes de analisar e prever resultados com altíssima precisão, qualquer tipo de decisão relacionada a um empreendimento envolve algum grau de incerteza.

Pesquisas e análises prévias são uma forma eficaz de entender a natureza e o comportamento de um mercado e reduzir a margem de erro nas ações conduzidas pelo empreendedor e seu time.

O estudo de mercado, portanto, surge como uma ferramenta essencial para minimizar riscos e identificar oportunidades em qualquer estágio de vida de uma empresa.

7.1 CONCEITO DE PESQUISA

A pesquisa de mercado é um instrumento adotado para entender a realidade de um mercado e aumentar a efetividade das ações tomadas em relação a um empreendimento. Em outras palavras, é basicamente uma forma de coletar informações importantes que auxiliem uma empresa a tomar decisões mais seguras e acertadas.

Os dados podem incluir características comportamentais, hábitos de consumo. Essas informações podem ser obtidas de duas maneiras diferentes:

- **pesquisa primária:** quando a pesquisa de mercado é realizada pela própria empresa que fará uso dos dados ou por algum profissional contratado para essa finalidade;
- **pesquisa secundária:** quando os dados são coletados e/ou analisados por terceiros (Institutos de Pesquisa de Mercado, ex Data Folha, entre outros), que é foco do nosso estudo.

7.2 METODOLOGIA

As pesquisas de mercado tradicionais são baseadas em questionários que podem ser respondidos por meio de entrevistas, correspondências ou pela internet. Os passos básicos para elaboração de um estudo como esse são:

- **objetivo da pesquisa:** definir a qualidade ou variedade de produtos, otimizar preços, aumentar a cobertura de vendas etc.;
- **público-alvo:** fornecedores, concorrentes, clientes ou consumidores em geral;
- **amostragem:** quantas pessoas serão entrevistadas;
- **roteiro:** o formulário propriamente dito.
- **aplicação:** realização da pesquisa e levantamento de dados;
- **análise:** compilação, análise de respostas e panorama estatístico.

Os estudos de mercado podem variar de acordo com o objetivo da pesquisa, o método empregado e o perfil do público. Abaixo estão os principais tipos de pesquisa:

Hábitos de consumo: esse tipo de pesquisa de mercado tem foco no público de uma marca e geralmente é realizada para se conhecer melhor os clientes de uma empresa a partir de dados de consumo.

Força de marca: nesse caso, o foco da pesquisa é a marca. Seu propósito é medir a atenção que a sua empresa recebe em relação aos concorrentes e descobrir elementos positivos ou prejudiciais.

Satisfação dos clientes: medir a satisfação dos clientes é muito importante, afinal, são eles que decidem quem fica e quem perece no mercado. Esse tipo de pesquisa de mercado, portanto, trata-se de uma análise de feedbacks.

7.3 PROPÓSITO DA PESQUISA DE MERCADO

A realização de uma pesquisa de mercado, entre diversos benefícios, permite:

- avaliar a viabilidade de um empreendimento;
- testar novas campanhas, produtos e serviços;
- explorar novos nichos de mercado;
- criar segmentos inéditos;
- descobrir informações estratégicas;
- otimizar processos internos da empresa;
- elaborar estratégias mais competitivas.

8 O INSTITUTO DE PESQUISA E A EMPRESA

Um pesquisador de estudo de mercado, nada mais é que um entrevistador freelancer convocado por um Instituto de Pesquisa de Mercado, como por exemplo, o Datafolha ou Ibope, entre outros existentes no Brasil, para entrevistar pessoas, seja na rua ou em suas próprias residências para responder a uma pesquisa através de um questionário.

Ao contrário do que muitos pensam, um Instituto de pesquisa como o Datafolha por exemplo, não realiza pesquisa apenas sobre opinião política, mas também sobre estudo de mercado como mencionado acima.

Uma Empresa de determinado segmento, de determinada marca, paga para um Instituto de Pesquisa realizar a pesquisa de mercado para entrevistar pessoas a respeito de sua satisfação em relação ao produto dessa Empresa ou prestação de serviço que ela oferece, dependendo do caso.

Logo, o Instituto de pesquisa convoca seus entrevistadores cadastrados em seus Institutos de acordo com a disponibilidade destes.

Em alguns casos, estes entrevistadores podem recusar a convocação, caso estejam trabalhando para outro Instituto de pesquisa de Mercado.

Um exemplo para poder ilustrar melhor a situação seria o seguinte:

Imaginemos uma marca de fralda por exemplo, a Pampers, que pretende lançar um novo tipo de fralda. Uma fralda que proteja mais a criança com abas mais firmes, que não permite vazamento. O intuito da marca nesse caso pode ser vários.

Ela pode determinar em seu questionário perguntas sobre preço, desenho da fralda, formato da fralda, aprovação em face de uma marca concorrente, se realmente terá uma boa aceitação o novo tipo de fralda, um preço adequado, qual é seu público alvo de acordo com perguntas de classificação socioeconômica, idade, sexo, entre outras hipóteses.

9 O ENTREVISTADOR

Como já mencionado acima, o entrevistador é um freelancer que fica a disposição dos Institutos de Pesquisa de Mercado aguardando ser convocado. Recebem seu pagamento por seu dia trabalhado dependendo do Instituto de Pesquisa, ou recebe por entrevista realizada.

Ocorre que, esses Institutos de Pesquisa, desde a Lei 13.467/17 que definiu o que é o contrato intermitente, até o presente momento, não se adequaram ao disposto nos artigos 443 da CLT E 452 que define o conceito do Contrato de Trabalho Intermitente e seus requisitos.

Comparando a realidade do trabalho de um entrevistador, quando não aplicada ao contrato de trabalho intermitente, estes passam a ter seus direitos não concedidos de acordo com os artigos 443 e 452-A da CLT como descreveremos em seguida.

Um entrevistador se enquadra no conceito do empregado contratado em regime intermitente e também aos seus requisitos.

10 A DEVIDA APLICABILIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE EM FACE DE UM ENTREVISTADOR FREELANCER

O Intuito do estudo foi identificar a semelhança entre a prestação de serviços de um entrevistador em face do disposto em lei que definiu o que é o

contrato intermitente em busca de uma solução para essa lacuna deixada até o presente momento devido a escassez de Jurisprudência referente ao tema.

O objetivo do estudo não foi apenas de apontar o que precisa ser mudado nesse novo regime de trabalho tão polêmico e criticado, mas de também perceber oportunidades que possa favorecer o empregado já que o cunho da Reforma Trabalhista visou favorecer mais a classe empregadora.

Se a Medida Provisória 808/2017 que com seus artigos amenizaria os impactos na vida do empregado intermitente perdeu a validade. Se a possibilidade de uma nova Medida provisória ou Decreto é quase que remota de acordo com o cenário político em que vivemos, a solução para o equilíbrio entre as partes tem que partir da invocação do Poder Judiciário para a devida aplicação do contrato intermitente, já que até o presente momento dificilmente partirá do Poder Executivo ou Legislativo.

Se o entrevistador se encaixa exatamente nos critérios definidos pela Lei 13.467/17 e não disfruta dos direitos estipulados pelos artigos 443 e 452-A, logo se tem uma injustiça.

Se o Instituto de Pesquisa contrata o entrevistador nos mesmos moldes do contrato intermitente, mas não paga seus direitos estipulados pela nova Lei, este está barateando a mão de obra e precisa se adequar a nova realidade.

A Lei é muito recente e é natural que o empregador queira gastar pouco com seus contratado e se omitir diante da possibilidade de ter que pagar mais benefícios se estes não invocarem o Poder Judiciário devido a sua inércia.

10.1 DO DIREITO

Sendo assim, cabe ao operador do direito perceber essas oportunidades e invocar o Poder Judiciário embasando-se na Lei que vigora no momento, para garantir à sociedade o que é seu por direito.

Destaca-se o conceito de Direito que, em conformidade com o que leciona a doutrina predominante de Introdução ao Estudo do Direito, bem como o que leciona a doutrina da chamada *jusfilosofia*, é uma espécie de sistematização das normas que norteiam a conduta e as relações humanas entre os indivíduos de

uma sociedade ou, entre estes e o Estado. Ainda nesta linha de entendimento, o Direito é, na sociedade contemporânea, uma espécie de imposição de normas de conduta social necessárias ao bem comum e a pacificação dos conflitos sociais.

Segundo leciona Guimarães (2010, p. 282) o Direito pode ser definido como:

“Ciência que sistematiza as normas necessárias para o equilíbrio das relações entre o Estado e os cidadãos e destes entre si, impostas coercitivamente pelo Poder Público. Universalidade das normas legais que disciplinam e protegem os interesses ou regulam as relações jurídicas. A palavra vem do latim popular directu, substituindo a expressão do latim clássico jus, que indicava as normas formuladas pelos homens destinadas ao ordenamento da sociedade”. (...)

Na visão de Guimarães (2010, p.282) o Direito tem a função de sistematizar as normas criadas no sentido de regular as relações humanas, prestando-se num primeiro momento a regular a relação humana para com o Estado e posteriormente a regular as relações humanas consideradas entre si.

Nesse mesmo sentido, abordaremos abaixo, ponto a ponto, cada direito que o entrevistador adquiriu com a recente Lei 13.467/17 e que estão sendo retidos ou não percebidos pelos referidos Institutos de Pesquisa de Mercado a fim de uma solução para regular essa relação entre empregador e empregado intermitente.

10.2 O ACORDO

De acordo com o artigo 443 da CLT o contrato individual de trabalho para prestação de trabalho intermitente poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

No caso em tela, o entrevistador ao receber a ligação do instituto de pesquisa através da convocação, recebe a chamada e acorda os termos em que será realizada a prestação de serviço, geralmente verbalmente ou por escrito.

Segundo com Nascimento (2011, p. 39), se o patrão estabelece as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, é porque,

principalmente, não há um direito regulamentando o problema. Cueva (citado por Nascimento, 2011, p.39) observa que o contrato de trabalho pode resultar do livre acordo das partes, mas, na realidade, é o patrão quem fixava as normas.

Ou seja, na prática, quem determina como será o trabalho, o projeto o preço do questionário, ou o preço da diária é o próprio Instituto de pesquisa.

Não há um dispositivo regulamentando ajuste do valor das diárias ou do valor do questionário, ficando do empregador esse poder, e sendo assim este acaba não se baseando de fato na realidade do preço do mercado.

Não há um sindicato tutelando os direitos dos entrevistadores para poder negociar aumento do valor das diárias ou valores dos questionários de acordo com a duração de um questionário que pode muitas vezes durar 40 minutos de entrevista, fazendo com que muitos entrevistados abandonem a entrevista na metade do questionário.

No entanto, ainda que exista muitos pontos a serem regulados nesse chamado “acordo”, o intento do trabalho é demonstrar que esse é o primeiro aspecto a ser equiparado a realidade de um intermitente demonstrando que se o entrevistador é contratado como freelancer, este faz jus ao recebimento dos benefícios estipulados na Lei 13.467/17.

10.3 O PRAZO

O artigo 443 diz que o contrato individual de trabalho pode ser acordado por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Das três hipóteses dispostas no referido artigo, a prestação de serviço de um entrevistador de estudo de mercado se encaixa em principalmente em uma destas. Apesar de um projeto de pesquisa de mercado de alguma empresa ter sempre um prazo determinado podendo durar uma semana, duas, ou até um mês, e também ele se enquadra principalmente em situações de intermitência devido a sua descontinuidade entre um projeto e outro.

Para (Martins, 2002, p.53), o contrato temporário é uma espécie de contato por tempo determinado com características específicas.

O contrato temporário se aplica nos casos de demanda extraordinária de serviço ou substituição temporária de mão de obra, com jornada de trabalho pré-definida. São raros os institutos de pesquisa que contratam por exemplo um funcionário por meses já determinados pagando a este um salário mensal neste período determinado.

O que pretende-se focar nesse estudo, é que um entrevistador, de fato, presta serviços para determinados institutos de pesquisa de mercado com alternância de períodos de labor e de inatividade, como define os artigos da CLT que definem o que é um contrato intermitente.

10.4 SUBORDINAÇÃO

Para (Nascimento, 2011, p. 556), subordinação é um conceito necessário não só para classificar os tipos de trabalho na sociedade contemporânea e diante dos seus sistemas de produção como, também, e por decorrência, para classificar os tipos de contratos de trabalho.

Ou seja, caracterizar o tipo de contrato de trabalho equivalente na teoria dos contratos, entre as diversas formas contratuais existentes.

A função do conceito de subordinação é de tipificar o contrato de trabalho ao padrão jurídico que ele pertence. Por esse motivo, Nascimento cita Cueva quando este diz que o contrato de trabalho é um *contrato realidade* importando de fato para o enquadramento jurídico do contrato acaba sendo a descrição do trabalho e não tanto o nome do trabalho.

Isso demonstra como o freelancer entrevistador por exemplo realmente na prática se enquadra em uma prestação de serviços intermitentes, porém sem receber os benefícios que esse contrato contemporâneo oferece.

Segundo Nascimento, (2011, p. 557), “o conceito de subordinação passou por uma longa trajetória. Surgiu, como vimos, com grande autoridade na doutrina italiana, mantendo-se até os nossos dias a macrodivisão do trabalho profissional em subordinado e autônomo. Esses são os dois grandes ramos em que se situam as relações de trabalho que interessam ao nosso problema. De um lado, o trabalho

subordinado, de outro, o trabalho autônomo, colocando-se em polos separados, de modo que a disciplina jurídica aplicável aos dois setores é diversa.”

Por conta do direito do trabalho não conceituar de fato o que é um trabalho subordinado, compete então essa função à doutrina e jurisprudência.

Cassì, (citado por Nascimento, 2011, p. 558) entende que “subordinação no sentido lato é a limitação da autonomia diante de uma exigência de ordem e de proteção. No sentido estrito do direito do trabalho nenhuma relação tem com outras formas de sujeição de um indivíduo com outro — como a do *filiius familias*. O instituto foi cunhado no seio da industrialização do século XVIII, diante do novo tipo de trabalho que surgiu nas fábricas, numa relação jurídica que tem de um lado o patrão e de outro o empregado, substituindo o sistema feudal.”

Por ser diferente do autônomo, o entrevistador quando convocado não tem autonomia alguma no acordo realizado entre ele e o instituto de pesquisa, se caracterizando assim, de fato, em um trabalho subordinado.

10.5 INTERMITÊNCIA

O § 3º do artigo 443 considera como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviço, não seja contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em dias ou meses.

Segundo Nascimento, (2011, p. 1042), trabalho intermitente não é o mesmo que trabalho eventual, e difere daquele prestado pelo empregado num ponto, a continuidade para a mesma fonte, porém com espaçamentos, e do exercido pelo eventual num aspecto, a ocasionalidade da fonte para a qual o serviço eventual é prestado. Pode ser considerado uma modalidade do trabalho eventual, mas há diferenças entre as duas situações.

O intermitente difere do eventual pelo seu caráter cíclico continuado, com intervalos entre o fim de um e o início de outro trabalho para a mesma fonte. Pode-se dizer que o eventual, como está no nome, é o trabalho para um evento de curta duração, como um pedreiro para reparar um estrago na parede de um Buffet, enquanto o trabalho intermitente é o retorno constante, mas interruptivo, não seguidamente, como acontece com o empregado, e sim em intervalos

significativos, como por exemplo o fotógrafo contratado de maneira intermitente para eventos do Buffet.

A diarista por exemplo seria outro exemplo de intermitência, pois toda semana na mesma residência porém difere da babá que vai acompanhar a família numa semana de férias para tomar conta da criança e depois é liberada, terminando o seu compromisso com esse tomador de serviço, é eventual explica Nascimento (2011, p. 1043).

10.5.1 TEORIAS

Segundo Nascimento (2011, p. 1043) existe mais de uma teoria que procura explicar a diferença entre empregado e trabalhador eventual: a do evento, a dos fins da empresa a da descontinuidade e a fixação.

1ª) Teoria do evento, segundo a qual eventual é o trabalhador admitido numa empresa para determinado evento. Evento quer dizer acontecimento, obra, serviço específico. Nesse caso, o eventual vai cumprir na empresa algo que ficou estabelecido e que não terá longa duração. Terminada a sua missão, automaticamente estará desligado.

2ª) Teoria dos fins da empresa, para a qual empregado é o trabalhador cuja atividade coincide com os fins normais da empresa e eventual é o trabalhador que vai desenvolver numa empresa serviços não coincidentes com os seus fins normais.

3ª) Teoria da descontinuidade, segundo a qual eventual é o trabalhador ocasional, esporádico, que trabalha de vez em quando, ao contrário do empregado, que é um trabalhador permanente.

4ª) A que nos parece melhor, teoria da fixação jurídica na empresa, segundo a qual eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa a uma fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica.

De acordo com a construção da doutrina, não eventual é quem exerce funções coincidentes com a finalidade da empresa. Eventual é quem está na

empresa para executar serviços que não coincidem com os fins por ela visados na sua atividade normal, define (Nascimento, 2011 p. 1044).

Em suma, quando nas atividades das quais o trabalho eventual é frequente os exemplos podem ser: o “boia-fria”, volante rural, que cada dia vai trabalhar numa fazenda diferente, ganhando por dia, sem se fixar em nenhuma delas; o “chapa”, que faz carga e descarga de mercadorias de caminhões, recebendo cada dia de um motorista diferente ou de empresas diferentes para as quais, sem fixação, faz esse serviço; e a diarista, que vai de vez em quando fazer a limpeza da residência da família e o entrevistador quando presta serviços aos institutos de pesquisa de mercado.

Observando os aspectos de eventualidade, não eventualidade e intermitência, pode-se chegar a conclusão de que um entrevistador realmente se enquadra em regime de contratado intermitente, pois este alterna entre períodos laborais e períodos de inatividade sem receber um salário, conforme a convocação dos referidos institutos de pesquisa.

10.6 CONVOCAÇÃO DO ENTREVISTADOR

O § 1º do artigo 452-A diz que o empregador convocará por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com pelo menos, três dias corridos de antecedência.

Muitos desses Institutos de Pesquisa convoca seus entrevistadores exatamente dessa forma, seja por watzap, ligação telefônica, SMS, ou e-mail.

E assim como o § 3º do artigo 452-A da CLT diz que recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente também ocorre com a convocação, pois o entrevistador tem a faculdade de aceitar ou não a convocação já que existe a possibilidade de este estar prestando serviços para outro Instituto de Pesquisa.

10.7 DA RETENÇÃO DO PAGAMENTO AO ENTREVISTADOR PREVISTO NO § 6 DO ARTIGO 452-A

Segundo o § 6º do artigo 452-A, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

E logo na sequência, no §8º, diz 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.

A retenção desses pagamentos representa a não aplicabilidade do contrato intermitente na realidade de muitos freelancers, como no caso em tela, um entrevistador, que se submete a uma realidade de intermitência sem ter de fato seus direitos recebidos.

O Poder Judiciário precisa ser invocado para que, com o tempo, decisões colegiadas reiteradas sejam construídas formando assim uma Jurisprudência em relação a esse tema que passou despercebido pelos operadores do Direito.

O contrato intermitente por si só já possui o potencial de precarização da mão de obra devido e ainda mais com perda de validade da MP 808/2017 que ao menos amenizava as lacunas deixadas pelos dois artigos que definem o contrato intermitente. Portanto, o mínimo que se pode exigir é cumprimento dos direitos que foram deixados após a referida MP.

Em suma, o que temos diante dessa situação é que não há a aplicação do direito decorrente do contrato de trabalho intermitente.

Segundo Delgado (2017, p.259), “a aplicação do Direito consiste no processo de realização da incidência da norma abstrata sobre o caso concreto.” Aferidas as circunstâncias e elementos caracterizadores da situação fática enfocada, e pesquisada e interpretada a ordem jurídica, o operador do Direito consuma a incidência do preceito normativo pertinente à situação real examinada.

A dinâmica da aplicação jurídica implica, desse modo, uma “passagem do plano abstrato ao plano do concreto, do plano geral ao plano particular, o que traduz

uma operação de dedução”. O instrumental para efetuação desse processo de aplicação do Direito concentra-se, fundamentalmente, em um silogismo, mediante o qual a norma jurídica desponta como premissa maior, o fato, como premissa menor, e a sentença, como conclusão.

10 CONCLUSÃO

O propósito do estudo apresentado foi o de abordar vários aspectos da Lei 13.467/17, a Lei da Reforma Trabalhista focando especificamente nos artigos que a referida Lei inseriu em nosso ordenamento jurídico com uma nova modalidade de contrato chamada contrato de trabalho intermitente e quais correções precisam ser feitas.

O estudo objetivou abordar todos os aspectos históricos e contemporâneos para demonstrar a ligação existente entre eles, e a influência política na elaboração de uma Lei e refletindo no equilíbrio da relação entre empregado e empregador.

O presente trabalho realizado permitiu concluir que, a Lei 13.467/17 foi elaborada às pressas, sendo publicada em um curto espaço de tempo e demonstrou que com a publicação da Medida Provisória (MP), publicada em 14/11/2017 para corrigir eventuais lacunas deixadas pela referida lei e perdendo sua validade em 23/04/2017 só confirmou ainda mais o quanto o contrato intermitente carece de eventuais correções.

O momento político em que o poder executivo passava com diversas denúncias de corrupção e a influência de uma convicção política liberal refletiu de maneira significativa nos resultados que a lei irá produzir com o tempo.

Pôde-se concluir também que até o presente momento, o índice de desemprego não diminuiu como esperado e até o momento a maioria dos empregadores estão com receio de aplicar o contrato intermitente na prática devido a uma certa insegurança jurídica devido as poucas decisões colegiadas até o presente momento.

Cumpramos ressaltar também que muitas pessoas que trabalhavam como freelancers ou fazendo “bico” não tiveram seus acordos ou contratos regularizados da maneira com que se esperava após a reforma trabalhista. Muitos deles continuam como freelancers sem receber os pagamentos imediatos que os artigos que definem o que é o contrato intermitente estipulam.

Se constatou que a reforma tem um enorme potencial de barateamento da mão de obra e que as garantias são muito poucas ao trabalhador nesse regime no Brasil quando comparado com regimes semelhantes comparado com a experiência estrangeira que, garantem aos intermitentes pelo menos um valor mínimo pago aos contratados devido a instabilidade que é alternar entre períodos de labor e inatividade.

As lacunas deixadas pela perda de validade da MP 808/17 foram inúmeras.

Não ficou estipulado como será o valor da hora comparada ao salário mínimo de maneira proporcional. Também não há nenhum dispositivo estipulando como ficarão as gestantes quando engravidarem e após a gravidez inexistindo qualquer artigo que lhes garantam um período pago lhes garantindo certa estabilidade.

Não existe nenhum artigo definindo a situação desses contratados quando houver a necessidade de se afastarem por motivo de doença ou acidente de trabalho.

Dito isso, e diante de algumas impossibilidades de garantias ao contratado nesse regime, o trabalho procurou enxergar quais alternativas o operador do direito poderá usufruir, já que a espera de uma outra Medida Provisória seja editada e aprovada não é algo provável, devido a convicção política social que o atual governo detêm ou a espera de um Decreto também não é algo esperado, a conclusão que se chegou é a de recorrer ao judiciário.

O que que foi percebido é que, se o contrato intermitente em seus artigos estipulam que o empregado receberá de imediato sua remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais, este é o dispositivo que operador do direito deve usufruir.

Ocorre que, o que se percebeu após a reforma trabalhista é que, muitas pessoas que prestam serviço como freelancers ou fazendo bico, especificamente o entrevistador de Institutos de Pesquisas de Mercado, não estão sendo enquadrados como deveriam ser no regime de contrato intermitente deixando de receber os referidos pagamentos de imediato como mencionados acima.

A conclusão que se chega é que, o que pode ser feito no presente momento para poder dar mais equilíbrio na relação entre empregador e empregado, seria recorrer ao poder judiciário, diante das impossibilidades que se demonstrou no decorrer dessa nova lei, principalmente com a perda da validade da MP 808/17.

O presente estudo não visou apenas criticar uma lei apontando apenas suas lacunas, mas procurou enxergar as possibilidades existentes com os artigos que definem o que é o contrato intermitente.

O objetivo foi de descobrir qual melhor saída para o equilíbrio das relações laborais entre o empregado e empregador diante de uma lei que deixou poucas garantias para o contratado.

O trabalho apresentado não pretendeu demonizar a figura do empresário olhando apenas para a figura do contratado, e muito menos se apropriar de posição ideológica para sustentar seus argumentos. O intento foi de achar o equilíbrio entre as duas partes pois, não adianta de nada, apontar as lacunas deixadas pela lei, sem realmente oferecer uma alternativa palpável para lidar com os dispositivos que temos para operar. De nada adianta oferecer uma infinidade de garantias para o trabalhador de maneira teórica se, na prática, a garantia mais importante não existir, no caso o emprego.

Em suma, a Lei 13.467/17 precisa ser aprimorada em muitos aspectos, porém, como paliativo, ainda se tem uma expectativa de pelo menos relugarizar a situação de muitos freelancers e pessoas que sustentam seus lares fazendo “bico” recebendo ao menos, o que os dispositivos atuais estipulam em seus artigos 443 e 452-A da CLT inseridos através da Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Rogério Oliveira. **Reforma Traz Novidades em Relação ao Trabalho Rural Intermitente**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-ago-03/opiniao-reforma-traz-novidades-trabalho-rural-intermitente>>. Acesso em 28 nov. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **O Controvertido Contrato de Trabalho Intermitente**. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Org). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 137-147.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista**. Flexibilização das normas sociais do Trabalho, São Paulo: LTr, 2017.

BRAMANTE, Ivani. Contrato Intermitente: Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia** Nº 25 - Primavera 2017. São Paulo OAB/SP – p. 09-42

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

BRASIL, SENADO. FERRAÇO, Ricardo. **Parecer nº, de 2017 da Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017**, que 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 Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdlegg/etter/documento?dm=5302372&dispositivo=inline>>. Acesso em 23 nov. 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. _____. **O novo contrato por tempo determinado**. São Paulo: LTr, 1998.

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

DIAS JUNIOR, Ivanderson Baldanza. **Trabalho intermitente — A Reforma Trabalhista e a Perigosa Implantação do Just In Time Nos Contratos de Trabalho no Brasil**. Jornal do 57º. Congresso de Direito do Trabalho. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf >. Acesso em 28 jan. 2017.

FARENZENA, Cláudio. **Reforma trabalhista**. Disponível em : <<https://farenzenaadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/521640531/reforma-trabalhista>>. Acesso em 23 jan. 2017.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em 28 nov. 2017.

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

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora. In: BRAGHINI, Marcelo (Org.). **Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 107-116.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente**. Consultor jurídico. 8 jun 2017. Opinião. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente?imprimir=1>>. Acesso em 28 nov. 2017.

MANZELLO, André Chequini. **Flexibilização: trabalho a domicílio, trabalho à distância e trabalho a tempo parcial**. Disponível em: <<https://andrecm.jusbrasil.com.br/artigos/115830358/flexibilizacao-trabalho-a-domicilio-trabalho-a-distancia-e-trabalho-a-tempo-parcial>>. Acesso em 20 jan. 2017.

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

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

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

MNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Biblioteca Digital Jurídica. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/38784>>. Acesso em 02 jan.2018.

MONTEIRO, Carlos Augusto. M. O. GRANCONATO, Márcio. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NOLASCO, Lincoln. **Modalidades de Contrato de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,modalidades-de-contrato-de-trabalho,46674.html>>. Acesso em 20 dez. 2017.

NORBIM, Luciano Dalvi. **A Reforma Trabalhista ao seu Alcance..** São Paulo: Líder, 2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. **Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017.

PACHECO, Flávia et al. Análise Comparativa Normativa: Trabalho Intermitente no Brasil e em Diplomas Estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, Mogi Guaçu, 2(3), p. 204-220, 2017.

Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação. OIT: Conferência Internacional do Trabalho. Relatório VI. 104ª Sessão. Genebra, 2015. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio104_vi_pt.pdf>. Acesso em 31 jan. 2018.

REICH, Robert. **Como a nova Economia Flexível está transformando a vida dos trabalhadores em um inferno.** Disponível em: <<https://meiameiameia.wordpress.com/2015/04/28/como-a-nova-economia-flexivel-esta-transformando-a-vida-dos-trabalhadores-em-um-inferno/>>. Acesso em 13 jan. 2018.

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

_____. **E agora, Tarsila? Dilemas da Reforma Trabalhista e as Contradições do mundo do trabalho.** 1ª ed. São Paulo: RT, 2017

SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Uma análise pragmática. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3651, 30 jun. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24832>>. Acesso em: 19 Dez. 2017.

SIMÕES, Alexandre Gazetta . **Dos Elementos caracterizadores da Relação de Emprego.** Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>> . Acesso em 18 nov. 2017. 66

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil.** Revista São Paulo em Perspectiva, Fundação SEADE, Vol. 11, nº 1, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Trabalhador intermitente, desempregado permanente.** Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-intermitente-desempregado-permanente>>. Acesso em 23 dez. 2017.

SOUZA, André Portela et al. **Custo do Trabalho no Brasil. Proposta de uma nova metodologia de mensuração.** Relatório Final. São Paulo: FGV, 2012.

WILLIAMS, Joan. **Today's Schedules for Today's Workforce: Hourly Employees and Work-Life Fit.** United States Department of Labor. Disponível em: <https://www.dol.gov/wb/resources/todays_schedules_for_todays_workforce.pdf>. Acesso em 15/12/2017.