

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
DAYANA DO CARMO PEREIRA

TRABALHO INTERMITENTE

FORMIGA – MG
2020

DAYANA DO CARMO PEREIRA

TRABALHO INTERMITENTE

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do UNIFOR, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Dra. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.

FORMIGA – MG

2020

DAYANA DO CARMO PEREIRA

TRABALHO INTERMITENTE

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.
Orientadora

Prof.
Professora

Prof.
Professor

Formiga, de de 2020

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi analisar os impactos relevantes, que ocorreram com as alterações trazidas pela reforma trabalhista, materializada através da Lei nº 13.467/2017 e os efeitos decorrentes da implantação do trabalho intermitente. O trabalho intermitente foi inspirado no direito estrangeiro, sendo extremamente importante seu estudo, devido a sua atualidade e pertinência dentro do direito brasileiro. Sendo assim, importante se faz seu estudo e seus impactos na legislação brasileira, através da sua conceituação semântica, onde foi possível mostrar o que vem a ser o trabalho intermitente e ainda compreender o formato inserido na legislação Brasileira. A realização do estudo histórico do trabalho, possibilita o conhecimento da realidade, assim como, da jurisprudência que predominava anteriormente no direito Brasileiro. Ao tratar do estudo da lei, foi possível verificar as lacunas deixadas pelos legisladores e ainda as diferenças entre o trabalho intermitente no Brasil e nos outros países ao qual os legisladores alegam terem “imitado” na nossa legislação. Neste sentido, fez-se um estudo comparativo do sistema implementado no Brasil, com a legislação estrangeira, objetivando ressaltar as principais diferenças decorrentes do sistema estrangeiro, para poder compreender as consequências do trabalho intermitente no Brasil e ainda, ressaltar as lacunas deixadas na presente legislação.

Palavras-chave: Trabalho. Direito. Intermitente.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relevant impacts, which occurred with the changes brought about by the labor reform, materialized through Law No. 13.467 /2017 and the effects resulting from the implementation of intermittent work. The intermittent work was inspired by foreign law, and its study is extremely important, due to its relevance and relevance under Brazilian law. Therefore, its study and its impacts on Brazilian legislation are important, through its semantic conceptualization, where it was possible to show what intermittent work is and still understand the format inserted in Brazilian legislation. The realization of the historical study of the work, allows the knowledge of the reality, as well as, of the jurisprudence that previously prevailed in Brazilian law. When dealing with the study of the law, it was possible to verify the gaps left by the legislators and also the differences between intermittent work in Brazil and in the other countries that the legislators claim to have "imitated" in our legislation. In this sense, a comparative study was carried out of the system implemented in Brazil, with foreign legislation, aiming to highlight the main differences arising from the foreign system, in order to understand the consequences of intermittent work in Brazil and also, to highlight the gaps left in the present legislation.

Keywords: Work. Right. Intermittent.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	4
2.1 Escravidão	4
2.2 Servidão	6
2.3 Corporações	8
2.4 Revolução Industrial	11
2.5 Sociedade industrial, trabalho assalariado e o direito do trabalho	13
2.6 Sumário da evolução histórica do Direito do Trabalho	15
2.7 História do Direito do Trabalho no Brasil	16
3 CONTRATO DE TRABALHO	19
3.1 Características do contrato de trabalho.....	21
3.1.1 A continuidade do contrato de trabalho	23
4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	25
4.1 O conceito de trabalho intermitente	25
4.1.1 A distinção entre jornada intermitente e contrato de trabalho intermitente	26
4.1.2 A distinção entre trabalho intermitente e trabalho temporário	31
4.2 Requisitos Legais	32
4.3 Convocação para prestação dos serviços	33
4.4 Forma de pagamento	34
4.5 Férias	35
4.6 Salvaguardas do contrato de trabalho intermitente	36
4.7 Cessação do contrato de trabalho intermitente	38
4.8 Jurisprudência Relacionada a Aspectos do Contrato de Trabalho Intermitente	39
5 O TRABALHO INTERMITENTE SOB OS ÂNGULOS DO DIREITO COMPARADO	43
5.1 Estudo das legislações estrangeiras	43
5.1.1 Espanha	45
5.1.2 Portugal	47
5.1.3 Itália	48
5.1.4 Estados Unidos	50

6 O CONTRATO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUAS CRÍTICAS	53
6.1 Vantagens e desvantagens na utilização do contrato intermitente	53
6.2 A fragilidade do trabalho informal	55
7 CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS.....	61

INTRODUÇÃO

Neste trabalho, serão apresentadas as modificações decorrentes da reforma trabalhista no âmbito nacional, de acordo com a lei nº 13.467/2017. O trabalho, visa elucidar as modificações ocorridas no artigo 443 da consolidação das leis do trabalho, a inserção do artigo 452-A, que acrescentou a modalidade jurídica trabalho intermitente, que permitiu no ordenamento jurídico brasileiro o trabalho sem regularidade em seus horários.

Far-se-á uma análise entorno da flexibilização das relações trabalhistas, decorrentes da presente reforma, no que diz respeito ao posicionamento dos legisladores, ressaltando a proteção do trabalhador.

A problemática envolvida no presente trabalho, diz respeito a nova relação legislativa, assim como os questionamentos decorrentes da segurança jurídica e dos direitos anteriormente resguardados aos trabalhadores. Será permitido que o trabalho intermitente coloque em risco os direitos do trabalho? Tal modalidade está adequada com a lei trabalhista? Seria possível implementá-la no ordenamento jurídico, de forma equilibrada e concreta?

Após a reforma trabalhista, ocorreu no direito do trabalho algumas discussões relacionadas as alterações decorrentes da lei 13.467/2017, que foi aprovada pelo plenário da câmara em abril de 2017 e em julho do mesmo ano, pelo senado federal, ocorrendo assim inúmeras modificações, incluindo a inserção do trabalho intermitente, sendo o tema principal deste trabalho.

O tema do trabalho intermitente, se faz de extrema importância, não só pela decorrência de ser novo no ordenamento jurídico, mas também pelo fato de que envolve uma nova jornada de trabalho e trouxe uma instabilidade em relação ao direito brasileiro.

O trabalho intermitente é aquela prestação de serviço que não é contínua, porém possui subordinação. Caracteriza-se como um contrato de trabalho por tempo indeterminado, porém, não possui jornada definida. Sendo assim, poderá ocorrer períodos alternados de prestação de serviços, com períodos de inatividade, podendo estes serem em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de prestação de serviço.

Assim, o principal objetivo desta monografia, consiste em esclarecer o conceito do trabalho intermitente e elucidar os principais impactos decorrentes desta nova

modalidade no ordenamento jurídico brasileiro. Visa estabelecer as principais diferenças entre o trabalho intermitente no direito brasileiro e o trabalho intermitente nos demais ordenamentos jurídicos estrangeiros, buscando apresentar no direito comparado, a luz da constituição federal e dos entendimentos da organização internacional do trabalho, os impactos decorrentes de tal inserção.

Será explanado o presente tema, levando em consideração pesquisas exploratórias, decorrente de métodos descritivos, histórico, dedutivo e comparativo, decorrentes dos estudos bibliográficos e jurisprudencial como instrumentos recorrentes, fazendo remissão frequente ao ordenamento jurídico brasileiro e as convenções da organização internacional do Direito do trabalho de acordo com análise legislativa, no intuito de entender de forma concreta a natureza do trabalho intermitente, sua aplicabilidade na legislação brasileira e ainda, como foi adequada ao direito nacional, objetivando questionar sua exigibilidade a partir do elemento "precarização dos direitos trabalhistas".

No primeiro capítulo, far-se-á uma evolução histórica do direito do trabalho, tratando o Direito do trabalho desde o seu surgimento, até atualidade.

Na continuidade histórica, no segundo capítulo, será tratado as principais características do contrato de trabalho e ainda, a continuidade do contrato de trabalho após a reforma trabalhista.

Após essa análise histórica, no terceiro capítulo, será conceituado o trabalho intermitente, no intuito de distinguir a jornada intermitente do contrato de trabalho intermitente. Ainda apresentar-se-á os principais requisitos legais e a forma como ocorre as convocações.

No mesmo capítulo será explanado a forma de pagamento no contrato de trabalho intermitente. Tratar-se-á do período de férias desses trabalhadores e ainda, as salvaguardas do contrato de trabalho intermitente. Sendo finalizado o presente capítulo, com a forma que ocorre a cessação do contrato de trabalho intermitente e ainda referente as jurisprudências relacionadas ao contrato de trabalho intermitente.

Já no quarto capítulo tratar-se-á do trabalho intermitente na reforma trabalhista de 2017, assim como do seu projeto de lei e os principais posicionamentos dos congressistas durante esta reforma.

No quinto capítulo, far-se-á uma análise do trabalho intermitente nas legislações estrangeiras, no intuito de observar o trabalho intermitente sob os ângulos

do direito comparado, estabelecendo as principais diferenças contidas no contrato de trabalhos dos outros países e o estabelecido no Brasil.

Finalmente, no sexto capítulo será estabelecida as vantagens e desvantagens da inserção do contrato intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, mostrando os principais impactos decorrentes desta modalidade no direito do trabalho brasileiro, assim como, fazendo uma análise da fragilidade do trabalho informal no ano de 2020.

2 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Far-se-á uma análise histórica do desenvolvimento do direito do trabalho, para uma melhor compreensão do atual conceito do trabalho humano¹, visto que, o direito do trabalho deriva de incessantes batalhas traçadas e vencidas pelos trabalhadores.

Primeiramente, destacar-se-á na evolução histórica do direito do trabalho, o período da escravidão, da servidão e da corporação. Ainda tratar-se-á da análise do trabalho Humano na Revolução Industrial e o surgimento da sociedade industrial e trabalho assalariado.

2.1 Escravidão

Na antiguidade (4000 a. C. a 3500 a. C.) até o início da Idade Média (século V), o trabalho era considerado uma forma de punição, ao qual os trabalhadores eram povos vencidos em batalhas e que eram escravizados. Assim, neste período o trabalho era visto como algo vergonhoso ao homem.

A escravidão no Brasil começou por volta do século XVI. Primeiramente os portugueses escravizaram as pessoas indígenas e logo depois capturaram negros africanos e trouxeram à força ao Brasil, para serem escravizados. Os portugueses, devido a sua pequena população, supriram a mão de obra que faltavam, com os escravos, visto que, a escravidão já ocorria na África e no mundo árabe.

No que diz respeito ao trabalho humano na antiguidade, Mozart Victor Russomano ressalta que:

¹ Entende-se como trabalho “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ela a seu desejo, visa a extrair dela sua subsistência. Realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens, na realização da atividade, estabelece a base das relações sociais. Dessa forma, a diferença entre o homem e o animal fica evidente, pois o ninho do pássaro ou a casa da abelha, por exemplo, são atividades regidas pelo instinto, programadas, nas quais não há a intervenção da inteligência. De acordo com Karl Marx, pensador e político alemão, a capacidade de projeção da consciência na idealização de uma casa é que distingue o pior arquiteto da mais hábil abelha. Visto dessa forma, o trabalho é um ato de liberdade. Ele se torna alienado quando é parcelarizado, rotinizado, despersonalizado e leva o homem a sentir-se alheio, distante ou estranho àquilo que produz. As imposições de um poder burocrático que decide pelo trabalhador fazem do trabalho o dominador da natureza e da natureza humana. Vivendo no universo da mercadoria, o trabalhador também se torna mercadoria, distanciando-se dos outros homens e até de si mesmo. A perda da autonomia em suas atividades faz com que ele não se reconheça mais como o responsável pelo produto do trabalho realizado. De origem controversa, a palavra ‘trabalho’ remete ao latim *tripalium*, nome do instrumento formado por três estacas utilizadas para manter presos bois ou cavalos difíceis de ferrar. No latim vulgar, ela significa ‘pena ou servidão do homem à natureza’. Inicialmente considerado esforço de sobrevivência, o trabalho transformou-se ao longo da História em ação produtiva, ocupação e, para muitos, algo gratificante em termos existenciais” (CARMO, 1992, p. 15).

Se olharmos para trás e avistarmos, entre as névoas de tantos séculos, a sociedade romana, não deixará de nos parecer surpreendentes que aquele povo, com agudo senso de respeito à pessoa do homem, tenha reduzido à condição de simples coisa os seus semelhantes condenados ao martírio e à ignomínia da escravidão. Os governantes e os sociólogos, mesmo os gênios, como César, Platão e Aristóteles, sofrem o peso e a influência daquilo que se costuma chamar o espírito da época. O talento e a inspiração os elevam às alturas imensuráveis, mas o meio, o preconceito, os hábitos individuais, os costumes, a família, a sociedade, as tradições que puxam para a terra do que já existe. Eis porque, mesmo nas sociedades ideais dos filósofos, mesmo na república platônica e na política aristotélica, o trabalhador, submetido à escravatura, não recebeu o título e as honras do cidadão, permanecendo à margem da vida. Sendo assim é, facilmente, compreensível por que, no Direito Romano, reina silêncio profundo a respeito da regulamentação do trabalho: o trabalhador era escravo e o escravo não era homem, era objeto do direito de propriedade e tratado, pelas leis e pelos cidadãos, como as coisas de que dispomos. (RUSSOMANO, 2005, p. 11)

Informa-se que a escravidão também esteve presente na Idade Média e Moderna, discorrendo Segadas Vianna que:

Nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre os 'bárbaros' e 'infiéis', mandando vendê-los como escravos nos mercados de onde seguiriam para o Oriente Próximo. Sob vários pretextos e títulos, a escravização dos povos mais fracos prosseguiu por muitos séculos; em 1452, o Papa Nicolau autorizava o rei de Portugal a combater e reduzir à escravidão todos os muçulmanos, e em 1488 o rei Fernando, o Católico, oferecia dez escravos ao Papa Inocêncio VII, que os distribuiu entre cardeais. Mesmo na Idade Moderna (1453 – Queda de Constantinopla) a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizaram os indígenas das terras descobertas e os portugueses não só aqueles, como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente. Ingleses, franceses e holandeses, por outro lado, através de companhias e piratas, faziam, para suas colônias, o tráfico de escravos. Recebendo o seu maior golpe com a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade da escravidão, esta, a partir de 1857, foi também proscribida oficialmente dos territórios sob o domínio da Inglaterra. Oitenta anos depois a Liga das Nações reconhecia ainda existirem escravos na Ásia e na África, e, ainda agora, passado mais de um século, esse estigma da civilização ainda perdura em alguns pontos desses dois continentes. (VIANNA, 2005, p. 28.)

No Brasil, após a colonização dos portugueses, estes escravizaram os índios e, posteriormente os negros que foram trazidos da África, sendo somente em 13/05/1888 promulgada a Lei Áurea que aboliu a escravidão do Brasil.

Assim, de acordo com o Artigo 149, do Código Penal hoje vigente, é considerado crime reduzir alguém à condição análoga à de escravo.

Porém, a escravidão trabalhista não deixou de existir, podendo ainda ser encontrado inúmeros casos de trabalhadores submetidos à condição análoga de

escravo, principalmente os trabalhadores de áreas rurais, onde seus patrões os submetem a dívidas desproporcionais nas compras de seus sustentos e moradias, fazendo com que estes fiquem impossibilitados de quitarem suas dívidas, sujeitos as ordens eternas de seus patrões.

Devida a prática rotineira de escravidão nas zonas rurais, foi elaborada a Emenda Constitucional 81/14, que proporcionou uma nova redação ao art. 243, caput, da Constituição Federal de 1988, estabelecendo que “as propriedades rurais e urbanas de qualquer região do Brasil onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º, CF”.

Ainda a EC 81/14, trouxe no mesmo artigo supramencionado, o seu parágrafo único estabelecendo que bens de valores econômicos apreendidos advindo do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e também decorrentes de trabalhos escravos, serão confiscados e seu lucro revestido em fundo especial com destinação específica, de acordo com a lei.

2.2 Servidão

Como tratado no tópico anterior, o trabalho humano decorria da escravidão, sendo essa a forma de trabalho até o período do Feudalismo, onde ocorreu uma evolução no trabalho humano, que deixou de ser escravo, passando a ser servil.

O período do Feudalismo, ocorreu durante os séculos X ao XIII, na Europa, onde uma pessoa se tornava vassalo de um senhor e prestava serviço e obedecia suas ordens em troca de proteção e sustento próprio e familiar. Assim, lhes eram proporcionados um feudo, onde esses habitavam e conseguiam seus rendimentos para sobreviverem. Neste período o trabalho deixa de apresentar uma forma insignificante, passando a apresentar certa bilateralidade.

O doutrinador Segadas Vianna em sua concepção, enaltece que:

A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. A servidão pode ser apontada

como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais, como Azo e Bracton, justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos aos não livres, dizendo que os homens eram aut *liberi* aut *servi*. Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultura ou pecuária. Não sendo escravos, na completa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento, e os *vilains francs* e *sokemen* das aldeias senhoriais de Flandres e da Inglaterra raramente tinham licença para se locomover para outras terras. (SUSSEKIND, 2002, p. 29)

A servidão representa um regime social e jurídico, onde os trabalhadores que cultivam as terras, estavam ligados a uma terra e a um senhor. No início, o servo era visto como uma “coisa”, porém na Idade Média, passou-se a reconhecer a personalidade jurídica do servo, onde a servidão mostrava-se a dependência pessoal que ocorria entre o colono e o dono da terra (seu senhor).

Destaca-se que o doutrinador Mozart Victor Russomano fala a respeito dos laços desta dependência, estabelecendo que:

O camponês parece, à primeira vista, ser, ainda, uma coisa – como no regime da escravatura – coisa móvel, acessória da terra. Estava ele submetido a um regime de estrita dependência do senhor feudal, dono da gleba. O senhor era o amo. O uso da terra, pelo servo, era retribuído com produtos da agricultura, com serviços e, até mesmo, em certos momentos, com dinheiro. Os filhos do servo também eram servos, de modo que o juramento de fidelidade se transmitia de geração a geração, o que constituía uma forma de manter o *statu quo* econômico, político e social do feudalismo. Mas, apesar disso tudo, o servo, na verdade, não é mais “coisa”. O direito da época lhe reconhecia determinados direitos civis. Por exemplo: ele podia contrair núpcias. Embora o casamento dependesse de prévia autorização do senhor feudal, o ato podia consumir-se, pressupondo o direito do servo a constituir família. Pouco a pouco, o trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica inteiramente nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos. De qualquer modo, entretanto, o senhor de barão e cutelo, que simboliza o momento culminante do feudalismo, já não é o senhor de escravos da Antiguidade. O trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos leves e recuos: a escada de sua libertação. (RUSSOMANO, 2005, p. 11)

De acordo com o doutrinador Manuel Alonso Olea, considera-se trabalho escravo:

Um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia imediatamente ao dono, nunca ao escravo. Sob este aspecto, a peculiaridade da escravidão consistia numa relação jurídica muito especial, por força da qual se operava a transferência da titularidade dos resultados do trabalho. Tal relação jurídica era pura e simplesmente a de domínio; o amo fazia seus o resultado do trabalho, em face da sua condição de proprietário ou dono do escravo, por força da qual era o próprio dono quem

executava o trabalho. Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de “coisa” ou de semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto, inclusive sobre os resultados de seu trabalho. (OLEA, 1984, p. 70).

O trabalho servil seria considerado um trabalho mais produtivo, porém não poderia ser considerado como um trabalho livre, visto que, era um trabalho forçado, pois o servo está ligado as obrigações da terra, não podendo eximir-se de tais obrigações. O servo deveria trabalhar somente para seu senhor feudal em decorrência dos laços hereditários, não havendo qualquer liberdade de escolha por parte do trabalhador. Sendo assim, impossível se torna dizer se o trabalho servil se dava por conta própria ou alheia.

Também neste sentido, discorre o doutrinador Manuel Alonso Olea, concluindo que:

Há duas alternativas, sobre as quais acreditamos impossível pronunciar-se: a primeira delas é saber se era o senhor quem, em virtude de seu domínio direto ou eminente, originariamente adquiria a propriedade dos frutos, parte dos quais era destinada à manutenção do servo, em forma de remuneração, ou como prestação indiferenciada de subsistência. A segunda consiste em saber se era o servo, por força de seu domínio útil, o proprietário originário dos frutos, parte dos quais destinavam-se ao senhor feudal, como reconhecimento de seu domínio eminente. No primeiro caso, a relação seria qualificada como de prestação de trabalho a terceiros. No segundo, nos encontramos ante um trabalhador autônomo sujeito a obrigações. E a opção por qualquer das alternativas aventadas é difícil, entre outras coisas, porque o domínio e sua divisão em direito e útil, aparecem indissolavelmente ligados a relações políticas de poder (OLEA, 1984, p. 94.).

Sendo assim, mesmo após a escravidão, o servo ainda se via preso, visto que, era totalmente dependente do seu Senhor Feudal, sendo obrigado a seguir regras e limitações imposta por este.

2.3 Corporações

Na Roma Antiga², predominava o trabalho escravo, também não possuía regras trabalhistas. Entretanto, houve a criação de organismos que se organizaram de acordo com suas profissões.

² O termo usado “Roma Antiga” diz respeito a civilização originária a partir da cidade-estado de Roma, implantada na península itálica durante o século IX a. C. A civilização romana em seus 12 primeiros séculos, ao qual era uma monarquia passou a ser uma república oligárquica, até conseguir se tornar um grande império ao qual fazia parte a Europa Ocidental, assim como o mar Mediterrâneo, através da conquista armada assim como, por sua

Tais organismos, eram denominados de collegia e correspondia:

Organizações de fundo religioso, que não tiveram, por sinal, maior influência na vida da República, pois, acima do artesanato romano, estava, como base de toda a economia popular, o trabalho dos escravos. Mesmo quando, posteriormente, o sensível decréscimo do número de escravos obrigou os estadistas romanos a se voltarem para a mão de obra livre – ainda assim os colégios de artesãos não ganharam importância, sob o ponto de vista do Direito do Trabalho, porque, antes de serem entidades profissionais, continuaram sendo instituições de fundo religioso. (RUSSOMANO, 2005, p. 12.)

As corporações ocorreram no século XII, advindas das collegias em Roma e nas Guildas germânicas. Pode-se afirmar que estas corporações medievais correspondiam a um grupo organizado de produtores, que objetivavam o comando do mercado e da concorrência, assegurando os privilégios de seus senhores.

As organizações possuíam três níveis, os quais seriam os aprendizes, companheiros e mestres.

O doutrinador Mozart Victor Russomano, no intuito de esclarecer a questão interna das corporações, estabelece que:

Os aprendizes estavam submetidos, muito estreitamente, à pessoa do mestre. Eram jovens trabalhadores que, como sua designação indica, aprendiam o ofício. A aprendizagem era um sistema duro de trabalho e os mestres impunham aos aprendizes um regime férreo de disciplina, usando, largamente, os poderes que lhes eram conferidos pelas normas estatutárias da corporação. Não existia, porém, servidão, naquele sentido dos primeiros quartéis da Idade Média. Terminada a aprendizagem, subiam eles à categoria de companheiros, que eram oficiais formados, mas sem condições de ascenderem à mestria, pela compressão exercida pelos mestres, que desejavam, dessa forma, impedir a concorrência e, por outro lado, assegurar a transmissão dos privilégios das mestrias aos seus filhos ou sucessores. Os companheiros, tecnicamente, eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam lhes seria, a qualquer preço, vedado o acesso à condição de mestres, por mais refinada que fosse sua formação profissional. Esse fato e o desejo natural de ascender ao controle da produção fizeram com que a corporação, com o passar dos anos, fosse cindida em companhias e mestrias, ou seja, em organizações de companheiros e organizações de mestres. (RUSSOMANO, 2005, p. 12.)

assimilação cultural. Ocorre que devido a inúmeros fatores sociopolíticos, houve o declínio do império romano, que decorreu em uma divisão, sendo: a) Império Romano do Ocidente, que abrangia a Hispânia, a Gália e a Itália. Porém, ocorreu um colapso definitivo no século V, gerando inúmeros reinos independentes; (b) Império Romano do Oriente, que era governado a partir de Constantinopla. Foi visto como Império Bizantino (a partir de 476 d. C., data tradicional da queda de Roma e aproveitada pela historiografia para demarcar o início da Idade Média).

As corporações direcionavam que caso uma pessoa praticasse uma mesma profissão esta deveria filiar-se, obrigatoriamente as suas devidas corporações. Caso contrário, ficariam impedidas de executar suas profissões.

O doutrinador Manuel Alonso Olea, entende que a falta de acesso dos companheiros à condição de mestre, estabeleceu dificuldades nas relações de trabalho no que diz respeito a relação do trabalhador e da corporação, mas informa que:

Entre o empresário e o trabalhador, ambos na qualidade de membros da corporação. Tal relação preexistiu mesmo à corporação e conservou aquele caráter durante toda a existência da corporação. O que aconteceu, no entanto, é que mui rapidamente o trabalhador por conta alheia tornou-se um associado de segunda categoria, enquanto que o controle da corporação passou às mãos dos mestres, 'empresários no sentido estrito da expressão. (OLEA, 1984, p. 102)

No decorrer do tempo, após repetido tais procedimentos nas relações de trabalho, passou as corporações a serem consideradas associações de empresários³. Porém, alguns historiadores não concordam com o fato das corporações estarem ligadas com os sindicatos contemporâneos.

Quando ocorre o labor humano nas corporações também ocorre o trabalho humano, formando-se assim uma associação entre “trabalhadores por conta própria a empresários e a trabalhadores por conta alheia livres”.

Com a chegada da Revolução Francesa⁴, deixou de existir as corporações, já que era de interesse da burguesia, a diminuição da mão de obra, além da liberdade de contratação.

³ “Considerando-se que a economia agrária, nela compreendida a agrícola e a pastoril, se organizava sob o regime da escravidão, depois da servidão, frise-se que a economia urbana girava em torno dos ofícios, que centrados nas Corporações já não atendiam as necessidades que a economia exigia. Passou-se, então, à regulamentação da produção, como força determinante do mercado, confundindo-se, quase sempre, o poder econômico com o poder político, já que eram os mestres os que governavam as cidades, pelo seu saber destacado dos demais. Como consequência, o Poder Público era, nesta fase, o regulamentador do trabalho e das atividades econômicas, vez que os interesses não eram só dos produtores, mas também dos consumidores. [...] No século XVI toda a atividade produtiva era coberta pelas corporações de ofício, fazendo desaparecer a liberdade de indústria e de comércio e passando a constituir um problema de ordem social, porque também um problema dos governos das cidades, como vimos. Agravando-se a disciplina, pelos entraves criados pelos mestres, governantes das cidades, o trabalho passou a ser regalista, ou seja, só podia trabalhar quem o Poder autorizasse, depois de rigoroso exame profissional feito pelos mestres, não interessados em abrir mão de suas regalias. Começam, então, os companheiros a abandonar as corporações, procurando as cidades onde havia liberdade de produção. As cidades começam a tratar de forma melhor esse trabalho despertando uma grande rivalidade entre elas. O regime corporativo passou ao declínio, constituindo sério obstáculo ao progresso econômico e social, dando origem ao liberalismo” (FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*, p. 43).

⁴ A expressão “Revolução Francesa” abrange o conjunto de fatos ocorridos entre 5/5/1789 e 9/11/1799 e que foram responsáveis pela alteração do quadro político e social da França. Em causa estavam o Antigo Regime (Ancien Régime) e a autoridade do clero e da nobreza. Inegável foi a influência dos ideais do Iluminismo e da Independência

Apesar da hierarquia que existia nas corporações, esta proporcionava uma maior proteção aos trabalhadores, já que ao ser eliminada gerou uma degradação dos trabalhadores, devido à liberdade contratual e ainda a falta de proteção, deixando o trabalhador em condições desumanas e baixos salários.

2.4 Revolução Industrial

No século XVIII, devido aumento das atividades industriais, decorreu o capitalismo industrial.

A revolução industrial nada mais é do que a ocorrência das transformações técnicas, sociais e econômicas que ocorreram com o advento da sociedade industrial e se espalhou pela Europa e Estados Unidos.

Ocorreram novas técnicas de produção, assim como, a criação de máquinas, trazendo um novo setor econômico à humanidade gerando uma produção em massa, além de um acúmulo de capitais.

O doutrinador Segadas Vianna, trata da revolução industrial da seguinte forma:

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificaram-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série. (SÜSSEKIND, 2002, p. 34.)

Porém a revolução industrial também trouxe algumas conseqüências, destaca-se como as principais delas as inúmeras alterações na relação de trabalho, estabelecendo uma divisão social e material do trabalho humano; também alterou a

Americana (1776). Os historiadores consideram a Revolução Francesa como o acontecimento que deu início à Idade Contemporânea. Representou a abolição da servidão e dos direitos feudais na França, além do término dos privilégios do clero e da nobreza, proclamando os princípios universais da liberdade, igualdade e fraternidade. Podemos dividir a Revolução Francesa em quatro grandes períodos: a Assembleia Constituinte, a Assembleia Legislativa, a Convenção e o Diretório.

quantidade do rendimento do trabalho humano; estabeleceu a ciência tecnológica, ou seja:

Na Revolução Industrial se dá uma simbiose singular entre ciência e tecnologia, pela existência de uma teoria que deu embasamento à possibilidade de fazer os instrumentos, e engenhosidade para fazê-los efetivamente; ou pela existência de uma tecnologia que, ao repousar sobre um pensamento científico, transbordou os limites do mero empirismo. Isto permitiu 'às teorias causar impacto sobre os fatos', sendo levadas 'a indústria, a partir da cabeça do sábio', fundindo as ideias e fatos no trabalho da sociedade como algo intrínseco à mesma. Isto fez possível a aplicação, cada vez mais rápida, da ciência à tecnologia, ao mesmo tempo que proporcionava àquela um terreno adequado de experimentação e contraste, em virtude da qual a época se caracteriza, em primeiro lugar, pela invenção de novas máquinas motrizes que ou multiplicavam o esforço humano, ou o substituem por outras fontes de energia, cuja utilização possibilitam. (OLEA, 1984, p. 170).

Ressalta-se a criação da máquina a vapor de James watt, que realizava o trabalho de milhares de homens, precisando somente de um homem para o seu controle; aumentou a dimensão física quanto ao número de trabalhadores assim como decorreu uma divisão do trabalho no intuito de um maior proveito das atividades industriais; houve uma imobilização de capitais para aquisição de máquinas; ocorreu também um grande aumento no número de trabalhadores industriais, mais especificamente no norte da Europa e na Inglaterra, decorrendo assim uma "reserva" de trabalhadores; houve uma grande diminuição da população agrária, já que houve uma migração dessas pessoas para a cidade grande, ocasionando diversos problemas urbanísticos; e finalmente, um surgimento de uma nova classe social, denominada de proletariado urbano-industrial, tendo como característica modos próprios de vida e trabalho.

Assim, com o fim do feudalismo, houve o surgimento do liberalismo: *laissez-faire, laissez-passer*⁵, (deixe fazer, deixe passar). Neste contexto, a economia passou

⁵ “*Laissez-faire, laissez-passer* é a fórmula do liberalismo econômico, atribuída a Vicente Gournay. Princípio liberal e postulados individualistas atuaram como as grandes bases sobre as quais se desenvolveu todo o mecanismo das relações jurídico-laborais existentes até o aparecimento do fenômeno intervencionista, como acentua Alonso Garcia. Os indivíduos adquiriam com sua vontade o poder supremo para realizar toda a classe de atos jurídicos, os quais passavam a ter força de lei entre as partes, porque aceitos livremente. O Código de Napoleão, de 1804, revela a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. [...] Nesse Código, de cunho puramente individualista, encontram-se as diretrizes da organização do trabalho nos quadros do Direito Civil. O Código Francês de 1804 regulou o contrato de trabalho como uma das modalidades da locação, no Capítulo II, Título VIII, do Terceiro Livro, consagrando apenas dois artigos a esse importante ajuste. O primeiro desses artigos dispunha que o trabalhador só poderia se obrigar por certo tempo ou para a execução de determinada obra, e o segundo consubstanciava-se na determinação de que o empregador merece crédito pela sua afirmação, no tocante aos salários pagos anualmente. Ao se instituir o contrato a prazo, proibia-se o trabalho por toda a vida com o objetivo de evitar o reaparecimento da escravidão. O legislador mostrou-se coerente com as tendências individualistas da época, já que a obrigação de trabalhar por toda a vida para alguém implica a alienação da liberdade, que é um dos

a ser ditada por leis de mercado, onde o estado não deveria intervir nas relações de trabalho, excepcionalmente poderia intervir nos casos em que colocasse a liberdade em risco.

O capitalismo industrial em seus registros históricos, relata uma exploração desmensurada força de trabalho, ao qual os trabalhadores trabalhavam por horas indetermináveis.

Registra-se relatos de trabalhadores que dormiam nas fábricas, que eram agredidos, que trabalhavam em condições desumanas e em péssimas condições. O que diferenciava o trabalho “livre” na revolução industrial dos escravos, era que na revolução industrial os trabalhadores recebiam pela prestação de serviços.

2.5 Sociedade industrial, trabalho assalariado e o direito do trabalho

Com a sociedade industrial ocorre o surgimento do direito do trabalho, assim como, o trabalho assalariado. A manufatura proporcionou lugares as fábricas, assim como a linha de produção, eliminando o trabalho nas corporações e surgindo o trabalho livre e assalariado.

Podemos assim dizer que a revolução industrial, é a principal razão do surgimento do Direito do trabalho.

Como dito no tópico anterior, a grande exploração industrial sistematizada e organizada, proporciona a criação de duas classes sociais a proletária⁶ e a capitalista. O proletariado não possuía qualquer poder, onde o estado protegia a igualdade e a

direitos naturais do homem. De outro lado, a valorização da palavra do empregador, no que se refere ao pagamento do salário, evidenciava a parcialidade do legislador em favor dos interesses do empregador, contribuindo decisivamente para o desequilíbrio das forças. Influenciados por esses dispositivos legais, os códigos elaborados no século XIX e no início do século XX, como o Código Civil Argentino, o Espanhol e o nosso, de 1916, atribuíram a diretriz já traçada e inseriram o serviço humano nos moldes clássicos, ou seja, ao lado da locação de coisas ou de animais. Já o Código alemão da mesma época dispunha sobre o contrato de trabalho separadamente da locação. Daí a afirmação de que o Direito Civil da época ordenava as relações de trabalho por meio de normas de locação de serviços, ‘não se enquadrando com as ideias modernas de liberdade humana e independência do trabalhador’, como bem acentua Ramirez Gronda, deslocando-se a relação jurídica de trabalho do campo do Direito Civil apenas com o surgimento do Direito do Trabalho, cujos princípios visaram à harmonia entre as classes sociais” (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2005, p. 57).

⁶ “Na vida social e econômica ocorrem paralelamente ao desenvolvimento descrito, sérias transformações que determinam a passagem do feudalismo ao capitalismo. Além do aperfeiçoamento das técnicas, dá-se o processo de acumulação de capital e a ampliação dos mercados. O capital acumulado permite a compra de matérias-primas e de máquinas, o que faz com que muitas famílias que desenvolviam o trabalho doméstico nas antigas corporações e manufaturas tenham de dispor de seus antigos instrumentos de trabalho e, para sobreviver, se vejam obrigadas a vender a força de trabalho em troca de salário. Com o aumento da produção aparecem os primeiros barracões das futuras fábricas, onde os trabalhadores são submetidos a uma nova ordem, a da divisão do trabalho com ritmo e horários preestabelecidos. O fruto do trabalho não mais lhe pertence e a produção é vendida pelo empresário, que fica com os lucros. Está ocorrendo o nascimento de uma nova classe: o proletariado” (ARANHA, Maria Lúcia de Arruda e Martins; PIRES, Maria Helena. *Filosofando*. Introdução à filosofia. 2. ed., p. 10).

liberdade. Já no capitalismo, os proprietários das máquinas que possuíam a força do poder econômico, criavam as leis que os trabalhadores deveriam obedecer, sem se preocupar em com as condições trabalhistas daqueles empregados, ou seja, proletário⁷.

A criação do direito do trabalho também se fundamenta na natureza jurídica e política, onde o fundamento político encontra-se na adoção do estado liberal, com a valorização da igualdade formal e da plena liberdade. Assim, o estado atuaria somente quando ocorresse restrições de sua liberdade.

Em decorrência da exploração desumana dos trabalhadores, estes reivindicaram a revolução que proporcionaria uma legislação protetora, visando a segurança e higiene do trabalho, regulando o trabalho do menor, da mulher, estabelecendo um limite para jornada semanal de trabalho, estabelecendo um salário mínimo, dentre outros direitos.

Em decorrência dessa necessidade, ocorreu o surgimento das primeiras associações de trabalhadores (trade unions, 1720), que foi o movimento coletivo que defendia os direitos individuais.

Após inúmeros anos, o Estado decretou que a relação entre o empregado e o empregador era desigual, devendo ocorrer uma intervenção estatal que assegurasse a proteção do trabalhador hipossuficiente, criando leis que estabelecesse a dignidade de um salário, assim como uma jornada de trabalho, resultando assim o surgimento do direito do trabalho, como um ramo pertencente ao direito civil.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk estabelece a respeito da resistência da classe operária que:

Os movimentos grevistas, a ação direta pela sabotagem, ou pelo boicote; o movimento ludista na Inglaterra e em França; alguns convênios coletivos de existência precária, manifestados desde o início da história do movimento operário, são a prova evidente de que o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário e, não, benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado. Somente a coesão dos integrantes de uma classe ou categoria profissional ou econômica pode impor reivindicações ou direitos. A ação direta do proletariado no quadro das condições adversas que lhe criou a Revolução Industrial foi, pois, o fator principal para a formação histórica do Direito do Trabalho. Sob este aspecto

⁷ “Segundo Georges Lefranc, o termo proletário designava, em Roma, os cidadãos da classe mais baixa. Cabe a Saint-Simon utilizar a expressão, no sentido moderno, pela primeira vez. O proletário deu bons frutos na ordem técnica e no processo de produção. Todavia, as condições de vida em que se encontrou em nada recomendam a humanidade. [...] O proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p. 12).

pode afirmar-se que surgiu primeiro um Direito Coletivo do Trabalho impulsionado pela Consciência de Classe, e, em seguida, um Direito Individual de Trabalho. (GOMES, 2002, p. 18)

O Direito do Trabalho decorre de uma busca social entre o capitalismo e o trabalho. Tais evoluções como acima demonstrado, foi ensejando numa busca pelo equilíbrio do Estado, ao qual deveria estabelecer normas com o intuito de igualar o empregado e o empregador.

2.6 Sumário da evolução histórica do Direito do Trabalho

Pode-se descrever em três fases o surgimento das normas jurídicas trabalhistas, sendo a primeira, ocorrida durante a formação até o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1802 a 1848); a segunda fase durante os anos de 1848 até 1919; e a terceira fase que começou por volta de 1919 e percorreu o século XX.

Foi na Inglaterra, por volta de 1802, que surgiu a primeira lei do direito do trabalho, denominada Moral and Health Act (Ato da Moral e da Saúde), que estabelecia a proibição do trabalho de menores durante o período noturno e também, por tempo superior a 12 horas por dia.

Na França, em 1813, foi estabelecido a proibição do trabalho de menores em minas terrestres.

Na Alemanha, em 1839, iniciou a legislação a respeito das normas que regiam o trabalho da mulher e dos menores.

Na Inglaterra, em 1824, foi estabelecido que a coalizão, não seria mais considerada como crime.

Durante os anos de 1848 a 1890, ocorreu a "intensificação" do Direito do Trabalho, durante os manifestos Comunista de Marx e Engels, ocorreu a criação da primeira forma de seguro social na Alemanha, durante o governo Bismarck.

Em Berlim, no ano de 1890, ocorreu a Conferência Internacional de Proteção ao Operário.

Na Itália, em 1891, ocorreu a difusão da Encíclica – Rerum Novarum pelo Papa Leão XIII, que defendia a ideia de um salário justo, pois pregava que a igreja deveria acompanhar as inovações decorrentes da sociedade moderna.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ocorreu em 1919 e trouxe a universalização do Direito do Trabalho.

Em 1919, o Tratado de Versalhes estabeleceu nove princípios gerais relativos à regulamentação do trabalho, iniciou o trabalho do Estado a favor dos trabalhadores, onde obedeciam aos nove princípios estabelecidos no Tratado.

O Tratado estabeleceu em seu artigo 427, a proibição do trabalho em forma de mercadoria, resguardando a jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, salário mínimo, direito de sindicalização, igualdade de salário, eliminação do tratamento especial à mulher e ao menor.

Na Europa, em 1919, iniciou o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, decorrente da Constituição alemã de Weimar. O Estado visava a harmonia entre o trabalho e o capital.

Fez-se necessário a intervenção Estatal na Europa, regulamentando inúmeras normas do direito do trabalho, como duração do trabalho, medicina e saúde do trabalho, trabalho da mulher e do menor, regulamentação do salário, solução de conflitos trabalhistas, etc.

2.7. História do Direito do Trabalho no Brasil

Após a abolição da escravidão, ocorreu no Brasil a proclamação da República, dando ensejo ao período liberal no direito do trabalho. O Rio de Janeiro e São Paulo era habitado por diversos imigrantes italianos, portugueses e espanhóis, que trabalhavam como operários nas fábricas.

A Constituição de 1824, resguardou a liberdade do trabalho e eliminou as corporações de ofício.

Já em 1830, ocorreu a promulgação da primeira Lei que normatizou o contrato de prestação de serviços, celebrado entre brasileiro e estrangeiro, dentro do império e por escrito.

Em 1837 criou-se normas que tratavam dos contratos de prestação de serviços entre colonos estabelecendo justas causas para as partes. Criou-se em 1850 o código comercial, que estabeleceu normas a respeito da preposição mercantil, salários, nomeação por escrito dos caixeiros, indenização, aviso prévio, dentre outros.

Em 1850, eliminou-se o tráfico africano, fazendo com que muitos senhores rurais retornassem aos seus negócios industriais e comerciais, gerando assim, um desenvolvimento econômico para o país. O café e o açúcar predominavam no meio

econômico entre o Norte para o Sul, sendo necessário a mão de obra de colonos livres, imigrantes estrangeiros, dando preferência aos europeus.

Em 1889, após a abolição da escravidão e a proclamação da república, houve uma alteração no quadro econômico.

Em 1891, criou-se a primeira lei que regia o trabalho, tornando ilícito no distrito federal, trabalhadores menores de 12 anos, exceto os aprendizes, com idade entre 8 e 12 anos.

Em 1903, criou-se a lei sindical dos profissionais da agricultura. Em 1916 entrou em vigor o código civil, que regia sobre a locação de serviços que regulamentava a prestação de serviço dos trabalhadores.

Em 1919, criou-se a lei que regulamentava o acidente de trabalho e em 1923, foi criada a lei Eloy Chaves que estabelecia a estabilidade no emprego dos ferroviários que possuíssem mais de 10 anos de serviço no mesmo emprego.

Em 1930, criou-se o ministério do trabalho, indústria e comércio, através do decreto nº 19443, no intuito de amparar os trabalhadores nacionais. A grande maioria dos doutrinadores consideram este marco, como o início do Direito do trabalho no Brasil, embora anteriormente já ocorresse tal surgimento, através das legislações antecedentes.

Em 1936, através da Lei nº 185, foi estabelecido o salário mínimo.

Em 1939, através do decreto-lei nº 1237, criou-se a justiça do trabalho, sendo instalada oficialmente em 1º de abril de 1941 e possuindo órgãos assim como, as juntas, os conselhos regionais do trabalho e o conselho nacional do trabalho, sendo em 1946 alterado para tribunal regional do trabalho e tribunal superior do trabalho.

Em 1943, temos um marco do Direito do trabalho, que é a consolidação das leis trabalhistas (CLT), que reuniu as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho.

A constituição de 1946, possuía um pensamento corporativista decorrente da consolidação das leis do trabalho.

Em 1967, ocorreu a emenda constitucional que revisou a constituição, porém em nada alterou nos direitos sociais de forma acentuada.

Com a constituição da República em 1988, que decorria o estado democrático de direito, ocorreram modificações importantes no direito do trabalho, podendo ressaltar a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal,

criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, aumento de 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença gestante para 120 dias, elevação do adicional de hora extra para o mínimo de 50%, elevação da idade mínima para admissão no emprego para 14 anos, a criação da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, a inclusão de três estabilidades especiais sendo, a do dirigente sindical, a do dirigente das comissões internas de acidentes e as das empregadas gestantes.

Foi aprovado pelo congresso a Lei nº 7783/1989, que estabelecia a greve, a lei número 7788/1989 que regia a política salarial, a lei número 7789/1989 que regia o salário mínimo e a lei 8036/1990 que disciplinava sobre o FGTS.

A Lei nº 11788/2008 inovou a lei que estabelece o trabalho do estagiário, reduzindo a jornada de trabalho para 6 horas diárias e ainda estabelecia o recesso remunerado de um mês após um ano de estágio.

Em 2010 alterou-se a licença-maternidade para 6 meses no serviço público e opcional na iniciativa privada.

A Lei nº 12506/2011, regulamentou o prazo de 30 dias para o aviso prévio, podendo ser acrescido de 3 dias por ano trabalhado, estabelecendo um limite de 90 dias.

A lei complementar nº 150/2015, estabeleceu sobre o contrato de trabalho dos empregados domésticos, proporcionando garantias que já eram previstas nas demais categorias.

Concluindo, esses foram os principais acontecimentos trabalhistas que modificaram a história e elucidam, uma melhor compreensão do Direito do trabalho no mundo atual.

3. CONTRATO DE TRABALHO

É cediço que houve uma enorme influência civilista durante a história, nas relações trabalhistas. Em Roma, ocorriam mediações das relações de trabalhos através do contrato civil ao qual era chamado *locatio conductio*, sendo este contrato dividido em três modalidades. Essas três modalidades eram conhecidas como *locatio rei*; *locatio operarum* e *locatio operis faciendi*, nestas duas últimas modalidades, tinha como objeto o trabalho humano.

Já na idade moderna, essas categorias foram amplamente utilizadas, destacando a *locatio operarum* muito utilizada nos contratos de locação de serviços e a *locatio operis* que era utilizado nas empreitadas (DALLEGRAVE NETO, 1998). Apesar da enorme influência romana mística na criação do pensamento jurídico ocidental, o jurista Dallegrave Neto resguarda que “a construção do conceito de contrato propriamente dita e moderna deve-se fundamentalmente, a filósofos do século XVIII” (DALLEGRAVE NETO, 1998, p. 30). Verifica-se a posição do referido autor que

Em reação ao absolutismo, adveio o liberalismo da Revolução Francesa que fez cessar a submissão dos trabalhadores aos seus detentores. Em seu lugar surge a livre concorrência e a liberdade de trabalho. Sob os pressupostos da igualdade jurídico-política e da liberdade contratual, configurou-se a emancipação do trabalhador. (DALLEGRAVE NETO, 1998, p. 48).

Já o autor Maurício Delgado, estabelece que o trabalho formalmente livre, compostos pelos ideais liberais, conjectura o aparecimento do trabalho subordinado e, conseqüentemente a relação empregatícia (DELGADO, 1995).

Porém, ocorre que a liberdade jurídica proporcionada a classe operária também trazia consigo como consequência a igualdade formal para negociação no campo trabalhista. Assim sendo, quando ocorria o compromisso do trabalho através de um

contrato regido pelas normas civilista, estabelecia a igualdade entre os homens, dos quais eram capazes de negociarem por si só, os termos de filiação de um contrato trabalhista. Pode-se verificar claramente no código de Napoleão que, ao regulamentar o contrato de trabalho, no título VIII do Livro III, em seu artigo 1710, estabelece que "o contrato pelo qual uma das partes obriga-se a fazer uma coisa para outra mediante um preço convencionado entre elas" (NASCIMENTO, 2011 p. 339).

Deve-se ressaltar que o impacto civilista do Direito do trabalho perfaz presente na legislação brasileira, como ocorre no código civil de 1916, ao qual estabelecia o contrato de trabalho como locação de serviços (MARTINS, 2007).

Salienta-se que a doutrina do direito civil, possui entendimento próprio quanto ao conceito de contrato, o qual não deve ser transportado para o direito do trabalho de forma integral e inequívoca. Nas relações trabalhistas estabelece que "os especialistas se é concordam aproximam em reconhecer que o estado de dependência em que fica uma das partes para com a outra é uma singularidade do contrato de trabalho" (GOMES, GOTTSCHALK, 1995 p. 117), no entanto no direito civil informa que "o contrato é a veste jurídico-formal de operações econômicas" (ROPPO, 2009, p. 11).

Assim, nas relações trabalhistas, venera a subordinação jurídica, já nas relações civis consiste no revestimento para operações econômicas sendo sua última finalidade a relação jurídica patrimonial, operando na esfera econômica, que Enzo Roppo estabelece como "circulação de riqueza, atual ou potencial transferência de riqueza de um sujeito para outro" (ROPPO, 2009, p. 13).

Pode-se dizer que o objeto do contrato no direito civil é uma operação econômica, decorrente da pecúnia, enquanto no direito trabalhista, o objeto perfaz na prestação de um serviço (DALLEGRAVE NETO, 1998), sendo representada pela subordinação jurídica entre as partes.

Ao considerar a doutrina civil de forma literal no âmbito jus laboral, levaria a interpretação de que o trabalho é mercadoria, tendo em vista a imposição da valoração do objeto do contrato de trabalho. Porém, no intuito de reparar essa possível mercantilização das relações de trabalho, a organização internacional do trabalho (OIT), estabeleceu na declaração de Filadélfia que o trabalho não seria considerado como uma mercadoria⁸.

⁸ A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia na sua vigésima sexta sessão, adota, neste décimo dia de Maio de 1944, a presente Declaração dos fins e objetivos da Organização

Se o trabalho fosse entendido como uma mercadoria, indagar-se-ia qual seria a valoração daquilo que é vendido pelo empregado, no caso o tempo posto à disposição do empregador. Além do tempo, ainda sua força e que, portanto, seria posta parte da sua vida em seu trabalho, o que absolutamente não poderia ser estabelecido em pecúnia.

Ressalta-se ainda, que Flávio Tartuce estabelece que o contrato na esfera cível é “um ato jurídico em sentido amplo e norteador da vontade humana que pretende um objetivo de cunho patrimonial” e que é “dependente de declarações de vontade” (TARTUCE, 2017, p. 398).

Contudo, a práxis laborativa comprova que o trabalhador está em grande desvantagem em face de seu empregador ao negociar as cláusulas do contrato que estabelecem a relação de emprego. Visto que, a remuneração paga ao trabalhador visa “satisfazer suas necessidades básicas e de sua família” (MARTINS, 2007, p. 208).

Vista a desigualdade material entre o empregado e o empregador, foi necessário a intervenção do estado, no intuito de resguardar a parte hipossuficiente, ou seja, o trabalhador, estabelecendo limites e direitos garantidos no contrato da relação de emprego, sendo denominado pela doutrina trabalhista de princípio protetor. Estabelece Maurício Godinho Delgado que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2018, p. 231)

Concluindo, o contrato de trabalho, reconhecido pela subordinação jurídica, não estabelece a prestação de serviço como uma mercadoria, devido a impossibilidade de estabelecer valor a este objeto, e proporcionar maior proteção à parte hipossuficiente, decorrente da debilidade de negociação para estabelecer os termos contratuais.

3.1 Características do contrato de trabalho

Internacional do Trabalho, bem como dos princípios nos quais se deveria inspirar a política dos seus Membros. A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria;

O contrato de trabalho possui características marcantes e específicas, que o individualiza das demais formas contratuais e estabelece características que informam se possui ou não o vínculo de emprego.

De acordo com a legislação, o contrato de trabalho “é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (art. 422, CLT) e “poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente” (art. 423, CLT).

O contrato de trabalho poderá caracterizar-se com um cunho informal, possibilitando que o mesmo seja tácito ou verbal. Possibilita ainda, o estabelecimento de um prazo, seja este determinado ou indeterminado, o que poderá ocorrer mediante o trabalho intermitente, ressaltando que esta modalidade de trabalho é uma das inovações estabelecida pela lei 13467/2017.

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, a doutrina estabelece algumas características, que, sem as quais não pode-se caracterizar o vínculo empregatício e, a existência de um contrato de trabalho, sendo estas: atividade pessoal, serviço contínuo, onerosidade e subordinação (DALLEGRAVE NETO, 1998; MARTINS, 2007⁹).

Pode-se dizer que a atividade pessoal é aquela que presta serviço, devendo ser feita por pessoa física, além de se caracterizar como uma obrigação personalíssima para ser executada, sendo assim, essa obrigação só poderá ser cumprida por uma pessoa determinada, ou seja, o sujeito contratado.

O serviço contínuo, ou a continuidade, já decorre de um serviço prestado de maneira periódica, que decorre da determinação compactuada no contrato de trabalho e normalmente, é pactuada para durar de maneira indeterminada, assim sendo, a prestação do serviço não ocorrerá de forma esporádica.

Já a onerosidade, se caracteriza pela característica do empregador ter que arcar com ônus de pagar o empregado uma contraprestação pelo seu trabalho.

E finalmente, a subordinação jurídica, estabelece um maior grau de hierarquia ao empregador do que ao seu empregado, proporcionando ao empregador poder diretivo e disciplinar, podendo ainda este, aplicar sanções ao empregado, de acordo com os ditames técnicos e administrativos do negócio.

⁹ Sérgio Pinto Martins elenca, também, como elemento essencial ao contrato de trabalho, a alteridade, que, segundo Martins, é “um trabalho sem assunção de qualquer risco para o trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos” (MARTINS, 2007, p. 94,)

Ao estar presente os elementos supramencionados, caracteriza-se a relação jurídica, e o vínculo de emprego, gerando, portanto, a formação de um contrato de trabalho.

3.1.1- A continuidade do contrato de trabalho

No direito do trabalho, a modalidade de continuidade, ou seja, de não-eventualidade, de acordo com Maurício Godinho Delgado, abrange um elemento: a duração do contrato de trabalho, que normalmente é reformulado para permanecer por tempo indeterminado (DELGADO, 2018), em contrapartida, “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2018, p. 341).

A CLT, em seu artigo 3º, estabelece os requisitos da não eventualidade, declarando o que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Sendo assim, torna-se claro que a regra trabalhista se contradiz ao trabalho eventual, o qual, de acordo com Mozart Victor Russomano é aquele que “depende de acontecimentos incerto, casual, fortuito. [...] Os fatos é que revelarão, portanto, se a tarefa do trabalhador na empresa é eventual ou permanente” (RUSSOMANO, 1990, p. 12)

Neste mesmo entendimento, Gustavo Filipe Barbosa Garcia estabelece que o trabalho não eventual está conectado à atividade do empreendedorismo do empregador (GARCIA, 2018), no entanto, Délio Maranhão entende que “o trabalhador eventual é aquele que atende necessidades específicas, com caráter de exceção, dentro do quadro de finalidades do empreendimento” (GODINHO, 2018, p. 343), defendido também por Dallegrave Neto, ao estabelecer que “a relação de emprego versa sempre sobre trabalho não eventual, ou seja, aquele inserido na essência da atividade empresarial”. (DALLEGRAVE NETO, 1998, p. 62).

Pode-se assim dizer, que além dos critérios estabelecidos por Maurício Godinho (relação de emprego com prazo indeterminado e trabalho não casual), pode-se caracterizar que a prestação de serviço com relação as atividades que sejam corriqueiras para empresa contratante.

Assim a relação de emprego, nada mais é do que uma forma de prestação de serviço o que acontece de forma periódica, normalmente sem termo, de maneira não eventual, assim, quando a prestação de serviço não é esporádica, exercendo atividade que esteja ligada a rotina estabelecida no negócio do empregador. Sendo assim, o empregado que presta serviços de maneira circunstancial, ensejada por um fato superveniente e que não esteja conectado ao cotidiano do negócio empresarial não será reconhecido como empregado.

Nestes termos, destaca-se a importância da continuidade no contrato de trabalho, ao qual gerou uma grande ressalva com as alterações estabelecidas pela lei 13467/2017, a qual estabeleceu a possibilidade de uma forma de trabalho que decorre de forma eventual, porém, a legislação brasileira entende a citada forma como modalidade de trabalho, ao qual, tratar-se-á nos tópicos posteriores.

4 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Após a vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a modalidade de trabalho intermitente foi inserida na legislação brasileira, a qual trouxe mudanças relevantes, que ensejou na revisão de uma centena de dispositivos do Código de Lei Trabalhista.

O intuito da supracitada reforma, perfazia na flexibilização e modernização das leis trabalhistas, no intuito de reduzir os custos empresariais e aumentar as faculdades dos empregadores em sua mão de obra (FERNANDES, 2017). Foi desta flexibilização que ensejou o acolhimento do trabalho intermitente à legislação brasileira.

Ressalta-se que, após sua promulgação ocorreram inúmeras alterações decorrentes da Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, que preencheu várias brechas deixadas pelo texto inicial da referida lei, devido as inúmeras críticas.

Observa-se ainda, que a Lei nº 13.467/2017, criou o artigo 452-A à CLT, incluindo ainda no artigo 443, o parágrafo terceiro. Assim, as alterações da Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, também alterou o artigo 452-A e acrescentou os artigos 452-B a 452-H na CLT. Sendo assim, o trabalho intermitente foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro, através dos artigos 443 e 452-A a 452-H da CLT.

4.1 O conceito de trabalho intermitente

Encontra-se estabelecido o conceito de trabalho intermitente no parágrafo terceiro do artigo 443, da CLT, ao qual conceitua que:

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. (BRASIL, 1943)

Assim sendo, pode-se dizer que o trabalho intermitente é aquela prestação de serviço que não é contínua, porém possui subordinação. Caracteriza-se como um contrato de trabalho por tempo indeterminado, porém, não possui jornada definida. Sendo assim, poderá ocorrer períodos alternados de prestação de serviços, com períodos de inatividade, podendo estes serem em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de prestação de serviço. Exceto nos casos dos astronautas, que possuem legislação própria.

Ocorre nesta modalidade vínculo de emprego, porém sua remuneração ocorre de acordo com o tempo de serviço convocado a ser realizado. Assim, no presente contrato o trabalhador será convocado de acordo com a demanda do empregador e remunerado de acordo com o tempo de serviço prestado. Ocorre que neste contrato, o trabalhador terá de ficar à disposição do empregador e neste tempo de disposição em que não está realizando a prestação de serviços, o empregado não recebe por esse período. Sendo assim, nenhuma garantia ocorre para o trabalhador em relação à remuneração.

Ressalta-se ainda que a legislação permite que seja firmado contratos intermitentes independentemente da modalidade de serviço, não estabelecendo limitação quando a modalidade de contratos de atividades de caráter e demandas intermitentes. Esta lacuna na legislação, faz contradizer o propósito do contrato de trabalho intermitente em sua essência e ainda causa instabilidade jurídica ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, já que representa uma concorrência.

4.1.1 A distinção entre jornada intermitente e contrato de trabalho intermitente

O advento da lei da reforma trabalhista foi visto por muitos especialistas como lacunosa e cheia de problemáticas não desenvolvidas, pontos carentes de esclarecimento e que trouxe regulamentações perpassa das inovações legislativas.

O entendimento doutrinário e jurisprudencial que será tratado nesse trabalho crê que a mudança decorrente efetuada pelo legislador não estabeleceu nenhuma exposição semântica e técnica legislativa para conceituar uma modalidade nova.

Ressalta que é imperioso uma boa definição para algo que foi criado no novo ordenamento jurídico. Sendo assim, deveria se estabelecer uma nítida diferenciação

entre jornada intermitente e contrato de trabalho intermitente. Porém, os dispositivos legais constantes na lei da reforma trabalhista, trata desses dois institutos com uma única nomenclatura.

Assim, faz-se necessário, a compreensão de outros conceitos no intuito de estabelecer o entendimento mais embasado e concreto.

De acordo com o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, a expressão jornada de trabalho decorre do vocábulo italiano "Giornata", cujo significado é o mesmo que "dia". Estabelece que, embora haja diversos entendimentos para o termo, todos levam ao entendimento da relação temporal, independente da medição de quanto dura o tempo, a distribuição em módulos de repartições, os limites estabelecidos neste tempo (começo e final), assim como suas delimitações e classificações.

Pode-se, estabelecer jornada no direito do trabalho, como medida do tempo de trabalho, de acordo com entendimento de Nascimento:

é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo "in itinere" e os intervalos para descanso ou alimentação. O critério do tempo efetivamente trabalhado está sendo afastado. Nele o trabalho é contraprestativo com o salário. Só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. (NASCIMENTO, 2015, p 28).

Verifica-se que ocorre uma pequena divergência no conceito que define salário como contraprestação do empregador, a partir do trabalho verdadeiramente desempenhado. Verifica-se que conta no art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT, onde foi estabelecido que o "tempo não seria mais computado para efeito de jornada de trabalho", sendo estabelecido pelo legislador, de forma exemplificada, as atividades particulares dos trabalhadores que não mais será computada como tempo na jornada de trabalho, desde que, não estejam incluídos no período da jornada contratual.

Assim sendo, a remuneração está vinculada ao trabalho intermitente, já que apenas ocorre o pagamento se o serviço é realmente prestado.

No Brasil ocorre uma problemática no que diz respeito ao trabalho intermitente pelo fato de alguns doutrinadores, entenderam a ligação existente entre trabalho, remuneração e jornada, um pouco perigosa, já que poderá ocorrer uma limitação da proteção jurídica devido ao empregado.

Amauri Nascimento, estabelece o conceito, no qual a jornada de trabalho além de incluir o período efetivamente trabalhado, inclui ainda o tempo de disponibilidade, o deslocamento e os intervalos para descanso ou alimentação. Visto que, este doutrinador é um dos mais fiéis a lei trabalhista.

Já o segundo critério, de acordo com Nascimento, conceitua de acordo com a subordinação contratual do empregado em relação ao empregador, não levando em consideração o motivo e o período do trabalho, considerando somente o tempo colocado à disposição do empregador (sentido estrito, utilizando como fundamento a natureza do trabalho).

É inegável que o termo "trabalho intermitente" trazido na redação criada pelo legislador, estabeleceu obstáculos para uma boa emitida jurídica, tornando mais complexa a pretensa reforma trabalhista.

A jornada de trabalho intermitente seria considerada uma nova alternativa para o empregador que, poderia manter uma jornada regular, sem estabelecer grades de horários e escalas fixas para o empregado, tendo essa jornada período de repouso, proporcionando aos empregados a realização do trabalho em horários irregulares e alternados.

Deve-se ressaltar que a intermitência da jornada do trabalho, poderá estabelecer consequências da própria natureza de alguns contratos de trabalho. Assim sendo, poderá ocorrer a variável ao longo do dia laboral, assim como nos dias trabalhados, podendo assim estabelecer, os meses em que os serviços serão prestados (sazonalidade). O vínculo firmado no contrato bilateral é permanente, sendo assim, ele continuará a existir mesmo nos períodos de inatividade.

Como exemplo, podemos citar o artigo 452-a da lei trabalhista, após queda da medida provisória 808/2017:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente **deve ser celebrado por escrito** e deve conter especificamente o **valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (BRASIL, 1943) (grifa-se)

Entende-se, que tal artigo é ligado a ideia de jornada de trabalho intermitente, mesmo que o texto não estabeleça de forma concreta, já que utiliza a expressão "valor da hora de trabalho", interligando o valor horário do salário mínimo. Estabelece ainda a forma contratual, quando se refere a natureza contratual do trabalho intermitente.

De acordo com Francisco Gerson Marques de Lima, é nítida a intenção do legislador em alcançar, de uma vez só, os conceitos de "contrato" e "jornada" intermitente.

Pode-se ver tal propósito, no artigo 443, parágrafo 3º da consolidação das leis do trabalho, que estabelece a prestação de serviços determinada em horas, dias ou meses, conduzindo ao entendimento de que o serviço esteja ocorrendo em uma jornada intermitente ou aos contratos cuja característica é a sazonalidade.

O referido doutrinador, mencionou o relatório do senador Armando Monteiro, no que diz respeito ao projeto de lei nº 218/2016, cuja autoria pertence ao senador Ricardo Ferraço, que tinha como intuito implementar o trabalho intermitente no ordenamento jurídico, estabelecendo Monteiro que:

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de acordo que permite a contratação, por hora, em escala móvel. Esse tipo de contrato é utilizado pela maioria dos países europeus, das Américas do Norte e do Sul. Foi instituído em função das necessidades laborais do setor produtivo, surgida a partir da demanda dos consumidores, que mudaram seus hábitos e padrões de consumo. Por exemplo, pesquisas apontam que mais de 73% dos brasileiros realizam compras aos domingos, que em média, já representa o terceiro melhor dia de faturamento semanal em shopping centers com 14% das vendas. Os números brasileiros encontram similaridade em países como Estados Unidos, Inglaterra e outros países desenvolvidos (LIMA, 2018, p.02).

Essa justificativa ressalta a intenção do legislador ao escrever a reforma trabalhista, entretanto se firma no conceito de contrato de trabalho intermitente. Assim, a lei abriu margens há várias interpretações e acolhimentos no ordenamento jurídico, o qual poderá haver mais de uma sub modalidade da mesma espécie contratual.

No que tange o significado da palavra "intermitente", pode-se dizer que a chamada jornada intermitente, está de acordo com a ideia de Gig Economy¹⁰, onde trouxe novos formatos do mercado de trabalho, proporcionando uma flexibilização do serviço conforme a demanda, surgindo assim, a possibilidade de se contratar funcionários em horários combinados pela empresa, ajustando de acordo com as necessidades da empresa, assim como, realizando os pagamentos das horas efetivamente trabalhadas, onde a quantidade poderá ser variável.

Porém, pode-se estabelecer uma certa diferença ao formato desta jornada intermitente similar a Gig Economy, visto que no Brasil, esta não estabelece vínculo

¹⁰ Conceito de Gig Economy engloba as formas de emprego alternativo, que vão desde a prestação de serviços por aplicativo ou o trabalho de freelancers.

empregatício, de acordo com o texto abaixo de Valério de Stefano para a Organização do Trabalho, no que tange aos trabalhadores temporários:

Os trabalhadores na “Gig-Economy” não precisam comparecer regularmente para o trabalho (no caso deles isso seria feito acedendo à plataforma ou ativando o aplicativo) nem aceitar serviços ou chamadas. No entanto, quando aparecem para o trabalho, eles geralmente seguem regras e diretrizes definidas por plataformas e aplicativos e, em alguns casos, aceitam também uma certa porcentagem de trabalhos que chegam através do aplicativo. São, geralmente, classificados como contratados independentes e, como tal, eles não têm acesso à grande parte da proteção do emprego. Mesmo que fossem classificados como empregados, a natureza intermitente de sua atividade poderia ser um obstáculo à adesão a direitos trabalhistas ou sociais importantes, como licença-maternidade, férias remuneradas, benefícios de desemprego completos, quando esses direitos dependem de uma duração mínima de serviço. (DE STEFANO, VALERIO, 2018, p. 123)

Pode-se assim interpretar, que a essência da jornada intermitente e das jornadas temporárias é basicamente a mesma, ou seja, ausência de regularidade nos horários. Deve-se ainda ressaltar, que os trabalhadores da Gig Economy, não são considerados empregados, assim sendo, estão isentos da proteção que possui o vínculo empregatício. Assim, a jornada intermitente está ligada a forma contratual.

Conforme será mostrado mais adiante, no direito comparado, pode-se exemplificar com o direito português, que de acordo com Joana Carneiro, o código de trabalho português de 2009 permite duas subespécies de trabalho intermitente em Portugal:

Se, para além do quantum, também é previamente definido o quando da prestação de trabalho, estamos perante a submodalidade de trabalho alternado, em que as partes estabelecem o início e o termo de cada período de trabalho (cfr. art. 159º, n. 1, 1ª parte). O ritmo de intermitência é previsível e está programado no contrato. Se o quando da prestação não é antecipadamente determinado e o trabalhador se obriga a responder às solicitações do empregador (art. 159º, n. 1, in fi ne), o ritmo da intermitência é imprevisível ou irregular, pois a prestação do trabalhador depende do chamamento do empregador. Trata-se da submodalidade de trabalho à chamada. (CARNEIRO, 2018, p. 32).

Mostra-se, a carência legislativa na lei pátria no que diz respeito ao trabalho intermitente, já que no artigo 443 da CLT possibilita alternar períodos de atividade e inatividade programados no contrato, o que seria o mesmo que o trabalho alternado, enquanto no artigo 452-A, estabelece que o empregador convocará o empregado quando da demanda do serviço, estabelecendo a jornada com 3 dias de antecedência, o que seria o mesmo que o trabalho a chamada (job on call).

Assim sendo, foi estabelecida na lei, duas submodalidades distintas, ao qual o legislador não diferenciou, assim como, não estabeleceu a possibilidade de um contrato com ambas as submodalidades, e ainda, por criar suas respectivas situações hipotéticas.

A omissão legislativa, resulta em problemáticas e ainda na precarização do trabalho, por conta do não estabelecimento de uma flexibilidade concreta, tornando-se uma confusão semântica, estabelecendo insegurança jurídica, ao proporcionar aberturas para interpretações diversas.

4.1.2 A distinção entre trabalho intermitente e trabalho temporário

Devido as obscuridades e imprecisões no conceito de trabalho intermitente, trouxe confusões a respeito do conceito de “trabalho intermitente” e “trabalhador temporário”, sendo necessária sua devida conceituação.

Estabelece que o trabalhador temporário, regido pela lei nº 6019 de 1974 “é a pessoa física que mantém vínculo empregatício com empresa de trabalho temporário, sendo esta pessoa jurídica prestadora de serviço destinado a suprir as necessidades temporárias de substituição de pessoal regular e permanente e de execução de tarefas emergenciais de pessoas físicas ou jurídicas”, estabelecido no artigo 2º da supracitada lei. Ocorre que, o empregado que exerce trabalho temporário, não goza do exercício de todos os direitos ao qual pertence a um trabalhador comum.

Deve-se ressaltar duas figuras diferentes, estabelecidas ao trabalhador temporário, qual seja, a empresa de trabalho temporário, estabelecida no artigo 4º, da referida lei, e o tomador do cliente, que possuem vínculo consumerista entre si. Embora ocorra um vínculo entre o trabalhador e o cliente, não podemos chamá-lo de vínculo empregatício entre os dois (de acordo com parágrafo 4º do artigo 4º A), sendo ônus remuneratórios e de encargos sociais da empresa que realiza o intermédio entre estes.

O trabalhador temporário possui categoria especial de empregado, ao qual o seu direito foi limitado a legislação especial, sem estabelecer o prazo máximo de seis meses, do contrato, de acordo com os parágrafos 1º e 2º do artigo 10 da lei 6.019/74, podendo este prazo ser prorrogado por mais 90 dias, com limite alterável por convenção ou acordo coletivo.

Assim, a empresa prestadora se beneficia, cobrando o valor que engloba os encargos sociais do trabalhador, e ainda, sua remuneração pelo trabalho, já a empresa tomadora, consegue realizar suas necessidades de mão de obra, sem a necessidade de estabelecer um vínculo formal com prestador daquele trabalho.

Assim sendo, a diferença entre o trabalhador temporário e o trabalhador intermitente, se caracteriza nas naturezas contratuais distintas e interesses diversos. O trabalhador temporário possui vínculo formal empregatício apenas com a empresa que presta o serviço, já o trabalhador intermitente o vínculo se estabelece com o empregador, o qual também é o tomador do serviço.

No trabalho intermitente, não há o limite do prazo de seis meses, e sua convocação é feita pelo empregador para exercer tal função dentro da mesma empresa, excluindo a prestação de serviços para terceiros.

Deve-se ainda ressaltar, que o trabalho temporário é anterior à reforma trabalhista, sendo alterado pela lei da terceirização (Lei nº 13.439/2017). Já, o trabalho intermitente é estabelecido na consolidação das leis do trabalho, decorrentes de modificações recentes ocorridas no direito trabalhista.

4.2- Requisitos Legais

De acordo com o artigo 452-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, é requisito para se estabelecer o contrato de trabalho intermitente, que este seja por escrito e também deverá ser estabelecido o valor da hora de trabalho, ressaltando-se que o presente valor estabelecido não poderá ser inferior ao valor da hora do salário mínimo, nem mesmo inferior ao estabelecido com os demais empregados do estabelecimento que trabalhem na mesma função, sendo o contrato intermitente ou não.

Na alteração da MP nº 808/17, no supracitado artigo, não alterou que o trabalho intermitente deva ser escrito, porém estabeleceu que deverá o trabalhador ser registrado na CTPS, mesmo que o contrato ocorra por acordo coletivo ou convenção coletiva. Assim, deverá ser anotado na CTPS a identificação, assinatura e domicílio ou sede empregadora e empregado; anotar-se-á o valor estabelecido da hora de trabalho e ainda, o local e prazo estabelecido para pagamento. Quando o trabalho for noturno, deverá ser estabelecida remuneração superior ao do valor diurno.

Foi incluído também pela MP nº 808/17, o artigo 452-G, o que estabelece o

prazo de até 31 de dezembro de 2020, para que os trabalhadores que estabelecerem o contrato de trabalho por tempo indeterminado e forem registrados, caso ocorra a sua demissão, este trabalhador não poderá ser novamente contratado pelo mesmo empregador, através do contrato de trabalho intermitente, pelo prazo mínimo de 18 meses, que serão contados a partir da data de demissão do trabalhador. O objetivo desta restrição foi de proporcionar ao trabalhador uma certa garantia, já que este não admite admissão constante dos trabalhadores e logo em seguida sua recontração pelo mesmo empregador, através do contrato intermitente. Porém, deve-se observar que não há qualquer objeção na demissão de um trabalhador e em seguida a contratação de um novo trabalhador, através do contrato de trabalho intermitente. Ainda, não consta qualquer objeção a respeito da possibilidade de que o trabalhador contratado por tempo indeterminado seja convertido em um contrato de trabalho intermitente.

4.3. Convocação para prestação dos serviços

No contrato de trabalho intermitente, o trabalhador é convocado a prestar o serviço, através de qualquer meio de comunicação, estabelecendo o prazo de antecedência mínima de três dias, para que o trabalhador tome ciência da presente convocação. Após receber a convocação, o trabalhador poderá aceitar ou não esta solicitação, pelo prazo de 24 horas e caso permaneça em silêncio, será considerado como recusa.

Este prazo de 24 horas, foi estabelecido com a medida provisória nº 808/17. No texto original da lei o prazo estabelecido era de um dia. Silva estabelece seu entendimento, informando que tal mudança objetiva-se em retirar o conceito de dia útil, podendo assim ser considerado qualquer dia, inclusive finais de semana.

O parágrafo terceiro do artigo 452-A da CLT, estabelece que no contrato de trabalho intermitente, caso ocorra a recusa da convocação para a prestação dos serviços, não desfigura a hipótese de subordinação inerente ao vínculo de emprego.

Assim, ao contrário do que ocorre na relação de emprego comum, em que a recusa pelo empregado gera a insubordinação, podendo levar a demissão deste, no contrato de trabalho intermitente o trabalhador poderá manifestar o seu desejo ou não em realizar a prestação de serviço.

Entretanto, na prática, quando o trabalhador recusa a prestar o serviço, mesmo

no contrato de trabalho intermitente, o empregador deixa de convocar esse trabalhador, dando prioridade aqueles que normalmente aceitam os serviços periodicamente.

Deve-se ainda ressaltar, que não consta na lei qualquer limite estabelecido para recusas de convocações pelos trabalhadores, sendo esta uma lacuna deixada pelos legisladores. Como a lei não estabeleceu este limite, acaba deixando o trabalhador em situação vulnerável, visto que sua recusa pode gerar inibições de convocações pelo empregador.

O doutrinador Barzotto informa quanto as formas de comunicação da convocação, da necessidade do estabelecimento detalhado e das formas que a convocação poderá ocorrer, já que a legislação também foi omissa em especificar as formas de comunicação da convocação.

4.4 Forma de pagamento

De acordo com o texto original da Lei nº 13.467/17, estabelecia que a forma de pagamento decorreria no final de cada período de trabalho. Porém, não era previsto na lei o que seria considerado como período de trabalho, nem mesmo era estabelecida a forma que ocorreria o pagamento caso o trabalhador exercesse a profissão por prazo superior a 30 dias.

Com as mudanças decorrentes da MP nº 808/17, alterou-se o artigo 452-A, no parágrafo 6º, estabelecendo que a forma de pagamento será acordada entre o trabalhador e o empregador. Acrescentou ainda, o parágrafo 11, que estabelece que “quando o prazo de trabalho for superior a 30 dias, o pagamento das parcelas devidas não poderá ser estipulada por período superior a um mês, devendo ser contado desde o primeiro dia de serviço. Sendo assim, este artigo passou a estar em conformidade com o artigo 459, parágrafo unico da CLT, que proíbe que ocorra pagamentos em base superior ao módulo mensal.

De acordo com o elencado no artigo 452-A, em seu parágrafo 6º, deverá o trabalhador receber em seu pagamento as parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Deve-se ainda, o empregador proporcionar ao trabalhador um recibo, discriminando os valores pagos pelo serviço trabalhado.

Ocorrerá o recolhimento pelo empregador das cotribuições previdenciárias de

acordo com os valores pagos no período mensal.

Os doutrinadores Delgado e Delgado informam que as garantias estabelecidas no parágrafo 6º do art. 453-A da CLT é meramente exemplificativo, já de acordo com outros entendimentos é possível a inclusão de outros benefícios, como adicional noturno por exemplo.

Este mesmo doutrinador ainda ressalta que é devido aos trabalhadores que prestam serviços intermitente, vale transporte nos dias em que estes forem convocados, mesmo que não haja efetivamente o trabalho, de acordo com o estabelecido no artigo 1º da Lei nº 7.419/1985, sendo tal redação alterada pela lei nº 7.619/87, devendo ser lembrado em que nada se fala a esse respeito na legislação que estabelece o trabalho intermitente.

Delgado e Delgado (DELGADO, 2017) estabelece que a remuneração devida é “a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho”. Ressalvam ainda que, tal noção de salário estaria sendo desconstruída com o advento do contrato de trabalho intermitente, já que, ocorrerá a remuneração do trabalhador intermitente somente quando este for convocado, sendo considerado pelos doutrinadores como um “contrato de trabalho sem salário”.

Ressaltam esses doutrinadores que o contrato de trabalho intermitente, criou uma nova forma de salário por unidade de obra, que seria um salário mensal variável de acordo com a produtividade do trabalhador (Art. 483-G). Tal afirmação decorre, porque no salário do trabalhador intermitente será calculado de acordo com sua produção no decorrer do mês. Assim, tal produção decorre do número de horas em que após convocado o empregado, este se coloca a disposição do serviço.

4.5- Férias

No trabalho intermitente será concedida as férias ao trabalhador após cada doze meses, poderá este tirar um mês de férias nos meses subsequentes. Ressalta-se que enquanto o trabalhador encontra-se de férias, este não poderá ser convocado para prestar serviços.

A MP nº 808/17 estabeleceu que o trabalhador poderá através de um acordo prévio com empregador, usufruir das férias em 3 períodos, devendo ser um deles não inferior a 14 dias corridos e os demais dias inferiores a 5 dias corridos. Os

trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 anos, poderão retirar o período de férias de uma vez só.

Neste período de férias, a lei estabelece que o empregado não poderá ser convocado para prestar serviço ao mesmo empregador, entretanto, não impede que o trabalhador preste serviços a outro empregador. Assim, na prática os trabalhadores no intuito de aumentarem suas rendas vão continuar trabalhando mesmo no período de férias, o que irá ferir os direitos constitucionais ao repouso.

Deve-se ainda levar em consideração o entendimento da organização internacional do trabalho (OIT) que ressalta a importância do repouso prolongado, já que este interfere no bem-estar do empregado, sendo as férias consideradas como um direito essencial para garantir a segurança e a saúde do trabalhador.

De acordo com o artigo 452-A, no parágrafo 6º, o trabalhador intermitente também receberá o valor de suas férias proporcionais acrescidas de 1/3. O doutrinador França defende que a antecipação mensal nas férias retira o direito no salário mensal do empregado e ainda, ressalta que o valor recebido pelas férias normalmente será gasto com as despesas das famílias, não podendo estes usufruir dos proventos das férias. Dentre outros malefícios, o adiantamento dessas remunerações contraria todos ensinamentos dos benefícios trabalhistas, ao qual nunca foram permitidos serem antecipados, justamente para evitar a banalização dos valores no cálculo do salário base.

O doutrinador Silva ainda ressalta a inconstitucionalidade estabelecida nas férias do trabalhador intermitente, visto que de acordo com artigo 452-A, em seu parágrafo 9º, apesar de ser proporcionadas as férias ao trabalhador, este não possui qualquer segurança remuneratória, exceto os dias trabalhados no ano anterior, colocando em risco o direito de férias anuais remuneradas.

O doutrinador Delgado defende o estabelecido no parágrafo 9º do artigo 452-A, ressaltando que este não deverá ser interpretado de forma literal, já que este vai contra o estabelecido no artigo 7º VXII da CF, ao qual estabelece a garantia de férias aos trabalhadores, garante no 13 a mais do que o salário que recebe mensalmente.

4.6- Salvaguardas do contrato de trabalho intermitente

Como informado no tópico 4.4, será garantido ao trabalhador intermitente um salário não inferior aos valores diários ou horários do salário mínimo vigente. Também

será garantido aos trabalhadores intermitentes, a isonomia salarial no que diz respeito aos trabalhadores que exercem a mesma função e ainda, também será assegurado a remuneração do trabalhador noturno superior a do diurno. Essas garantias estão expostas no artigo 452-A da CLT, inciso II e parágrafo 12:

Art. 452-A: O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:

(...)

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá 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; e (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

(...)

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (BRASIL, 1943).

No que diz respeito a jornada de trabalho, apesar da lei ter sido omissa, se estende a garantia constitucional aos trabalhadores intermitentes, de 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Encontra-se ainda no artigo 452-G da CLT, a garantia que o trabalhador registrado pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado, ao ser demitido não poderá ser contratado pelo mesmo empregador, pelo prazo mínimo de 18 meses, contados da data de demissão. Tal garantia começa a ser válida a partir dos contratos registrados até 31 de dezembro de 2020.

A omissão legislativa, da falta de previsão de estabelecer horas mínimas a serem trabalhadas no contrato de trabalho intermitente, deixa uma lacuna e abre inúmeras críticas, já que não foi estipulado jornada mínima, sendo assim não proporcionam qualquer segurança ao trabalhador que no final do mês poderá não alcançar o número de horas suficientes para obter um salário mínimo. Entretanto, foi estabelecido na lei que caso o trabalhador não atinja o salário, deve se este complementar o recolhimento a previdência social, até o teto inicial da previdência, que é o salário mínimo.

Mostra-se que tal alteração vai contra o estabelecido na constituição federal de 1988, que impõe que os trabalhadores devem receber um salário mínimo fixado em lei e “capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”.

Sendo assim, a lacuna deixada em lei proporciona insegurança jurídica ao trabalhador intermitente, visto que, o rol de garantias proporcionados a esses trabalhadores insignificante e, antes da alteração pelo MP sequer existiam. Por fim, mostra-se um contrato que protege mais o empregador do que o trabalhador.

4.7- Cessação do contrato de trabalho intermitente

No contrato de trabalho intermitente ocorre a rescisão do contrato, caso o trabalhador fique pelo período de mais de um ano sem a convocação do empregador, sendo contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que decorrer primeiro. A lei 13467/17 não estabeleceu como ocorreria a rescisão de tal contrato, sendo preenchida tal lacuna pela MP nº 808/17.

O doutrinador Homero Silva concorda com prazo de um ano para o rompimento do contrato, pois atende o conceito de sazonalidade. O doutrinador cita como exemplo uma empresa que produz serviços para um empregado em um verão e não convoca o empregado no verão seguinte, sendo assim, o conceito de atividade intermitente perde-se sua essência, não pode o trabalhador aguardar os próximos verões para ser novamente chamado.

A MP nº 808/17 também estabeleceu as verbas rescisórias que serão devidas no ato da rescisão do contrato de trabalho intermitente, assim como, estabeleceu como essas devem ser calculadas. Foi estabelecido que, exceto em casos de falta grave pelas partes (artigos 482 e 483 da CLT), serão devidas as seguintes verbas rescisórias no caso de rescisão do contrato de trabalho intermitente: “metade do aviso prévio indenizado, que deverá ser calculado com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho; metade da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no parágrafo 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, o qual estabelece que deverá ser depositada importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros; e as demais verbas trabalhistas em sua integralidade”.

Ao cessar o contrato de trabalho intermitente poderá o trabalhador movimentar sua conta vinculada no FGTS, sendo limitado até 80% do valor dos depósitos, porém, o ex-empregado não estará ingresso no programa de seguro-desemprego, de acordo

com o estabelecido no artigo 452-E, incluído pela MP nº 808/17.

O doutrinador Martinez, vislumbra que o governo federal ao não garantir a esses trabalhadores o direito de seguro-desemprego, mostrou insegurança em relação as arrecadações previdenciárias e do FGTS, decorrentes do contrato de trabalho intermitente. O doutrinador ainda ressalta a falta de instabilidade gerada aos trabalhadores que aderem ao contrato de trabalho intermitente, já que não poderá usufruir desta proteção, nos casos de dispensa no período após o gozo de auxílios e outras garantias. Sendo assim, o autor ressalta a importância do artigo 452-D da CLT, que seja observado de acordo com as situações jurídicas que impeçam a dispensa do empregado, principalmente no que diz respeito a situações de estabilidade.

4.8- Jurisprudência Relacionada a Aspectos do Contrato de Trabalho Intermitente

Ao observar a jurisprudências que vem sendo proferidas pelos tribunais, nota-se que são contrárias aos aspectos presentes na legislação que regula o trabalho intermitente. Ressalta-se ainda que estão preenchendo lacunas deixadas pelo legislador, no intuito de garantir proteção aos trabalhadores.

No que diz respeito à jornada de trabalho, o tribunal superior do trabalho vem proferindo decisões no sentido da ilegalidade da jornada móvel de trabalho, visto que o trabalhador que é convocado para o trabalho, não sabe previamente os horários em que deverá prestar o serviço, conforme verifica-se na jurisprudência abaixo:

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017).

O referido tribunal, ainda ressalta que este tipo de jornada transmite os riscos da atividade econômica para o trabalhador, e que a disposição do trabalhador para garantir a sua disponibilidade na convocação pelo empregador, gera incerteza em sua remuneração e na sua jornada, trazendo prejuízos à vida e a saúde financeira deste

empregado, o que vai totalmente contra os preceitos protetivos do trabalho e ainda decorre na aplicação da nulidade do contrato de trabalho previsto na CLT, in verbis:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. Conquanto a Constituição da República, por meio do art. 7º, XXVI, prestigie a pactuação coletiva, impõe-se que os instrumentos autônomos observem as normas de ordem pública que garantem direitos mínimos dos trabalhadores. 2. Na hipótese, observa-se que a jornada de trabalho "móvel e variável", prevista nos instrumentos coletivos, importa, efetivamente, em transferência ao empregado dos riscos econômicos da atividade. Isso porque tal prática submete o trabalhador ao puro alvitre da empresa no tocante à jornada a ser efetivamente cumprida, conforme a variação de movimento dos estabelecimentos comerciais da reclamada, exigindo-se que o empregado fique à disposição empresarial por 44 horas semanais, mas podendo, por decisão exclusiva da empregadora, laborar e obter remuneração - por qualquer período entre o máximo e o mínimo de 8 (oito) horas por semana. 3. Os preceitos protetivos do Direito do Trabalho não autorizam que o empregado se submeta, para mera salvaguarda do empregador contra as naturais oscilações de demanda produtiva, à incerteza da jornada de trabalho e da remuneração a ser percebida, em evidente prejuízo à sua vida particular e sua saúde financeira. 4. A prática em questão constitui evidente fraude à legislação trabalhista, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 1293- 16.2012.5.04.0012, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 14/12/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2016).

A jornada de trabalho de forma flexível é totalmente prejudicial ao empregado, principalmente pelo fato que afeta o direito a manutenção de um nível salarial mensal, transgredindo os principais princípios da dignidade humana, (arts. 1º, III, e 170, caput), valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, caput e VIII), justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, caput) e subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III), que se encontram estabelecidos na constituição federal de 1988:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. 1. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. RECURSO DE REVISTA EM QUE NÃO SE ATENDEU AOS REQUISITOS PREVISTOS NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. NÃO PROVIMENTO. I. É ônus da parte, "sob pena de não conhecimento" do recurso de revista, observar o disposto nos incisos I, II e III do § 1º-A do art. 896 da CLT (redação dada pela Lei nº 13.015/2014). II. No caso, a Reclamada transcreveu trecho insuficiente da decisão regional, pois o trecho transcrito não indica as circunstâncias do caso concreto a partir das quais a Corte Regional resolveu a controvérsia e que são objeto do recurso de revista. III. Assim, a referida transcrição não atende o comando do art. 896, § 1º-A, I, da CLT quanto ao tema. IV. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. LEI 12.740/12. VIGILANTE. APLICABILIDADE

CONDICIONADA À REGULAMENTAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. TRABALHO PRESTADO ANTES DA REGULAMENTAÇÃO. ADICIONAL INDEVIDO. NÃO CONHECIMENTO. I. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido da inaplicabilidade imediata do inciso II do art. 193 da CLT, porquanto necessária a prévia regulamentação da matéria relativa à incidência do adicional de periculosidade sobre as atividades de segurança pessoal e patrimonial pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Dessa forma, é devido o adicional de periculosidade aos vigilantes somente a partir de 03/12/2013, data de publicação da Portaria 1.885/2013 do MTE. II. No caso em apreço, o Tribunal Regional consignou que o Reclamante trabalhou como vigilante até 16/04/2013, período em que ainda não havia regulamentação da Lei nº 12.740/2012, razão pela qual indeferiu o pedido de condenação da Reclamada ao pagamento do adicional de periculosidade. III. Logo, a decisão regional está de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que não se conhece. 2. HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. CLÁUSULA PREVISTA NO CONTRATO DE TRABALHO. INVALIDADE. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Esta Corte Superior tem se posicionado no sentido de que é inválida a previsão em cláusula contratual de jornada móvel, pura e simples, sem nenhuma vinculação às necessidades da atividade econômica da empresa ou ao tipo de trabalho desenvolvido pelo empregado. Isso porque tal disposição acarreta insegurança jurídica ao trabalhador, que fica impossibilitado de efetuar o planejamento de suas atividades fora da empresa, além de contrariar os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Ademais, a possibilidade de alterações constantes do salário dificulta o planejamento financeiro do trabalhador, que fica sujeito ao arbítrio do empregador, o que é vedado, conforme dispõem os arts. 9º da CLT e 122 do Código Civil. Precedentes. II. No caso em exame, a Corte Regional considerou válida a cláusula contratual em que se previu a jornada móvel e variável e indeferiu o pedido de condenação ao pagamento de horas extras, relativamente ao período em que o Reclamante deixou de exercer jornada de seis horas e passou a exercer jornada de oito horas. III. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. 3. INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA NOTURNA DE SEIS HORAS. REDUÇÃO FICTA. JORNADA SUPERIOR A SEIS HORAS DIÁRIAS. INTERVALO MÍNIMO DE UMA HORA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Esta Corte Superior firmou entendimento de que a prestação habitual de labor além de seis horas diárias dá direito ao intervalo intrajornada mínimo de uma hora, conforme diretriz contida na Súmula nº 437, IV, do TST. Ademais, entende também que, computando-se a hora noturna como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, o empregado que cumpre jornada de seis horas em horário noturno faz jus ao intervalo mínimo de uma hora. II. No caso em exame, o Tribunal Regional indeferiu o pedido do Reclamante de condenação da Reclamada ao pagamento do valor equivalente ao intervalo intrajornada mínimo de uma hora, sob o fundamento de que a hora noturna reduzida não influencia no cômputo da jornada de seis horas. III. Nesse contexto, a decisão recorrida diverge da jurisprudência desta Corte Superior. IV. Recurso de revista de que se conhece, por contrariedade à Súmula nº 437, IV, do TST, e a que se dá provimento. 4. INDENIZAÇÃO DAS DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME. NÃO CONHECIMENTO. I. A decisão regional está de acordo com a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior, no sentido de que a indenização pelos gastos na lavagem e higienização de uniforme somente é devida nas hipóteses em que o empregado efetua a compra de produtos especiais para a limpeza da vestimenta de uso obrigatório ou quando o processo de lavagem requer procedimento diferenciado das demais roupas do vestuário do empregado, o que não foi demonstrado. II. Recurso de revista de que não se conhece. 5. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS DEMAIS VERBAS. MATÉRIA FÁTICA. NÃO CONHECIMENTO. I. Esta Corte

Superior editou a Orientação Jurisprudencial nº 413 da SBDI-1 do TST, em que se consagrou o entendimento de que o auxílio-alimentação mantém a natureza jurídica de parcela salarial quando o empregado já recebia essa parcela antes de a empresa aderir ao PAT ou antes da pactuação coletiva em que se atribuir natureza indenizatória à verba. II. Ocorre que, no caso em apreço, consta do acórdão regional que "não se há falar em natureza salarial da cesta básica nem em reflexos noutras parcelas trabalhistas, tendo em vista a filiação da reclamada ao PAT, devidamente comprovada", de maneira que não há nos autos nenhuma informação de que o Reclamante tenha recebido a verba antes do ingresso da Reclamada no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Logo, decisão em sentido diverso depende do reexame de matéria fático-probatória, hipótese vedada em recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. 6. INDENIZAÇÃO PELA SUPRESSÃO DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO, DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E DO CONVÊNIO FARMÁCIA DURANTE O PERÍODO DE AVISO PRÉVIO INDENIZADO. NÃO CONHECIMENTO. I. O Tribunal Regional decidiu que o auxílio-alimentação, a assistência médica e o convênio farmácia não são pagos no período relativo ao aviso-prévio indenizado. II. Decisão regional de acordo com a primeira parte da Súmula nº 371 do TST, no sentido de que "a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias". III. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - ARR: 119003920135030026, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 18/09/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2019)

Conclui-se o que os tribunais tem usado a jurisprudência como forma de preencher as lacunas deixadas pelos legisladores e garantir direitos já estabelecidos na constituição, aos trabalhadores que aderem ao contrato de trabalho intermitente.

5 O TRABALHO INTERMITENTE SOB OS ÂNGULOS DO DIREITO COMPARADO

Neste capítulo, tratar-se-á sobre os institutos congêneres ao contrato de trabalho intermitente em diplomas estrangeiros, para que assim possa entender o objetivo dos legisladores brasileiros. Assim, tratar-se-á a respeito do direito da Espanha, Portugal, Itália e Estados Unidos, comparando o instituto do trabalho intermitente no Brasil, com os demais.

5.1 Estudo das legislações estrangeiras

A existência da jornada intermitente em outros países, assim como, do sucesso da sua efetivação, foi o principal argumento utilizado pelos defensores de sua implementação no ordenamento jurídico nacional.

Porém, deve-se levar em conta, que ao comparar o sistema jurídico brasileiro, a outros sistemas jurídicos, deve-se levar em consideração a realidade social e cultural, que originou a criação daquele ordenamento forâneo, do comportamento mercantil e das práticas contratuais, da natureza das relações trabalhistas e, sobretudo, o desenvolvimento dos direitos sociais daquele país.

Ao realizar a importação de práticas estrangeiras, deve sobretudo realizar um minucioso estudo político e jurídico, de forma extremamente cautelosa. Visto que, as modalidades importadas somente terão o mesmo resultado, nos países com a mesma noção social e econômica, tendo poucas chances de êxito em países com interesses distintos.

Inúmeros defensores do projeto de lei de reforma trabalhista, usaram como base a existência do trabalho intermitente em quase todos os países da América Latina. Porém, ao averiguá-lo, não foi encontrado a figura do "trabalho intermitente", apenas modalidades semelhantes aos quais são confundidas com trabalho intermitente, porém, não possuem o mesmo formato, nem mesmo seus moldes.

De acordo com a investigação jurídica, feita pelo grupo de juristas paulistanos (PACHECO, 2017), nos países da Argentina, Chile, Colômbia, México, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai, encontrou-se somente a modalidade de trabalho temporário, ao qual já existia no ordenamento jurídico brasileiro, trabalho avulso e contrato de trabalho determinado.

Nota-se que a mídia internacional, critica o trabalho intermitente, denominado de zero-hour contrato, informando que não existe parâmetros e limitações nas legislações que estabelecem então modalidade e ainda conseqüente precarização do trabalho.

Pode-se verificar, que de acordo com o jornal britânico The Guardian (THE GUARDIAN, 2013), exemplificaram que o MC Donald's é o maior empregador que adere tal contrato no setor privado. Cerca de 90% de seus empregados no Reino Unido estão "contratados" sob esta modalidade de contrato.

O jornal ainda complementa, o dever de se estabelecer um mínimo de horas trabalhadas garantidas, devendo urgentemente ser revisto pelo secretário de negócios Vince Cable.

Pode-se visualizar ainda, que as críticas britânicas se comparam a do atual cenário brasileiro, informando que tal modalidade não proporciona aos trabalhadores estabilidade e garantias, que proporcionam os contratos na forma ordinária.

Os ingleses ainda comparam tal contrato, de forma positiva, a países como Espanha e Itália, onde é estabelecido mercados mais rígidos comparado ao britânico, porém, possuem um grande destaque comercial dentro e fora do continente, sem comparar a flexibilização laboral. O membro do parlamento britânico, Andy Sawford, é contrário a implementação do contrato de trabalho intermitente no Reino Unido, publicou uma entrevista no jornal The Guardian, com a seguinte redação:

O McDonald's poderia liderar o tratamento dessa questão. Haverá alguns funcionários trabalhando de 20 a 30 horas por semana, semana após semana, e é indefensável não colocar essas pessoas em contratos. No pedido de seus alimentos, eles sabem como identificar os níveis do cliente para que cozinhem a quantidade certa, para que possam usar as mesmas informações com os níveis da equipe e dar aos funcionários mais certeza. (THE GUARDIAN, 2013, p. 05)

Tal prática é usada pelo McDonald's, desde 1974, sendo também utilizada pelos seus concorrentes, como a Subway. Tal modalidade também aplica-se no setor

público, podendo citar o palácio de Buckingham, que contratava 350 funcionários na temporada de verão, próximo ao ano de 2013.

Verifica-se que as mesmas críticas ocorridas no Brasil, ocorrem nos demais países, sendo contraditório alegar que tal prática é utilizada com êxito nos demais países, quando tal realidade mostra-se contrária.

Far-se-á uma rápida análise, aprofundando em alguns ordenamentos jurídicos da Itália, Portugal e Espanha, países compatíveis com o sistema adotado pelo Brasil (romano-germânico), de acordo com artigos publicados por juristas brasileiros (PACHECO, 2017). Far-se-á ainda uma visão analítica sobre o trabalho intermitente nos Estados Unidos, ao qual é considerado por muitos como um fracasso.

5.1.1. Espanha

As pessoas que apoiavam o trabalho intermitente, tinha como argumento a sua utilização em outros países. Porém, o que ocorreu foi um grande equívoco, desta forma há outras modalidades existentes, ao quais são frequentemente confundidas com contrato de trabalho intermitente.

Cita-se o modelo jurídico trabalhista espanhol, que assim como o Brasil rege-se pelo direito romano-germânico, que possui uma modalidade conhecida como “fijo-discontinuo” que são normalmente utilizadas por aqueles que defendem o trabalho intermitente adotado no Brasil.

De acordo com a lei trabalhista espanhola, lei nº 2 de 2015, ao qual é denominada estatuto dos trabalhadores (ESPANHA, 2018), estabelece em seu artigo 16, de forma clara a definição do que seria o contrato fijo-discontinuo:

Artigo 16. Contrato fijo-descontínuo.

1. O contrato por tempo indefinido fijo-descontínuo se organizará para realizar trabalhos que tenham o caráter de fixos-descontínuos e não se repitam em datas certas, dentro do volume normal de atividade da empresa. No caso de trabalhos descontínuos que se repetem em datas certas, aplicase a regulamentação do contrato de tempo parcial celebrado por tempo indefinido.
2. Os trabalhadores fixos-descontínuos serão chamados na ordem e na forma que se determine os respectivos convênios coletivos, podendo o trabalhador, em caso de descumprimento, reclamar em procedimento de demissão perante a jurisdição social, iniciando-se o prazo para ele a partir do momento em que tiver conhecimento da ausência de convocação.
3. Este contrato deverá se formalizar necessariamente por escrito no modelo que se estabeleça e nele deverá figurar uma indicação sobre a duração estimada da atividade, assim como sobre a forma e ordem de chamamento

estabelecida pelo convênio coletivo aplicável, fazendo constar igualmente, de forma orientativa, a jornada de trabalho estimada e sua distribuição horária.

4. Os convênios coletivos de âmbito setorial poderão acordar, quando as peculiaridades da atividade do setor assim o justificarem, a celebração a tempo parcial dos contratos fixos-descontínuos, assim como os requisitos e especificidades para a conversão de contratos temporários em contratos fixos-descontínuos. (ESPANHA, 2015)

O que encontra-se na legislação espanhola, é um contrato por ele chamado fixo descontínuo, ao qual o trabalho ocorre por tempo indeterminado, sendo tal natureza fixa e descontínuas, ou seja, em determinadas datas esses serviços não se repetem.

Já no Brasil, o trabalho intermitente foi estabelecido de forma que tal contrato independe do tipo de serviço prestado pelo empregado, independente da atividade empresarial do empregador, excluindo somente os aeronautas.

De acordo com a legislação espanhola, ocorre no trabalho descontínuas situações que as datas certas se repetem, quando isso ocorre aplica-se ao contrato a tempo parcial com duração por prazo determinado. Porém, na legislação brasileira não houve a recepção desta aplicação.

Pode-se também citar a diferença da inserção da intervenção sindical no modelo espanhol, onde ocorre convenções coletivas de trabalho, ao qual intervém na forma de convocação dos empregados. Caso haja descumprimento por parte do trabalhador poderá reclamar através de um procedimento de dispensa através das autoridades trabalhistas. Computa-se o prazo a partir do momento em que teve ciência da ausência de convocação.

O trabalho intermitente no Brasil, não estabeleceu qualquer previsão sobre a intervenção sindical. Além do mais, esta ausência na legislação cria uma certa liberdade contratual prejudicial ao trabalhador, ao qual está desprotegido no que diz respeito ao poder sindical neste aspecto.

Da legislação espanhola, exige-se ainda o contrato formalizado por escrito, de forma convocatória determinada por convenção coletiva de trabalho, estabelecendo uma duração aproximada do exercício do trabalho e ainda, estabelecendo uma estimativa da jornada de trabalho e da hora que o trabalhador exercerá este trabalho.

Sendo assim, pode-se notar que a legislação espanhola, no que diz respeito ao contrato de trabalho fijo-discontínuo, estabeleceu inúmeros requisitos, que não foram observados e estabelecidos na legislação brasileira, no que diz respeito ao trabalho intermitente.

O modelo conservador em relação ao diploma trabalhista espanhol, é o que permite que o país se destaque economicamente, ao qual o seu status é observado pelo Reino Unido, visto que este possui uma legislação, mais flexível.

O artigo 16 do estatuto dos trabalhadores espanhol, estabelece a possibilidade de as convenções coletivas acordarem sobre a possibilidade de contratações a tempo parcial dos contratos *fijos-discontinuos*, devendo o trabalho do setor apresentar certas peculiaridades e especificidades que o fundamente.

Deve-se ressaltar ainda, que a legislação espanhola se mostra completamente diferente do que a que foi apresentada pela legislação brasileira, já que a legislação espanhola tratou de estabelecer os requisitos de forma minuciosa pela lei, enquanto a legislação brasileira estabeleceu de forma rasa e imotivada.

Não dá para incluir a Espanha, como um dos países ao qual o Brasil se inspirou na criação do contrato de trabalho intermitente, visto que, primeiramente na legislação brasileira não estabeleceu a mesma modalidade e, ainda, a Espanha sequer possui a mesma postura e visão do mercado trabalhista que o Brasil possui, sendo assim, é incabível a argumentação e comparação do sistema espanhol.

5.1.2. Portugal

Assim como no direito espanhol, o código de trabalho português foi estabelecido de forma minuciosa e detalhada. A comparação realizada no presente trabalho, será feita de acordo com as palavras da doutrinadora Joana Carneiro (CARNEIRO, 2010).

Em seu artigo 159, número um, estabelece de forma implícita as duas sub modalidades de contrato de trabalho intermitente, sendo o trabalho alternado e contrato a chamada (*job on call*), ambos presentes no ordenamento jurídico brasileiro, além de estabelecer a obrigatoriedade do requisito "forma contratual escrita" e caso esse requisito não seja cumprido, tal contrato será considerado nulo.

No direito português a contratação da modalidade intermitente deve o empregador ser pessoa jurídica e a atividade-fim deverá ocorrer de forma descontínua, ao contrário do que ocorrem no direito brasileiro.

Importante ressaltar, que o código de trabalho português estabelece o pagamento por período de inatividade, sendo tal valor de pelo menos 20% do tempo trabalhado. Sendo este pagamento no direito italiano denominado de subsídio de

disponibilidade, visto que, mesmo o trabalhador inativo, continua à disposição para um possível chamado.

Já no Brasil, inexistente a previsão de pagamento quando o empregado se encontra inativo. No ordenamento jurídico brasileiro a inatividade é vista como um tempo indisponível do trabalhador perante aquela empresa.

O texto do artigo 159 do código de trabalho português (PORTUGAL, 2009), não estabelece de forma explícita o termo “intermitente”, de acordo com redação abaixo:

Artigo 159.º

Período de prestação de trabalho

1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

[...]

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias. (PORTUGAL, 2009)

Nota-se o que a legislação portuguesa ao invés de utilizar a palavra intermitente, utiliza a expressão “interpolado”, caracterizando intervalos e descontinuidade. Assim, esse instituto se refere a sub modalidade de trabalho alternado. No final do artigo, encontra-se o denominado pela doutrina “contrato a chamada”, ao qual deve-se o empregador com a antecedência necessária realizar o chamamento ou convocação do trabalhador (LEITE, 1990).

Destaca-se que o código de trabalho português, estabelece a necessidade de uma antecedência de 20 dias (CARNEIRO, 2017) pelo menos, para convocação do contrato a chamada, possibilitando que o trabalhador se programe para aquela atividade e organize seus horários.

Além disso, é necessário que contenha no contrato a carga horária mínima anual em que o empregador precisa convocar o trabalhador.

Já a modalidade de contrato intermitente estabelecida no Brasil possibilita que o trabalhador receba menos do que o salário mínimo pelo empregado, devido a sua flexibilidade.

5.1.3. Itália

No direito italiano, encontra-se um instituto semelhante ao trabalho intermitente estabelecido no direito brasileiro, onde a análise também será realizada de acordo com os entendimentos da doutrinadora Joana Carneiro (CARNEIRO, 2020).

Conforme mencionado no tópico que faz distinção entre jornada intermitente e contrato de trabalho intermitente, encontra-se a sub modalidade “job on call” que é o mesmo que contrato a chamada. Tal contrato possui característica de imprevisibilidade da intermitência, sendo assim, não possui ritmo ou Constância pré-determinada para que ocorra a convocação do trabalhador para o exercício do serviço.

O ministério do trabalho e da política social da Itália (ITALIA, 2020), estabelece o trabalho intermitente, sobre a denominação contrato a chamada:

Contrato que pode ser ativado, onde há a necessidade de usar um trabalhador para o desempenho de trabalho com uma frequência não predeterminada, permitindo que empregador se utilize do trabalhador, chamando-o, se necessário. (ITALIA, 2020, p.01)

O trabalho intermitente italiano mostra-se similar ao do ordenamento jurídico brasileiro, porém sua matéria é amplamente disciplinada, tendo como legislação mais recente o decreto legislativo 81/2015.

Assim como no Brasil, o trabalhador fica ligado à demanda de trabalho, igualmente, dependente da convocação do empregador. Mesmo no período de inatividade, o trabalhador fica à disposição do empregador.

Na Itália, usa-se essa modalidade em diversos setores, principalmente nas atividades noturnas ou esporádicas, que possuem fluxos irregulares de serviço.

O que deve-se ressaltar, é que assim como as demais, a sua legislação estabelece inúmeros requisitos formais, além de exigências para realização do contrato de trabalho intermitente. Além de determinar a forma contratual escrita, deve ainda estipular o prazo do contrato, podendo sua natureza ser determinada ou indeterminada.

Dentre os requisitos estabelecidos na lei, encontra-se a chamada obrigatória e a comunicação pré-assuntiva, devendo de forma administrativa realizar a comunicação antes do cumprimento do compromisso assumido, de acordo com o decreto interministerial (ITALIA, 2013), estabelecido em 27 de março de 2013 e de circular do ministério do trabalho e política social nº 27/2013 (ITALIA, 2013).

Deve-se ainda, mencionar, as horas do desempenho laboral acordada, de acordo com o período semanal, mensal ou anual.

Poderá ocorrer no direito italiano, a contratação coletiva do trabalho de contrato a chamada, devendo individualizar o que será realizado no serviço, o período acordado, e demonstrar o porquê da escolha desse modelo contratual.

A legislação italiana, estabeleceu em 2012, que trabalhadores com menos de 24 anos podem exercer o contrato intermitente, desde que até 25 anos seja concluída atividade, ou ainda, que o trabalhador possua mais de 55 anos de idade (NOGUEIRA, 2017).

Caso ocorra, a realização do contrato intermitente de forma individualizada, e não de acordo com o contrato coletivo, deve-se informar as hipóteses da contratação, conforme o decreto especial do ministério do trabalho. Ressalta-se, que tal previsão não foi estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro.

O ordenamento jurídico italiano diz que, poderá o empregado exercer seu trabalho de acordo com o contrato firmado com o mesmo empregador, não ultrapassando um período superior a 400 dias, intercalando um intervalo de três anos civis. Exceto, os trabalhadores que exercem atividade com o público, turismo ou espetáculos. Caso ocorra este exercício transcorrendo este período de tempo, o trabalho intermitente será considerado contrato de trabalho integral de duração indeterminada (ITÁLIA, 2020).

No que diz respeito à remuneração do trabalho intermitente, foi estabelecido na Itália que caso o empregado assuma o ônus contratual de responder a convocação de seu empregador, deverá ocorrer o pagamento do denominado subsídio de disponibilidade, onde o valor monetário será estabelecido através de convenção coletiva, devendo ser observado os posicionamentos dos sindicatos de representação nacional, respeitando os limites estabelecidos pelo ministério do trabalho da política social.

O direito italiano, estabeleceu a igualdade entre o trabalhador intermitente e o trabalhador regular, devendo ser proporcionado o mesmo tratamento retributivo. Porém, no que diz respeito ao tratamento normativo e previdenciário do empregado intermitente, levará em conta a duração e a carga horária exercida pelo empregado (NOGUEIRA, 2017).

A medida que se aprofunda no tema, pode-se notar que apesar das semelhanças do trabalho intermitente estabelecido na Itália e no Brasil, o caráter

protetivo italiano sobressai o brasileiro, devido a flexibilização estabelecida na legislação brasileira.

5.1.4. Estados Unidos

É de suma importância tratar do trabalho intermitente adotado pelo Direito estadunidense, sendo por muitos estabelecido como um fracasso nacional e por outros, continua sendo o modelo da flexibilidade do mercado de trabalho, gerando frutos e progresso.

A legislação estadunidense por ser ampla, possui diversos diplomas que regem o direito do trabalho, podendo destacar a Fair Labor Standard Act (FLSA), criada no ano de 1938 e sendo considerada como uma lei federal trabalhista de suma importância no país. Esta lei abrange vários trabalhadores dos Estados Unidos, porém não trata a respeito do trabalho intermitente (ESTADOS UNIDOS, 2020).

Os contratos de trabalho intermitentes, nos Estados Unidos, são de responsabilidade do empregado e do empregador. No Brasil considera-se o empregado como lado hipossuficiente, porém nos Estados Unidos independente do contrato, ambas as partes possuem o mesmo status, sendo assim, possui o mesmo poder de negociação, vínculo horizontal, liberdade de contratação e liberdade na extinção do contrato.

Os Estados Unidos adotam a teoria chamada Employment Rights Act (INGLATERRA, 1996), onde tanto empregado quanto empregador podem desistir a qualquer momento do contrato empregatício, sem a necessidade de uma justa causa.

O trabalho intermitente, nos Estados Unidos é protegido pelo Code of Federal Regulations de 1938 (código das regulações federais – 5 CFR 340.403), no título 5, (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 2017) sendo o Office of Personnel Management a agência reguladora.

Todavia, essa lei administrativa se estende apenas aos funcionários públicos federais, de acordo com o título cinco da CFR (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 2017) que estabelece:

Trabalho intermitente

(a) Uso apropriado: Uma escala de trabalho intermitente é apropriada somente quando a natureza do trabalho for esporádica e imprevisível, de forma que não pode ser regulamente marcada com antecedência. Quando uma agência consegue marcar a escala de trabalho com antecedência de

forma regular, ela tem uma obrigação de documentar a mudança do trabalho de intermitente para parcial ou integral para certificar-se do correto crédito do serviço.

(b) Mudança não competitiva: Empregados intermitentes de cargos de indicação podem mudar para outras posições da mesma forma que outros empregados. (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 2017, p. 340/403).

Os trabalhadores que possuem carga horária semanal inferior a 20 horas e anual inferior a 500 horas, considera-se trabalhador em contrato intermitente, visto que, a própria jornada semanal estabelece assim. Quando não terá passado esse limite estabelecido, o trabalhador é considerado intermitente (BOWLING GREEN STATE UNIVERSITY, 2020).

De acordo com o OPM (Office of Personnel Management) (ESTADOS UNIDOS, 2020), os empregados contratados sobre o regime de trabalho intermitente, exercem atividades sem a previsibilidade e com natureza esporádica. Assim, esses trabalhadores poderão ocupar cargo de substituição, urgência, acréscimo, quando não é possível organizar uma escala regular.

Verifica-se que este posicionamento, está em desacordo com a legislação italiana, que estabelece que o trabalhador intermitente não poderá ser utilizado nos casos de substituição que estejam em greve.

Tem-se utilizado no âmbito trabalhista, a denominada Just In Time Scheduling, na linguagem brasileira seria "agendamento na hora certa", ao qual possibilita a utilização de software capaz de determinar a quantidade e qualidade dos trabalhadores que exerceram aquela atividade em dia específico, de acordo com o fluxo consumerista.

A convocação ou chamado, ocorre através de mensagens de correio eletrônico ou por meio telefônico, informando os trabalhadores do serviço (DEHAR, 2020).

Inúmeras empresas, estão flexibilizando os seus contratos, proporcionando aos trabalhadores instabilidade em relação aos seus direitos.

Nos Estados Unidos ocorrem uma maior liberdade entre os estados para modificação do trabalho intermitente estabelecida.

O jornal New York times realizou, em 2015 (THE NEW YORK TIMES, 2015), uma pesquisa no que diz respeito aos contratos de trabalho intermitente, onde verificou que cerca de 72% dos trabalhadores preferem ser comunicados de seus horários e escalas de serviço com pelo menos duas semanas de antecedência.

Após ser denominado de fracasso o contrato de trabalho intermitente, as legislações tanto estaduais quanto federais, tem buscado modificar o direito trabalhista de acordo com as mudanças nortes americanas, voltando novamente ao contrato de trabalho regular e ordinário. Já no Brasil, a legislação flexibilizou, não levando em consideração o fracasso estadunidense.

6. O CONTRATO INTERMITENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUAS CRÍTICAS

No último capítulo, far-se-á uma análise do trabalho intermitente, visando observar os impactos decorrentes da sua inserção na legislação brasileira.

Assim, observar-se-á as consequências do contrato intermitente, na sociedade e no mercado de trabalho, após a reforma trabalhista de 2017.

Para uma melhor análise, faz-se-á uma consulta nos sítios eletrônicos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com o intuito de verificar a realidade após a entrada em vigor da modalidade do contrato de trabalho intermitente.

6.1 Vantagens e desvantagens na utilização do contrato intermitente

De acordo com o que foi demonstrado no presente trabalho, verifica-se que o contrato de trabalho intermitente, é uma forma econômica financeira para proporcionar empregos, assim como, visa regularizar relações trabalhistas que anteriormente não possuíam proteção jurídica, assim como os garçons, que normalmente são convocados para prestar serviços em um determinado dia, por algumas horas. Ao inserir o contrato de trabalho intermitente, esta forma de serviço passou a ser regulamentada e ainda, passou a ser garantida remuneração e direitos decorrentes da relação de emprego com o empregador.

Essas inovações trabalhistas e a incansável luta pela flexibilização dos direitos trabalhistas, ensejaram a regulamentação desses serviços que anteriormente não eram regulamentados. Através das convenções coletivas e acordos coletivos, resta-se comprovado que o ordenamento jurídico tem permitido que esses serviços sejam acordadas pelas partes.

Mesmo essa modalidade de contrato sendo nova no ordenamento jurídico, esta

já vinha sendo utilizada pelos empregadores, porém tal modalidade de contrato ainda necessita de uma revisão jurídica no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, principalmente no que tange a valorização do trabalho prestado.

As principais críticas voltadas a este tipo de contrato, estão relacionadas a violação dos direitos e garantias conquistadas pelos trabalhadores, ao qual estão estabelecidas principalmente na constituição federal, sendo um retrocesso jurídico no que diz respeito ao salário mínimo, jornada, férias remuneradas, décimo terceiro salário, dentre outras garantias que vencido debatidos pelos estudiosos e operadores do direito.

De acordo com o estabelecido no enunciado 73 da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho, que estabelece:

É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no artigo 443, parágrafo 3º e artigo 452-a da CLT, por violação do artigo 7º, I e VII da constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e as férias remuneradas.

O posicionamento contrário ao contrato de trabalho intermitente se faz principalmente em decorrência das lacunas deixadas pelo legislador no texto legal, que muito deixou a desejar sobre os direitos mínimos desses trabalhadores.

O legislador violou o texto constitucional, no que diz respeito ao salário mínimo, sequer mencionou algo a respeito da saúde desses trabalhadores, nem mesmo prioriza o bem-estar psicológico destes, visto que, não estabelece qualquer salário fixo mensal, nem mesmo garante a convocação desses trabalhadores, sendo assim, os trabalhadores que estabelecer em contrato de trabalho intermitente, terão que passar dia e noite em busca de um emprego para garantir o mínimo mensal, gerando inúmeros transtornos a este trabalhador.

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da super exploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária (LEITE, 2018, PAG 457).

A classe trabalhadora retrocedeu no seus direitos, ao estabelecer o contrato de trabalho intermitente com o empregador, já que irão abrir mão de sua autonomia e de garantias conquistadas anteriormente pelos trabalhadores, seja através de acordos

individuais em que os empregados não possui vontades e condições, tendo esses que aceitar o imposto pelos convocadores, devido a sua necessidade de trabalho, perfazendo assim um contrato de adesão, por meio de convenções e acordos coletivos que na maioria das vezes deixaram de lado os seus direitos, gerando enormes dificuldades para classe intermitente, desenterrando novamente problemas que já haviam sido superados pela legislação trabalhista vigente.

Novamente realizando uma análise entre o contrato de trabalho intermitente estabelecido no Brasil e os estabelecidos nos demais países, após demonstradas as inúmeras falhas trazidas no contrato de trabalho intermitente brasileiro, em que literalmente retira a ideia de um país com normas trabalhistas garantidas, se aproximando daqueles países onde a economia é prioridade entre os planos governamentais, não se levou em consideração as políticas sociais, nem mesmo os direitos já garantidos pelos trabalhadores em lutas antepassadas.

A medida provisória 808/17, que trazia novamente alguns direitos esquecidos pelo contrato de trabalho intermitente, perdeu sua vigência em 22 de abril de 2018, e hoje prevalece o texto original da lei. O ministério do trabalho estabeleceu a portaria de nº 349 de 23 de maio de 2018 a qual também visa estabelecer normas a respeito do contrato de trabalho intermitente, estabeleceu novamente a forma de contratação e ainda da remuneração de acordo com o serviço prestado.

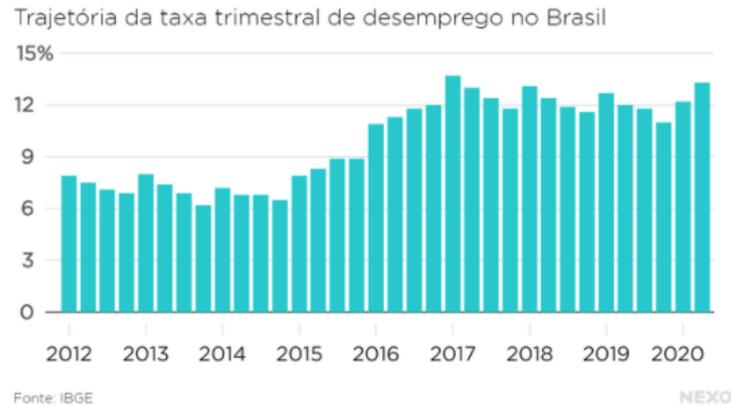
Esta medida provisória, trouxe a forma como ocorreria o contrato de trabalho intermitente, funcionando como uma forma de interpretação dos artigos da CLT, visando que os artigos fossem esclarecidos de forma clara e precisa, retirando qualquer forma de interpretação análoga as dúvidas, além de proporcionar uma forma de fácil formalização contratual para os trabalhadores. Entretanto essa portaria não altera o expande qualquer direito já estabelecido na lei.

6.2 A fragilidade do trabalho informal

Em 2020, ocorreu no mundo todo uma pandemia, devido a um vírus denominado Coronavírus (COVID-19)¹¹. Com a pandemia, a taxa de desemprego no Brasil subiu para 13,3% no segundo trimestre de 2020, sendo considerada a maior

¹¹ A doença por coronavírus (COVID-19) é uma doença infecciosa causada por um coronavírus descoberto recentemente. A maioria das pessoas que contraem a COVID-19 tem sintomas ligeiros a moderados e recupera sem necessitar de tratamento especial.

nos últimos três anos, segundo informações do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística):



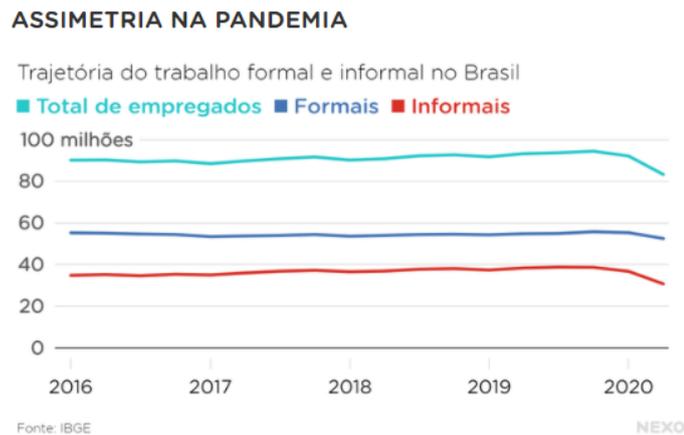
Em frente à crise vivida na saúde e na economia, a taxa de desemprego não perfaz assim tão alta, mas há um detalhe que elucida o motivo que a desocupação não despencou na pandemia.

O IBGE considera pessoa desempregada aquela maior de 14 anos, que possui capacidade para trabalhar, porém não está, assim como, aquela pessoa que está procurando emprego e está disponível para este emprego. Porém, deve-se destacar que pessoas que não estão trabalhando, não quer dizer que estão desempregadas. Assim, as pessoas que perderam o emprego, porém não estão em busca de trabalho, não entra nos índices do IBGE para a modalidade desocupados.

No segundo trimestre de 2020, de acordo com os dados do IBGE, 8,9 milhões de pessoas perderam o emprego, todavia, o número de trabalhadores desempregados (sem trabalho e sem procura de trabalho), continuou sendo em torno de 12,8 milhões. Isto ocorreu pelo fato de que, muitas pessoas abandonaram os trabalhos por medo do contágio e não mais procuraram empregos. Assim, quando estas pessoas voltarem a busca de empregos, essa taxa novamente irá disparar.

Assim, entre esses 9 milhões de empregos perdidos no percurso de abril e junho, deve-se ressaltar que os empregos informais obtiveram uma queda maior que os formais, apesar de ser menos numerosos. Neste sentido, de acordo com os dados do IBGE, cerca de 68% desses empregos perdidos foram dos informais. Ressalta-se que anteriormente a pandemia os trabalhos informais estavam em cerca de 40% dos postos, de acordo com os dados do IBGE.

É possível verificar no gráfico abaixo, que a perda de emprego foi mais acentuada aos trabalhadores informais em 2020. Após 2016, a modalidade de trabalho informal que havia ganhado impulso, despencou durante o período da pandemia em 2020.



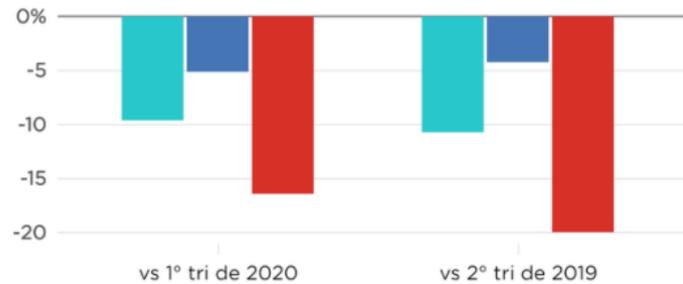
De acordo com as comparações feitas entre os dados do IBGE no primeiro trimestre de 2020 com o segundo trimestre de 2019, foi possível verificar a enorme queda do trabalho informal no Brasil. Nestas comparações, também foi possível verificar que os postos de trabalho informais caíram em cerca de 10%. Comparando ao primeiro trimestre de 2020, verificando-se que os empregos informais caíram em 16,4%, já os formais caíram somente 5,1%.

Ressalta-se que esta diferença é ainda maior se comparar a um ano antes, visto que, o número era menor de 5% de empregos informais perdido no período de um ano, porém, no momento, mas de 20% dos empregos informais foram fechados, segundo os dados do IBGE.

INFORMAIS EM QUEDA

Quedas em duas comparações diferentes

■ Total de empregados ■ Formais ■ Informais



Fonte: IBGE

NEXO

De acordo com os dados informados pelo IBGE, verifica-se que a renda média dos trabalhadores empregados subiu no segundo trimestre de 2020, se comparado ao ano anterior (2019), onde ocorreu o aumento de 6,9%, já no primeiro trimestre de 2020, este aumento ocorreu em 4,6%.

Deve-se ressaltar que tal aumento decorre pelos trabalhos formais, visto que, normalmente os empregos informais possuem uma remuneração menor. Assim, com a crise os empregos informais tiveram uma queda maior, sendo as pessoas com menor renda mais prejudicadas, porém, de acordo com os dados do IBGE, quanto mais pessoas com menor renda perdem seus empregos, maior se torna a média de salários. Por este motivo, houve um aumento da renda média durante a pandemia.

7 CONCLUSÃO

Da presente análise realizada no trabalho, pode-se inferir que o contrato de trabalho intermitente regulamentado no Brasil através da Lei 13467/2017 e a comparação realizada entre os demais países que adotam tal modalidade, foi possível constatar que houve precipitações na forma adotada pelo Brasil, assim como de forma precária, o legislador deixou inúmeras lacunas que podem ensejar em insegurança jurídica e um retrocesso social no que diz respeito às normas trabalhistas.

Levando em conta que o contrato utilizado nos demais países mencionados neste trabalho, possui um contrato semelhante ao utilizado no Brasil, visto que assim como no Brasil, o intuito deste contrato é reduzir os custos de mão de obra e flexibilizar as relações trabalhistas, porém nos demais países a lei continua garantido aos trabalhadores uma remuneração mínima pelo período de inatividade, assim como, estabelece um limite de horas determinadas a serem trabalhadas, preservando a dignidade humana dos trabalhadores.

Ao contrário do que ocorre no Brasil, já que a presente legislação viola diretamente garantias constitucionais, como a jornada de trabalho, férias, décimo terceiro e salário mínimo. Assim, deve-se considerar a necessidade de regulamentação entre as relações de emprego, assim como, a necessidade de respeito a estas garantias, não podendo assim o negociado permanecer sobre o legislado.

Conforme demonstrado, os dados atuais existentes sobre a utilização do modelo contratual no Brasil são positivos, levando em consideração o momento de

crise econômica que o país tem enfrentado, principalmente em decorrência da pandemia, ao qual o contrato intermitente se tornou a saída da classe empresária, visto que tal contrato permite a economia dos empregadores, em detrimento do trabalhador.

Apesar da precariedade trazida na lei nº 13.467/2017, esta, ainda permite a regulamentação através de acordos e convenções coletivas no contrato intermitente, possibilitando assim que os empregados tenham uma perspectiva, nesse modelo contratual.

Conclui-se assim, que os trabalhadores por meio de acordos e convenções coletivas entre sindicatos de empregados e empregadores, poderão negociar a jornada mínima a ser exercida, uma remuneração mínima e demais direitos previstos na lei, que são considerados direitos desses empregados, podendo assim dizer que foi uma contribuição para sanar as lacunas deixadas pelos legisladores no texto da lei.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Abi; FREEDLAND, Mark; PRASSL, Jeremias. **The “ Zero Hours Contract” : Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?**. Disponível em: <[http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20\(January%202015\).pdf](http://labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/ZHC%20Working%20Paper%20(January%202015).pdf)>. Acesso em 28 set. 2020.

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 set. 2020.

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

BARZOTTO, L.; GUIMARÃES, R.; MARTINEZ, L. **O Controvertido Contrato de Trabalho Intermitente. Desafios da Reforma Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: 2017.

BARON, Maite. Entrepreneur. **5 Reasons Why Zero-Hour Contracts Are the Future of Work**. Disponível em: <<https://www.entrepreneur.com/article/235568>>. Acesso em 28 set. 2020.

BOWLING GREEN STATE UNIVERSITY. **Intermittent Staff Handbook**. Disponível em: <<http://www.bgsu.edu/content/dam/BGSU/human-resources/documents/resources/Handbooks/intermittent-staff-handbook.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2020.

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

BRAMANTE, Ivani. **Contrato Intermitente: Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização**. Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia Nº 25 – Primavera. São Paulo, 2017.

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

BRASIL. **Ministério do Trabalho. Portaria nº 349**. Disponível em: <http://www.impresanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788>. Acesso em 28 set. 2020.

BRASIL. **Senado**. Emenda Supressiva nº, da Sra. Luizianne Lins. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7292710&disposition=inline>>. Acesso em 28 set. 2020.

BRASIL. **Senado**. Parecer nº 34, de 2017, da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5326353&disposition=inline>>. Acesso em 28 set. 2020.

BRASIL. **Senado**. Parecer nº de 2017, relator Senador Romero Jucá. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/57499968-Parecer-no-de-relator-senador-romero-juca.html>>. Acesso em 28 set. 2020.

BRASIL. Senado. Voto em Separado do Senador Paulo Paim. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5310413&disposition=inline>>. Acesso em 28 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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/sdleggetter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ação Civil Pública. Determinação de Respeito ao piso salarial da categoria profissional independentemente do número de horas trabalhadas. Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-1. Acórdão em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-E-ED-RR-9891900- 16.2005.5.09.0004. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Conjur, 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/mcdonalds-utilizar-jornada-movel.pdf>>. Acesso em 12 de out. 2020.

BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. Embargos Declaratórios em Recurso de Revista: E-ED-RR: 9891900162005509 9891900-16.2005.5.09.0004. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. DEJT: 13/05/2013. JusBrasil, 2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23274921/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-9891900162005509-9891900-1620055090004->>

tst/decisao-monocratica-23274922>. Acesso em 12 de out. 2020.

Cadastro nacional de empregados e desempregados Caged. Disponível em:< <http://pdet.mte.gov.br/caged>>. Acessado em: 27 de set de 2020.

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

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**, 4ª Ed. São Paulo: Moderna, 1992.

CARNEIRO, Joana.; CASSAR, Vólia Bomfim. **O contrato de trabalho intermitente: a relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo.** Direito do trabalho. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

CARNEIRO, Joana. **O contrato de trabalho intermitente: A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo.** Dissertação (mestrado em direito) Universidade de Coimbra. Coimbra. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Contrato Individual de Trabalho: uma visão estrutural.** São Paulo: LTr, 1998.

DE STEFANO, VALERIO. **The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”.** Disponível em: <https://ecampus.itcilo.org/pluginfile.php/25267/mod_page/content/35/Conditions%20of%20Work%20and%20Employment%20Series%20No.%2071.pdf>. Acesso em: 27 de set de 2020.

Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 de out. 2020.

DEHAR, Ravi. Homebase Scheduling Software, Shift Planning: **How Just In Time Scheduling Affects Local Businesses.** Disponível em: <<https://joinhomebase.com/blog/shift-planningschedules-that-work-act/>>. Acesso em: 27 de set de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

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, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** 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: 12 de out. 2020.

Enunciado 73 da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acessado em 27 de set de 2020.

ELLIOTT, Larry. **A zero-hours contract is not ‘flexibility’ but exploitation – and it’s rising.** **The Guardian.** Londres, International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2016/mar/09/zero-hour-contract-is-not-flexibility-but-exploitation-and-its-rising>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

ESPAÑA. **Estatuto de los trabajadores de España.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>>. Acesso em 12 de out. 2020.

ESTADOS UNIDOS. **Congresso. H.R.3071 - Schedules That Work Act.** Disponível em: <<https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/3071/related-bills>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

ESTADOS UNIDOS. **Office of Personnel Management. Federal Employment Reports.** Disponível em: <<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/data-analysis-documentation/federal-employment-reports/employment-trends-data/data-source-definitions-and-acknowledgments/>>. Acesso em 12 de out. 2020.

ESTADOS UNIDOS. **United States Department of Labor. Flexible schedules.** Disponível em: <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/flexibleschedules>. Acesso em: 12 de out. 2020.

FARENZENA, Cláudio. **Reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://farenzenaadvocacia.jusbrasil.com.br/artigos/521640531/reforma-trabalhista>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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/>>. Disponível em: 12 de out. 2020.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda; FERREIRA, Marina Baird; ANJOS, Margarida dos (Coord.). **Dicionário Aurélio da língua portuguesa.** 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FLEMING, Peter. There’s nothing good about the rise in zero-hours contracts – ban them now. **The Guardian,** Londres. International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/07/nothing-good-about-zero-hours-contract-abolish-them>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

FLYNN, Ellie Flynn; LOCKETT, Jon. What are zero-hours contracts, how many UK

workers are on them and why do employers use them? **The Sun**. Workers Rights. Disponível em: <<https://www.thesun.co.uk/news/1736691/zero-hours-contracts-uk-workers-employers-rights/>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

FRANÇA, **Código de trabalho Frances**. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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.

FULL FACT. **Zero-hours contract**. Disponível em: <<https://fullfact.org/sites/fullfact.org/files/sn06553.pdf>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 11^a ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

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

INGLATERRA. **Employment Rights Act**. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>> . Acesso em: 15 de outubro de 2020.

ITÁLIA, **Ministerio del Lavoro e dele Politiche Sociali**. **Lavoro intermittente o a chiamata**. Disponível em: <<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-intermittente-o-a-chiamata.aspx>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

ITALIA. **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**. Circolare n. 27/2013. Disponível em: <<http://www.dplmodena.it/MLcir27-13Intermitt.pd>>. Acesso em 12 de out. 2020.

ITALIA. **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**. Contratto di lavoro intermittente o a chiamata. Disponível em: <<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-intermittente-o-a-chiamata.aspx>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

ITALIA. **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**. Decreto Interministeriale de

27 de marzo de 2013. Disponível em:

<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_27_marzo_2013.pdf>. Acesso em: 12 de out. 2020..

ITALIA. **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**. Interpello n. 15/2015. Disponível em: <<https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Interpello-15-2016.pdf>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

JUSBRASIL. **Jornada móvel e variável adotada pelo McDonald's é ilegal**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2591931/jornada-movel-e-variavel-adotada-pelo-mcdonalds-e-ilegal>>. Acesso: em: 12 de out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10^a. Ed. São Paulo: Saraiva. 2018.

LEITE, Jorge. **Temas de Direito do Trabalho**. Coimbra Editora. Coimbra: 1990.

LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **Cornell Law School. 5 CFR 340.403 - Intermittent employment**. Disponível em: <<https://www.law.cornell.edu/cfr/text/5/340.403>>. Acesso em maio: 12 de out. 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques De. **Quitação anual: estudos em direito sindical**. 1 ed. Fortaleza: Premium Gráfica e Editora, 2018.

LIMA, Francisco Gérson Marques De. **Trabalho intermitente no direito comparado**. Disponível em: <<http://vidaarteedireitonoticias.blogspot.com/2017/12/trabalho-intermitente-no-direito.html>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

MAGALHÃES-RUETHER, Graça. **Na Alemanha, plano para evitar demissões levou a reforma trabalhista controversa**. Economia. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/na-alemanha-plano-para-evitar-demissoes-levou-reforma-trabalhista-controversa-16697116#ixzz4ozLSKCSstest>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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: 12 de out. 2020.

MARANHÃO, D.; SÜSSEKIND, A.; TEIXEIRA FILHO, J; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson. **Fundamentos do processo do trabalho: bases científicas e sociais de um processo de princípios e equidade para a tutela de direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2010.

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.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007

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: 12 de out. 2020.

MONAGHAN, Angela. Record 910,000 UK workers on zero-hours contracts . **The Guardian**, Londres, 3 mar 2017. International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2017/mar/03/zero-hours-contracts-uk-record-high>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2017.

NOLASCO, Lincoln. **Modalidades de Contrato de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,modalidades-de-contrato-de-trabalho,46674.html>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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

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

OIT. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**. Disponível em:

<www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_369023.pdf>. Acesso em 12 de out. 2020.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1984.

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. Disponível em: <http://www.revista.fmg.edu.br/index.php/f_saber/article/viewFile/23/17>. Acesso em: 12 de out. 2020.

PETKOVA, Yanitsa. **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours**. Office For National Statistics. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworking/urs/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2017>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

PORTUGAL. **Código do Trabalho de 2009**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. Acesso em 12 de out. 2020.

PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. **Código do Trabalho de Portugal**. Disponível em: <<https://dre.pt/application/file/602193>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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: 12 de out. 2020.

Q&A: What are zero-hours contracts? BBC News. 01 abr 2015. Business. Disponível em <<http://www.bbc.com/news/business-23573442>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

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: 12 de out. 2020.

RETAIL WORKER RIGHTS. Everything You Need to Know About San Francisco's Retail Workers Bill of Rights. Disponível em: <<http://retailworkerrights.com/>>. Acesso em 12 de out. 2020.

RINALDI, Leonardo Giani. **Il contratto di lavoro a chiamata o intermittente, abc lavoro. Lavoro e Diritti**. Disponível em: <<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/contratto-di-lavoro-a-chiamata-intermittente>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

ROPPO, Enzo. **O Contrato**. Coimbra: Edições Almedina, 2009.

ROUBICEK, Marcelo. **Os dados do desemprego e a fragilidade do trabalho informal**. Disponível em: < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/08/06/Os-dados-do-desemprego-e-a-fragilidade-do-trabalho-informal>>. Acesso em 12 de out. 2020

ROY, Eleanor Ainge. Zero-hour contracts banned in New Zealand. **The Guardian**, Londres. International Edition. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>>. Acesso em: 12 de out. 2020.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do trabalho: pronunciamentos inéditos**. Curitiba: Juruá, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., rev. e atual., 4. tiragem. Curitiba: Juruá, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Considerações sobre o processo na justiça do trabalho**. In: LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette (Coord.). **Direito e processo do trabalho: atualidades**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003

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*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24832>>. Acesso em: 12 de out. 2020

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: 12 de out. 2020

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: Volume único**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017

THE NEW YORK TIMES. **Inequality Troubles Americans Across Party Lines**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/06/04/business/inequality-a-major-issue-for-americans-times-cbs-pollfinds.html?_r=0> Acesso em 12 de out. 2020.

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: 12 de out. 2020.

ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido.** Disponível em: < <http://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> . Acesso em: 12 de out. 2020.