

UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO DE DIREITO

CARINE ELIZABETH AMORIM BATISTA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A FUNÇÃO SOCIAL DO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

São Luís
2018

CARINE ELIZABETH AMORIM BATISTA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A FUNÇÃO SOCIAL DO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Hélio Antônio Bittencourt Santos.

São Luís
2018

Batista, Carine Elizabeth Amorim

O contrato de trabalho intermitente e a função social do contrato individual de trabalho. / Carine Elizabeth Amorim Batista. __ São Luís, 2018.

80f.

Orientador: Prof. Me. Hélio Antônio Bittencourt Santos.
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2018.

I. Contrato de trabalho intermitente. 2. Contrato de trabalho - função social. 3. Contrato individual de trabalho. I. Título.

CDU 349.2

CARINE ELIZABETH AMORIM BATISTA

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A FUNÇÃO SOCIAL DO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Hélio Antônio Bittencourt Santos.

Aprovado em ___/___/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Hélio Antônio Bittencourt Santos (Orientador)

Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

Ma. Márcia da Cruz Feitosa

Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

Esp. Bruno Rocio Rocha

Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

À minha mãe, por sua dedicação incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, por Sua graça, Seu amor e Sua infinita misericórdia. O louvo por ter absoluto controle sobre todos os meus dias e por ter guiado o meu caminho durante o curso de direito, até a concretização deste trabalho de conclusão de curso.

Aos meus pais, por se doarem à nossa família, contribuindo não apenas financeiramente para a realização deste sonho, mas com todo amor, proteção, cuidado diário, ensino e confiança. Obrigada por serem meus principais exemplos de esforço e honestidade.

Às minhas irmãs, por terem contribuído diretamente para construção do caminho trilhado até agora, e por todos os anos de cuidados dedicados a mim. Obrigada por me proporcionarem calma e segurança.

Ao meu futuro esposo, que por ter confiado e acreditado em mim, me fez perceber que eu sou capaz. Obrigada pela honra de poder caminhar ao seu lado, obrigada por ser o meu referencial na advocacia.

Ao professor Hélio Antônio Bittencout por seu brilhante ensino em sala de aula, sendo irretocável na transmissão de seus conhecimentos na ciência trabalhista, e por sua atenciosa orientação neste trabalho.

Por fim, agradeço à professora Aline Fróes pela dedicação e atenção para com os alunos, e pelo auxílio minucioso desde a produção do projeto à apresentação deste trabalho. Obrigada por me ajudar a vencer as barreiras da insegurança e conseguir finalizar mais esta etapa na formação acadêmica.

"Um povo que não conhece a sua história
está condenado a repeti-la".

Edmund Burke

RESUMO

O contrato de trabalho intermitente desponta como reflexo da flexibilização das leis trabalhistas, com inclusão ordenamento jurídico brasileiro a partir da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017. Objetiva-se confrontar o contrato de trabalho intermitente com a função finalística do contrato individual de trabalho. Metodologia bibliográfica, por meio da qual foram apurados aspectos formais do contrato de trabalho intermitente, a função teleológica do direito do trabalho e a função social do contrato individual de trabalho. Os resultados encontrados foram de que o contrato individual de trabalho possui função social de proteção da sociedade contra formas cruéis de exploração da mão de obra humana ao inserir garantias indisponíveis a todo trabalhador formal, enquanto o contrato de trabalho intermitente cumpre com as exigências formais justralhistas sem ocupar-se com o cumprimento da destinação social. A conclusão alcançada foi que o contrato de trabalho intermitente não cumpre com a função social própria do contrato individual de trabalho.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Trabalho intermitente. Função social. Dignidade humana.

ABSTRACT

The intermittent labor contract emerges as a reflection of the flexibilization of labor laws, including Brazilian legal system from the Labor Reform occurred in 2017. The objective is to compare the intermittent work contract with the finalist function of the individual work contract. Bibliographical methodology, through which formal aspects of the intermittent work contract were determined, the teleological function of labor law and the social function of the individual work contract. The results found were that the individual labor contract has a social function of protecting society against cruel forms of exploitation of human labor inserting guarantees that are unavailable to every formal worker, while the intermittent work contract meets the formal requirements of the workers without attending to the social destination. The conclusion reached was that the intermittent labor contract does not fulfill the social function proper to the individual labor contract.

Key-words: Employment agreement. Intermittent work. Social role. Human dignity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	COTEJO INTERNACIONAL DO TRABALHO INTERMITENTE	12
2.1	Trabalho intermitente no Reino Unido	12
2.2	Trabalho intermitente na Espanha	17
2.3	Trabalho intermitente na Itália	18
2.4	Trabalho intermitente em Portugal	22
2.5	Trabalho intermitente nos Estados Unidos	26
3	O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL	32
3.1	A Reforma Trabalhista de 2017	32
3.1.1	Medida Provisória 808/2017.....	33
3.2	O Contrato de Trabalho Intermitente	35
3.2.1	Conceito.....	35
3.2.2	Requisitos formais.....	36
3.2.3	Salário e Previdência Social do empregado intermitente.....	38
3.2.4	Aspecto da não eventualidade no trabalho intermitente.....	43
3.2.5	A subordinação mitigada no contrato de trabalho intermitente.....	45
3.2.6	Direito de férias do trabalhador intermitente.....	47
3.2.7	Artigos acrescentados pela Medida Provisória 808/17.....	48
4	O CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO PELO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	51
4.1	A gênese da regularização trabalhista	51
4.1.1	Período que antecede ao surgimento do direito do trabalho.....	51
4.1.2	Prelúdios do direito do trabalho.....	55
4.2	O contrato individual de trabalho	57
4.2.1	Surgimento do contrato individual de trabalho.....	57
4.2.2	A função social dos contratos.....	60
4.2.3	A função social do contrato individual de trabalho.....	62
4.3	O cumprimento da função social do contrato individual de trabalho pelo contrato de trabalho intermitente	67
5	CONCLUSÃO	74

REFERÊNCIAS..... 77

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa ora desenvolvida empenha-se em estender uma análise quanto à nova figura contratual trabalhista que desponta no ordenamento jurídico brasileiro a partir da Reforma Trabalhista ocorrida em 13 de julho 2017, o contrato de trabalho intermitente. Partindo de seus precursores internacionais e os aspectos diferenciadores presentes no ordenamento de cada país, aborda-se a sua regulamentação na legislação pátria.

Alicerçado neste arcabouço, prossegue-se com a análise de qual seria a função social desempenhada pelo contrato de trabalho, derivado do surgimento e desenvolvimento da própria ciência juslaboral. E, apurada esta função social, a pesquisa dedica-se a analisar se o contrato de trabalho intermitente cumpre com a função social dos contratos de trabalho na sociedade brasileira.

Esta pesquisa objetiva identificar se o contrato de trabalho intermitente seria instrumento propício à modernização das relações empregatícias promovendo conjuntamente o desenvolvimento humano e econômico ou, em análise às condições que expõe o empregado, seria instrumento de retrocesso social.

A mesma justifica-se pela relevância social da reflexão em torno da flexibilização das leis trabalhistas que traz como fruto a figura do contrato de trabalho intermitente, perante o teor finalístico e garantista do direito do trabalho e seus instrumento de concretização social. Justifica-se pela relevância do tema que trata da garantia do mínimo existencial e dignidade humana, que por muitos anos foram conceitos ignorados.

Acredita-se que é necessária que a atenção social esteja voltada às mudanças existentes neste âmbito, bem como que sejam confrontadas por princípios e regulamentações preexistentes para sua fiel manutenção.

O método empregado para o desenvolvimento da pesquisa foi o bibliográfico, com a utilização de materiais previamente produzidos e publicados, com primazia de livros, artigos, teses, dissertações, revistas e jornais. Essa metodologia permitiu ampla cobertura sobre o tema, fornecendo fundamentação teórica necessária ao desenvolvimento do trabalho.

O primeiro capítulo buscou dissertar acerca dos precursores internacionais do contrato de trabalho intermitente, apresentando seus aspectos peculiares e aplicação em âmbito prático.

A seguir, o segundo capítulo trata especificamente do contrato de trabalho intermitente regulamentado na legislação trabalhista brasileira, suas especificações e aspectos controvertidos atualmente questionados pela doutrina.

O terceiro capítulo tenta delimitar a função social pertencente ao contrato individual de trabalho a partir do seu desenvolvimento histórico, que emerge a partir da manifestação de sua necessidade social. Apresentando-se, por fim a conclusão alcançada por meio do embasamento teórico obtido pela pesquisa.

2 COTEJO INTERNACIONAL DO TRABALHO INTERMITENTE

O presente capítulo tem como objetivo central analisar o contrato de trabalho intermitente em diplomas estrangeiros, considerados precursores do modelo implantado no Brasil no ano de 2017, a partir da Reforma Trabalhista.

Sabe-se que o contrato de trabalho intermitente surge como instrumento de flexibilização das regras contidas na legislação trabalhista, que possui caráter essencialmente protetivo ao trabalhador, possibilitando a precarização do trabalho ao passo que ajusta a oferta de mão de obra à medida da flutuação das necessidades eventuais da empresa.

A partir dessa análise, será tratado acerca da natureza, requisitos de admissibilidade, formalidades exigidas e particularidades presentes em cada ordenamento jurídico laboral, a fim de se fazer uma comparação com o modelo brasileiro, como passo essencial para a temática do cumprimento da função social por parte desta espécie de contrato de trabalho.

2.1 Trabalho intermitente no Reino Unido

Apesar de ser tema recente na ciência jurídica brasileira, o trabalho intermitente, ou contrato de zero-horas, não é um fenômeno novo. O trabalho intermitente é uma tendência voltada à flexibilização da relação trabalhista que se acentua desde a década de 1980 e litígios judiciais em torno destas relações de trabalho se opõem ao ímpeto de obstrução à aplicação da legislação protetiva há quase quarenta anos¹.

Um dos primeiros exemplos de controvérsia judiciária envolvendo o trabalho intermitente aconteceu no ano de 1995, no Reino Unido, quando a prática do *Burger King*, rede de restaurantes *fast-food*, em pagar aos contratados apenas o tempo gasto efetivamente servindo clientes, fora exposta. De acordo com o *site* de

¹ ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017, p. 6.

notícias britânico “*Independent*”² a rede de *fast-food* pagou 106 mil libras em indenização aos empregados contratados na modalidade de contrato intermitente. Segundo as informações do *site*, os 900 funcionários receberam salários médios de £118 (cento e dezoito euros)³ durante seis meses, enquanto eram obrigados a permanecer próximos ao estabelecimento quando o serviço era suspenso ou pausado, aguardando que a movimentação de clientes se recuperasse para retornarem ao serviço, sem que houvesse pagamento por esses períodos.

Ainda sobre o incidente, um estudante de Glasgow, na Escócia, declarou que recebera 1 libra por um período de cinco horas trabalhadas, enquanto outro empregado em Cardiff, no País de Gales, alegou não ter recebido nada depois de ter trabalhado um turno. Após os sindicatos enquadrarem o trabalho intermitente como uma má prática, comprometeram-se a “estarem observando como falcões para acabar com a prática nos locais de trabalho britânicos” (CLEMENT, 1995).

Em dezembro de 2013, o governo do Reino Unido publicou um Documento de Consulta oficial⁴ regulamentando os denominados contratos de zero-horas, apresentando como definição incipiente “um contrato de trabalho em que o empregador não garante ao indivíduo qualquer trabalho, e o indivíduo não é obrigado a aceitar qualquer trabalho oferecido.” A implementação técnica dessa modalidade, por sua vez, fora ilustrada por meio de uma cláusula exemplificativa, inserida em um contrato zero-horas, que dispunha que “a empresa não tem obrigação de fornecer trabalho a qualquer momento e o empregado não tem obrigação de aceitar qualquer trabalho oferecido pela empresa” (ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017).

Algumas definições surgiram de maneira preambular à definição legislativa, dentre elas a terminologia utilizada pelo Tribunal de Justiça do Reino Unido é de que no trabalho intermitente deve-se “trabalhar de acordo com a necessidade, sob um contrato que não estipula as horas semanais de trabalho nem o horário em que o trabalho deve ser desempenhado, deixando ao trabalhador a escolha de aceitar ou recusar o trabalho oferecido”. Além desse conceito, o instituto

²CLEMENT, Barrie. Burger King pays pounds 106,000 to staff forced to 'clock off'. Disponível em: <https://www.independent.co.uk/news/burger-king-pays-pounds-106000-to-staff-forced-to-clock-off-1526458.html>. Acesso em: 8 de agosto de 2018.

³ O salário mínimo no Reino Unido é 1.400,99 EUR por mês, segundo informações contidas no site http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EARN_MW_CUR Acesso em: 13 de agosto de 2018.

⁴ Tradução do inglês: “OfficialConsultationDocument”.

britânico de Pesquisa às Forças de Trabalho⁵, administrado pelo órgão de estatísticas nacionais (ONS), responsável pelas estatísticas oficiais do país, o define como “contrato em que o indivíduo não é contratado para trabalhar um determinado número de horas, e é pago apenas pelo número de horas em que realmente trabalha”. (ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017)

Ainda segundo o órgão oficial de estatísticas britânico, trabalhadores submetidos ao trabalho intermitente correspondiam a apenas 0,8% da força de trabalho do Reino Unido no último trimestre de 2012. Percentual insignificante, mas que no mesmo período do ano seguinte demonstrou-se o dobro, com um aumento de 250 mil trabalhadores submetidos ao contrato de trabalho intermitente. Em 2014, as estatísticas oficiais demonstraram um aumento significativo nos números, indicando a existência de 1,4 milhões de contratos de trabalho intermitente na força de trabalho britânica (ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017).

Em 26 de maio de 2015 fora regulamentado o contrato de trabalho intermitente na “*EmploymentRightsAct 1996*”⁶, legislação trabalhista do país. A definição apresentada à espécie fora de “um contrato de trabalho sob o qual o compromisso de realizar ou executar trabalho ou serviços a uma empresa está condicionado ao empregador disponibilizar trabalho ou serviços ao trabalhador, portanto, não há certeza de que qualquer trabalho ou serviço será disponibilizado ao trabalhador”, e continua, “neste propósito, um empregador disponibiliza trabalho ou serviços a um trabalhador caso necessite que este o faça”⁷.

No mesmo ano em que o trabalho intermitente fora regulamentado na legislação britânica, o jornal diário espanhol “*El País*” publicou uma matéria sobre os “trabalhadores ultraflexíveis”, na qual demonstra a proliferação dos contratos zero-horas no Reino Unido a partir de 2008, como um dos efeitos de uma crise financeira enfrentada pelo país, caracterizando-os como contrato sem garantia de salário mínimo⁸. Segundo a matéria e dados colhidos do órgão de estatísticas nacionais (ONS), em 2015 cerca de 2,3% da força de trabalho do país, equivalente a 700 mil

⁵ Tradução do inglês: “Labour Force Survey”.

⁶ Tradução livre: “Lei de direitos do trabalho 1996”.

⁷ INGLATERRA. EmploymentRightsAct 1996. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A> Acesso em: 10 de agosto de 2018.

⁸ SAHUQUILLO, María R. Trabalhadores ultraflexíveis. Os 'contratos de zero horas', sem garantias de salário mínimo, proliferam no Reino Unido. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html Acesso em: 10 de agosto de 2018.

pessoas, afirmavam ter como fonte única de rendimentos um contrato de trabalho intermitente.

Dentre os exemplos citados na matéria, um homem identificado como Clive, 46 anos, morador da cidade de Liverpool na Inglaterra, declara que trabalha sob contrato de trabalho intermitente, e ao ser entrevistado expõe que trabalha em uma distribuidora e naquele dia a sua pausa seria de quatro horas, pois “o chefe disse que não precisa de mim durante este intervalo, mas que mais tarde terei outro par de horas de trabalho”. Explica ainda que para ele não compensa voltar para casa e que há um ano muitos dos dias são imprevisíveis assim (SAHUQUILLO, 2015).

Em outra entrevista, uma mulher identificada como Sarah, 52 anos, operária da fábrica de bolachas Jacob’s na cidade de Liverpool, e contratada sob a modalidade de trabalho intermitente, afirma que adoraria ter um trabalho em tempo integral e conta que vive na dependência do seu celular, pois o seu empregador, uma agência de recrutamento, avisa um dia antes, por mensagem, como será a sua jornada de trabalho. Conta ainda que a agência de recrutamento disponibiliza outros 200 trabalhadores à fábrica, sob as mesmas condições, ganhando 2 libras a menos por hora do que os funcionários contratados diretamente pela fábrica (SAHUQUILLO, 2015).

A política governamental perante a existência do trabalho intermitente na sociedade britânica fora manifestada primordialmente no Documento de Consulta oficial, em dezembro de 2013, como anteriormente aludido. E apesar do teor positivo apresentado, que afirmam que “os contratos de zero horas foram usados de forma responsável em alguns setores e que podem apoiar a flexibilidade dos negócios, facilitando a contratação de novos funcionários e a capacidade destes de combinar trabalho com outros compromissos”, o Documento identificou alguns problemas, com destaque à exclusividade e a falta de transparência (ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017).

O problema da exclusividade fora tratado na regulamentação da espécie na legislação trabalhista do país, em maio de 2015. De acordo com a legislação:

Qualquer previsão em um contrato de zero horas que proíbe o trabalhador de realizar trabalho ou executar serviços sob outro contrato ou sob qualquer outro acordo, ou proíbe o trabalhador de fazê-lo sem o consentimento do empregador, é inexecutável contra o trabalhador.⁹

⁹ INGLATERRA, EmploymentRightsAct 1996.

Anteriormente a esta disposição, muitos contratos foram celebrados contendo cláusula de exclusividade, em que o empregado se comprometia a trabalhar para um único e exclusivo trabalhador (ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017).

O problema da falta de transparência identificado pelo documento governamental diz respeito à incompletude de informações dadas aos trabalhadores sobre o trabalho zero-horas, havendo indivíduos submetidos à espécie contratual sem ter conhecimento da possibilidade de serem oferecidas horas ou zero-horas de trabalho. Além de que alguns empregadores podem deixar de cumprir com suas responsabilidades perante seus empregados intermitentes pela falta de conhecimento e informação em torno da espécie (ADAMS; FREEDLAND; PRASSL, 2017).

Entretanto, a doutrina britânica ainda exerce críticas sobre a maneira que o Documento encara essa última problemática, considerando que a espécie tem caráter basicamente benigno em relação aos trabalhadores e à economia do país. Para os autores britânicos Adams, Freedland e Prassl (2017,p.23), o real problema identificado nos contratos de zero horas vão além dos identificados pelo documento oficial do governo, identificando-o como:

Este é o real problema: em comparação às formas de contrato para empregos estáveis e seguros que, em uma época ainda recente foram considerados como o padrão, contra os quais a atipicidade poderia ser medida, essas “horas de trabalho sem horas mínimas” migram para o trabalhador todo o conjunto de riscos e insegurança de trabalho e renda que, durante muito tempo tem sido uma das principais funções do direito do trabalho zelar pela distribuição de forma equitativa e gerenciável entre trabalhadores e empregadores.

Restando constatada a realidade desta problemática a partir da entrevista realizada pelo jornal espanhol “*El País*” ainda à operária identificada como Sarah, pois esta relata que: “contando com o dia de hoje, já são três dias sem notícias. Não recebi nenhuma mensagem, nenhuma chamada. Nada. Com esses contratos, eles não precisam te despedir. Basta não te chamarem mais para trabalhar. E se não há trabalho, não há salário. E também não há acesso ao seguro-desemprego nem outros subsídios” (SAHUQUILLO, 2015).

2.2 Trabalho intermitente na Espanha

Dentre os precursores do trabalho intermitente que emerge no ordenamento brasileiro, igualmente resultante da flexibilização e precarização das regras contidas na legislação trabalhista, encontra-se, no ordenamento espanhol, a figura do *trabajo fijo-discontinuo*, ou, na tradução para o português, trabalho fixo descontínuo. Esta modalidade laboral contém previsão no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores vigente no país, reformulado pelo Decreto Legislativo 2/2015, prevendo que¹⁰:

Artigo 16. Contrato fixo-descontínuo. 1. O contrato por tempo indeterminado fixo-descontínuo será destinado para realizar trabalhos que tenham o caráter de fixo-descontínuo e não se repitam em determinadas datas, dentro do volume normal de atividade da empresa.¹¹

O trabalho fixo-descontínuo espanhol, conforme se depreende do texto transcrito, é previsto e aplicável exclusivamente aos serviços de natureza igualmente fixos e descontínuos, que não se repetem em datas certas e previsíveis, consoante ao volume normal de atividade comercial da empresa. Havendo previsão de utilização do contrato a tempo parcial por prazo indeterminado para serviços que são requeridos de forma cíclica, em datas certas e previsíveis.

A legislação espanhola estabelece ainda a forma e a ordem de chamamento destes trabalhadores, invocando de maneira relevante o caráter protetivo da norma trabalhista ao prever intervenção dos sindicatos na instituição destes dois elementos, dispondo que devem ser estabelecidos por meio de Convenções Coletivas de Trabalho, possibilitando ao trabalhador direito a reivindicação caso haja o descumprimento do convencionado por parte do empregador, a ser exercido por meio de procedimento de dispensa perante a jurisdição trabalhista, abrindo-se o prazo a partir do momento que se teve conhecimento da falta de convocação (PACHECO *et al.*, 2017).

¹⁰ESPANHA, Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de outubro – Estatuto dos Trabalhadores. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1>>. Acesso em: 04 de maio de 2018.

¹¹ Tradução livre. Texto original em espanhol: “Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo. 1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tenganel carácter de fijos-discontinuos y no se repitanen fechas ciertas, dentro delvolumen normal de actividad de la empresa”.

Quanto ao modo de formalização deste contrato, a legislação espanhola tem uma disposição bastante sistemática, sendo cautelosa na exigência de requisitos constitutivos. Segundo o artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores, há necessidade de formalização por escrito, com discriminação da modalidade adotada. Deverá constar indicação da duração estimada da atividade, a forma e ordem de chamamento estabelecidos em Convenção, além da jornada de trabalho e sua distribuição horária, todas indicações de teor orientativo (PACHECO *et al.*, 2017).

Convém destacar a última parte do dispositivo supracitado, que prevê a possibilidade de que as convenções coletivas de âmbito setorial acordem a celebração de contratos fixo-descontínuos a tempo parcial, quando as particularidades da atividade do setor justificarem tal medida, bem como a possibilidade de convenção quanto a requisitos para conversão de contratos temporários em fixos-descontínuos.

Colnago (2017) aduz que a espécie trazida pela legislação Espanhola seria vantajosa ao empresário, à medida que para a prestação de serviços em períodos sazonais, este sabe que contará com uma equipe de trabalhadores treinada ao exercício da função, servindo-lhe de esteio.

2.3 Trabalho intermitente na Itália

Na Itália, a figura jurídica contratual correspondente ao trabalho intermitente brasileiro também é designado por *lavoto intermittente*, ou na tradução para o português, trabalho intermitente, sendo popularmente conhecido no contexto italiano como trabalho a chamada¹². Esta modalidade laboral surge no ordenamento italiano em 2003, através do Decreto Legislativo n. 276/2003, com o objetivo de introduzir novas e flexíveis modalidades de contrato na legislação trabalhista do país. São diversas as legislações italianas que disciplinam o trabalho intermitente¹³, sendo atualmente disciplinado pelo Decreto Legislativo 81/2015, decreto que

¹² Tradução do italiano “lavoro a chiamata”.

¹³ Decreto Legislativo nº 276/2003; Lei 247/2007; Lei nº 133/2008; Lei 92/2012; Decreto Legislativo 81/2015.

compõe o Jobs Act, conjunto de normas italianas que visam reformar a legislação trabalhista do Estado (NOGUEIRA, 2017).

De acordo com o sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Políticas Sociais¹⁴, o trabalho intermitente na Itália é definido como “contrato que pode ser ativado se houver necessidade de usar um trabalhador para serviços com uma frequência que não pode ser predeterminada, permitindo que o empregador use a atividade do trabalhador, chamando-o se necessário”.¹⁵ Ao passo que, na legislação, a definição é apresentada na Seção II do Decreto Legislativo 81/2015, especificamente no artigo 13, o qual se expõe:

Art. 13. Definição e casos de recurso a trabalho intermitente 1. O contrato de trabalho intermitente é o contrato, mesmo no tempo determinado, pelo qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode usar seu desempenho de trabalho de uma forma descontínua ou intermitente de acordo com as necessidades identificadas pelos contratos coletivos, também com referência à possibilidade de realizar os serviços em períodos predeterminados ao longo da semana, mês ou ano. Em falta de acordo coletivo, os casos de uso de trabalho intermitente são identificados por decreto do Ministro do Trabalho e Políticas Sociais.¹⁶

Apesar da definição de trabalho intermitente aproximar-se à definição brasileira, na Itália a matéria é regulamentada com riqueza de detalhes não abrangidos na legislação pátria. A regulamentação italiana é dotada de disposições em torno de requisitos formais exigidos para subsistência desta modalidade laboral, e que acrescentam segurança ao trabalhador. Há efetividade quanto ao cunho protetivo da norma, ao prever específicas e detalhadas vedações, circunstâncias nas quais não se podem adotar o trabalho intermitente.

Inicialmente, cabe elucidar que, diferentemente do Brasil, no ordenamento jurídico italiano não há previsão de um salário-mínimo geral aplicável a toda classe trabalhadora. O que há, segundo Nogueira (2017, p. 145), é a fixação via decreto do

¹⁴ Tradução do italiano Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

¹⁵ Tradução do italiano, a partir da definição disponível em: <<https://www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-lavoro-intermittente-o-a-chiamata.aspx>>. Acesso em: 06 de maio de 2018.

¹⁶ Tradução livre. Texto original em italiano: “Art. 13. Definizione e casi di ricorso al lavoro intermitente 1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

Ministério do Trabalho e da Política Social de salários convencionais aplicáveis, que, por sua vez, explorando o modelo de pluralidade sindical, advém de deliberação exercida pelo conjunto de entidades sindicais mais representativas em âmbito nacional.

Dando continuidade à forte presença de intervenção das entidades sindicais em torno desta modalidade contratual, segundo a legislação, o empregador possui o dever de informar anualmente, aos representantes sindicais empresariais, acerca da utilização de contratos de trabalho intermitentes em seu estabelecimento. Possuindo o mesmo dever de informação com teor administrativo perante o órgão de “direção territorial do trabalho” competente, antes do início da prestação intermitente de trabalho com duração inferior a trinta dias, sendo passível de pena pecuniária em caso de descumprimento do previsto (NOGUEIRA, 2017).

A contratação para o trabalho intermitente, em âmbito italiano, é prioritariamente desempenhada por meio de Contratos Coletivos, equivalentes às Convenções Coletivas, o que na falta destas, a realização da contratação individual será regida via decreto especial do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais. Sendo igualmente relevante citar que, nos termos do artigo 13, §2º do Decreto Legislativo nº 81/2015, há expressa limitação etária à incidência da contratação na modalidade intermitente, ao passo que o contrato intermitente poderá ser firmado com indivíduos com menos de 24 anos de idade, podendo a prestação laborativa ser desempenhada somente até a idade completa de 25 anos, bem como com indivíduos com mais de 55 anos de idade (NOGUEIRA, 2017).

Amplas garantias ao trabalhador intermitente italiano ainda estão dispostas nos artigos 13, §3º e §4º, e no artigo 16 do mesmo Decreto que atualmente regulamenta a matéria. O primeiro dispositivo faz remissão à regra de que cada trabalhador não poderá ultrapassar o limite de 400 dias de jornada, dentro período temporal de três anos civis, prestados ao mesmo empregador, ao passo que, se superada a bastante limitação, o contrato será automaticamente transformado em contrato a tempo pleno e de duração indeterminada.

Os artigos 13, §4º, e 16 do Decreto tratam ainda sobre tema de grande relevância, a saber, a existência do subsídio disponibilidade. De acordo com a legislação italiana, nos casos em que o trabalhador se comprometa contratualmente em responder a chamada do empregador, terá o direito de receber uma taxa de subsídio disponibilidade, com valor definido por meio de Convenção Coletiva, não

podendo ser inferior ao montante fixado em decreto do Ministro do Trabalho e Políticas Sociais depois de ouvidas as entidades sindicais com maior representatividade a nível nacional. Nestes termos, o trabalhador intermitente italiano recebe pela hora efetivamente trabalhada, além de um valor pela garantia da disponibilidade ao empregador (PACHECO *et al.*, 2017).

Entretanto, o empregador não será obrigado a realizar o referido repasse de disponibilidade quando o trabalhador se achar enfermo ou em circunstâncias que o tornem temporariamente indisponíveis, cabendo ao trabalhador, obrigatoriamente, informar ao empregador, especificando a duração do impedimento. Recaindo ainda sobre o trabalhador o ônus de que, se recusar a chamada do empregador por motivo injustificado, estará passível de demissão e ainda de efetuar ressarcimento ao empregador do valor repassado a título de disponibilidade (art. 16, §5º, Decreto Legislativo nº 81/2015).

Afirmando o teor garantista da legislação italiana acerca do trabalho intermitente, o legislador demonstra atenção aos efeitos de risco da previsão desta espécie contratual para reger relação empregatícia. Prevê no artigo 14, §1º do Decreto nº 81/2015 três situações em que é proibida a utilização do recurso do trabalho intermitente, são elas: a) para a substituição de trabalhadores no exercício do direito de greve; b) nas unidades produtivas nas quais tenha ocorrido, nos seis meses anteriores, dispensa coletiva na forma dos artigos 04 e 24 da Lei n. 223 de 23 de julho de 1991¹⁷, que tenha atingido trabalhadores contratados nas mesmas funções às quais se refere o contrato intermitente, ou junto a unidades produtivas nas quais tenha havido suspensão do trabalho ou redução do horário de trabalho em regime de *cassa integrazione guadagni*¹⁸, que atinjam trabalhadores que exercem as mesmas funções às quais se refere o contrato de trabalho intermitente; c) Pelos empregadores que não tenham efetuado a avaliação dos riscos, conforme previsto na norma de tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Por fim, em relevante estatística levantada, auferiu-se que no primeiro trimestre de 2017 os trabalhadores trabalharam em média dez dias por mês, contribuindo para o aumento do número de trabalhadores pobres, ou seja, daqueles

¹⁷ O artigo 4º se refere a empregados que são colocados em mobilidade e são dispensados coletivamente na impossibilidade de readmissão de todos. O artigo 24 trata de regras sobre a dispensa coletiva motivada pela necessidade de redução de pessoal.

¹⁸ Refere-se ao trabalhador com contrato suspenso ou com jornada reduzida por motivos empresariais, motivo pelo qual recebe suplementação salarial fornecida pelo INPS.

que embora trabalhando grande parte do ano, não recebem o suficiente para ficar acima da linha de pobreza, e, como consequência, ao longo dos anos aumentará o número de aposentados igualmente pobres, definindo estes últimos como aqueles que por efetuarem contribuições previdenciárias pequenas, contarão com uma aposentadoria correspondente a 30% do salário médio fixado no país (NOGUEIRA, 2017, p. 144 *apud* SACCO, 2017).

2.4 Trabalho intermitente em Portugal

No ordenamento jurídico laboral português, o trabalho intermitente surge com a Lei nº 4/2008, de 7 de fevereiro, entretanto, até o ano de 2009 a sua aplicação achava-se restrita ao âmbito do contrato de trabalho de profissionais de espetáculo artístico. Sua consagração a nível geral no Código do Trabalho vigente no país se deu em 2009, através da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo atualmente previsto na Seção IX, nos artigos 157 aos 160¹⁹.

Precipualemente, a partir da leitura do artigo 159, nº 1 do CT²⁰ 2009, depreende-se que a modalidade de trabalho intermitente portuguesa abrange duas submodalidades, tendo em vista que o dispositivo supracitado prevê duas possíveis formas de composição entre as partes contratantes no tocante ao momento da prestação de serviço, havendo possibilidade de ser sucessivo ou intercalado, bem como a possibilidade de estabelecerem previamente o início e o termo de cada período de trabalho. Por outro lado, há igual possibilidade de que as partes optem por compor unicamente acerca do período mínimo de antecedência que se dará a chamada ao trabalhador para o início da prestação laboral, obrigando o empregador ao cumprimento e configurando opção mais flexível por falta de vinculação a termos contratuais.

Dessa feita, as duas submodalidades são denominadas de trabalho alternado e trabalho à chamada, este último, recapitulando, com maior proporção de flexibilidade. O trabalho intermitente na modalidade de trabalho alternado deverá

¹⁹ PORTUGAL, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro – Aprova revisão do Código do Trabalho. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/search/602073/details/normal?p_p_auth=72Ez5oVb. Acesso em: 23 de maio de 2018.

²⁰ Código do Trabalho português.

prever, contratualmente, não apenas o *quantum*, como legalmente exigido ao gênero português, mas também o *quando* da prestação, fixando antecipadamente a duração do trabalho e as respectivas épocas do ano. Esta submodalidade confunde-se, na prática, com o trabalho a tempo parcial, de forma que, ao invés de constituir uma jornada inferior em relação ao período do dia, semana ou mês, constitui um período parcial anual. Não sendo, portanto, figura integralmente inovadora na legislação do país (MARTINS, 2012).

Ao seu tempo, o trabalho intermitente à chamada consiste em contrato de trabalho em que a efetiva prestação de serviços está condicionada ao ato de chamamento desferido por parte do empregador, ato essencialmente eventual e não programado. Sendo distinta da submodalidade supra apresentada por não conter, em seu ato de celebração, o prévio estabelecimento do momento em que se dará a prestação do serviço, deixando o trabalhador, mediante o compromisso contratual, em situação de disponibilidade e comprometido a responder às convocações do empregador. Esta modalidade assemelha-se ao modelo espanhol e italiano, já explanados.

Quanto aos requisitos de admissibilidade, é relevante para a presente pesquisa o que se encontra previsto no nº 1 do artigo 157 da Lei 07/2009²¹, dispositivo que trata acerca da admissibilidade de trabalho intermitente. No ordenamento português, verificado o condicionamento à existência de certas exigências materiais para a celebração do contrato intermitente, não vigora o princípio da liberdade contratual, sendo esta espécie contratual permitida e destinada apenas às empresas cuja atividade seja essencialmente descontínua ou de intensidade variável.

Por descontinuidade, segundo Brito (2009, p. 409-410 *apud* MARTINS, 2012, p. 84), “deve se entender por aquelas situações em que a empresa não realiza qualquer atividade durante um determinado período”, ou seja, a interrupção do trabalho justifica-se pela interrupção da própria atividade. Entretanto, a possibilidade desta modalidade de contrato torna-se vasta a partir do conceito de atividade de intensidade variável, também prevista no dispositivo. Segundo Amado (2009, p.135 *apud* MARTINS, 2012, p. 84-85) o requisito de intensidade variável das atividades

²¹Texto original: “Art.157.º 1-Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade”.

da empresa diz respeito aos casos em que “a empresa mantém sempre uma atividade, mas em que se verificam ciclos de maior necessidade de mão de obra”.

Nota-se que o terreno para incidência do contrato intermitente em Portugal é vasto, a partir da ideia de que a intensidade variável das atividades é uma característica da grande maioria das empresas, sendo necessária a identificação realizada por Martins (2012, p. 85), com base na experiência jurisprudencial espanhola, de algumas atividades que se enquadram nestes conceitos, como no de descontinuidade:

[...] trabalhadores que realizam trabalhos que se repetem todos os anos por altura das épocas altas sobretudo em infraestruturas turísticas; serviço em cantinas escolares durante o período lectivo; campanha de colheita de azeitonas; embalagem de cítricos para a sua venda; realização de trabalhos em viveiros; produção e manipulação de frutas e hortaliças para uma empresa agrícola; trabalho em colónias de verão organizadas anualmente para os filhos dos trabalhadores; serviços de socorrista prestados num estádio para um instituto de desporto.

O trabalho intermitente é o contrato correspondente à satisfação de necessidades das empresas que, embora sazonais, ou seja, estacionais, são de natureza permanente. Ponto este, que será de grande relevância quando posto em análise o modelo de contrato intermitente instaurado na legislação brasileira, pelo qual prevê a aplicação desse contrato de maneira irrestrita, sem requisitos previstos para sua admissibilidade.

Seguinte requisito de admissibilidade para o estabelecimento do contrato de trabalho intermitente em Portugal, trazido pelo nº 2 do artigo 157 da Lei 07/2009²², diz respeito à obrigatoriedade de seu estabelecimento como trabalho por tempo indeterminado, sendo legalmente vetada a sua celebração em regime de trabalho temporário ou a termo. Fazendo jus ao aspecto garantista da legislação trabalhista, Fernandes (2009, p.401 *apud* MARTINS, 2012, p. 86) justifica essa posição do legislador de impor a duração indeterminada ao contrato intermitente como “pretensão de introduzir uma estabilidade conseguida através da intermitência, sendo, portanto, o trabalho intermitente, mas o emprego permanente”.

No que tange aos requisitos formais do contrato de trabalho intermitente português, afigura-se que este é minuciosamente constituído pela legislação. De acordo com nº 1 do artigo 158 da legislação regulamentadora, o contrato está sujeito

²² Texto original: “Art. 157.º 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário”.

à forma escrita, apresentando um rol de informações obrigatórias que deve conter. Além da identificação das partes prevista na *alínea a* do dispositivo, é obrigatória a indicação do número anual de horas de trabalho, ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo a serem exercidos pelo trabalhador, sendo exigido o quantitativo anual mínimo de seis meses de prestação de serviços a tempo completo, dos quais pelo menos quatro devem ser de maneira sucessiva²³.

Na inobservância de qualquer destes requisitos formais, ou inobservância da obrigatoriedade da forma escrita, nos termos da legislação portuguesa, considerar-se-á o contrato celebrado como sem período de inatividade, ou seja, contrato a tempo completo²⁴. Ademais, recordando a existência de duas submodalidades de contrato intermitente português, de trabalho alternado e trabalho à chamada, ao optar pela modalidade à chamada, as partes deverão obrigatoriamente compor acerca do período de antecedência com o qual o empregador deverá convocar o trabalhador, sendo fixado no nº 3 do artigo 159 do CT 2009, que este período não poderá ser inferior a 20 dias, sob pena de grave violação nos termos do ordenamento do país.

Quanto à previsão dos direitos do trabalhador contratado na modalidade intermitente, há, igualmente, minuciosa regulamentação neste ordenamento jurídico. Nos termos do artigo 160, nº 1 do Código do Trabalho de 2009, durante o período de inatividade o trabalhador intermitente tem direito a uma compensação pecuniária de caráter retributivo, que tem seu valor estabelecido em Convenção Coletiva, e na sua falta será o equivalente a 20% do salário base da categoria, devendo ser pago com periodicidade igual a da retribuição comum.

Essa compensação prevista na legislação de Portugal e da Itália, segundo a doutrina de Merlino (2007, p. 206 *apud* MARTINS, 2012, p. 92), é efeito de uma questão fundamental identificada pelo autor como “dois interesses, do lado do empregador em receber do trabalhador a prestação tendo aquele sido chamado, e do trabalhador em ter a disponibilidade do seu tempo livre, que aliás não pode programar em pleno, e a receber uma indenização por essa limitação”. Ainda nas palavras do autor, “o empregador paga um correspectivo por ter o trabalhador à disposição e por chamar quando e se quiser, enquanto o trabalhador, em face daquele preço, renuncia à programabilidade do próprio tempo”.

²³ Artigo 159, nº 2 da Lei 07/2009.

²⁴ Artigo 158, nº 2 da Lei 07/2009.

Por fim, importante direito do trabalhador é a possibilidade do exercício de outra atividade laboral durante os períodos de inatividade, afirmada no artigo 169, n. 3 do Código de Trabalho de 2009, não havendo obstáculo jurídico para este exercício. Entretanto, é relevante arrematar que a obrigação de estar à disposição no período de inatividade, no contrato intermitente português, não se encontra em nível inferior em relação à obrigação de efetuar a prestação de serviços quando chamado, compondo a estrutura deste modelo de contrato, implicando, do ponto de vista jurídico, em uma obrigação de fazer e em conduta pré-ordenada, notando que os poderes do empregador se mantêm durante este período de inatividade (MARTINS, 2012).

2.5 Trabalho intermitente nos Estados Unidos

O trabalho intermitente também está presente no âmbito trabalhista estadunidense, não possuindo, entretanto, regulamentação na principal lei federal trabalhista do país, denominada Lei do Padrão de Trabalho Justo²⁵, mas estando regulamentada no Código de Regulamentos Federais²⁶ do país.

O Código de regulamentos federais, ou simplesmente CRF, surge em 1938 e é definido como o arranjo das regras gerais e permanentes publicadas pelos órgãos executivos e agências do governo federal dos Estados Unidos' possuindo aproximadamente 200 volumes que são revisados anualmente²⁷.

As disposições específicas em torno da espécie contratual são apresentadas no Título 5 do código supracitado, dispondo:

Emprego intermitente

(a) Uso apropriado. Um horário de trabalho intermitente só é apropriado quando a natureza do trabalho é esporádica e imprevisível, de modo que um serviço não pode ser programado com antecedência. Quando uma agência é capaz de agendar o trabalho com antecedência regularmente, ela tem a obrigação de documentar a mudança no horário de trabalho de intermitente para meio período ou período integral para garantir crédito de serviço adequado. (b) Movimento não competitivo. Funcionários

²⁵Tradução do inglês "Fair Labor Standard Act".

²⁶ Tradução do inglês "Code of Federal Regulations".

²⁷About the Code of Federal Regulations. Disponível em: <https://www.archives.gov/federal-register/cfr/about.html>. Acesso em: 06/08/2018.

intermitentes servindo na nomeação de carreira podem passar para outros cargos da mesma forma que outros funcionários de carreira regular.²⁸

A partir do texto trazido na legislação, é possível apreender que no campo trabalhista dos Estados Unidos, o trabalho intermitente não pode ser livremente aplicado a qualquer modalidade de trabalho, sendo a sua aplicação justificada pela natureza das atividades que não podem ser programadas com antecedência e regularidade, sendo, portanto, restringido a serviços naturalmente esporádicos e imprevisíveis.

O trabalho intermitente nos Estados Unidos é operado no setor privado, bem como no setor público. A aplicação da espécie aos funcionários públicos, além de sofrer regulamentação geral do Código de Regulamentos Federais, têm regulamentação específica trazida pelas legislações estaduais e municipais de recursos humanos, que desempenham função de delinear o que é o empregado intermitente. Em geral, estes trabalhadores são conceituados como aqueles que trabalham menos de 20 horas semanais e 500 horas anuais, não tendo semana regular de trabalho (PACHECO *et al.*, 2017).

A título de exemplificação, Pacheco *et al.* (2017) faz menção ao Código Revisado de Ohio²⁹, legislação pertencente ao Estado de Ohio, Estado componente da federação dos Estados Unidos. Afirma o autor que, no subtítulo em que o referido código trata de recursos humanos, a definição de trabalho intermitente é apresentada como “quando um empregado trabalha menos de 1000 horas por ano fiscal, ou apenas pela duração de um projeto específico ou por um financiamento que exceda 1000 horas por ano fiscal”.

Coube ainda ao Órgão de Recursos Humanos do Governo Federal diferenciar o trabalho intermitente do trabalho sazonal e temporário, esclarecendo inicialmente a existência da possibilidade de trabalhadores intermitentes serem contratados de maneira temporária ou permanente, enquadrando-os, portanto, como:

²⁸ Tradução livre. Texto original em inglês: “Intermittent employment. (a) Appropriate use. An intermittent work schedule is appropriate only when the nature of the work is sporadic and unpredictable so that a tour of duty cannot be regularly scheduled in advance. When an agency is able to schedule work in advance on a regular basis, it has an obligation to document the change in work schedule from intermittent to part-time or full-time to ensure proper service credit. (b) Noncompetitive movement. Intermittent employees serving under career appointment may move to other positions in the same way as other regular career employees.”

²⁹ Tradução do Inglês “Ohio Revised Code”.

Funcionários intermitentes são mais adequados para o trabalho que é esporádico e imprevisível, permitindo que as agências os utilizem em emergências ou quando um cronograma de trabalho é difícil de definir. Empregados temporários intermitentes são geralmente inelegíveis para participação na maioria dos programas de benefícios dos funcionários federais. Em contrapartida, os funcionários permanentes intermitentes são elegíveis para participação nos sistemas de aposentadoria dos funcionários federais³⁰.

Por sua vez, a aplicação do trabalho intermitente no setor privado, como outrora apontado, não possui regulamentação específica, não havendo dispositivos acerca da espécie contratual na legislação federal trabalhista que regulamenta a maior parte das relações trabalhistas do país. Dessa forma, os contratos com horários flexíveis, dentre os quais se enquadra o contrato de trabalho intermitente, devem ser firmados entre empregador e empregado com base no ideal da autonomia privada (PACHECO *et al.*, 2017).

Diferentemente do que ocorre na legislação brasileira, os contratos de trabalho que regem relações empregatícias nos Estados Unidos raramente possuem forma escrita, e são regidos de maneira semelhante aos contratos civis brasileiros, sob a diretriz de soberania das partes em ajustar as condições contratuais. Não é considerada a existência de desigualdade social entre as partes ou a possibilidade de imposição de cláusulas pela parte mais forte economicamente, como ocorre da legislação juslaboral brasileira (PACHECO *et al.*, 2017).

As relações trabalhistas brasileiras são regidas pelo princípio da imperatividade das normas trabalhistas e todo o seu teor protetivo, princípio este que, nas palavras de Delgado (2017), prevalece “a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto com a diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais”, enquanto o que se tem no contrato de trabalho intermitente estadunidense é a prevalência do que no Brasil se denomina princípio da autonomia privada, ou autonomia da vontade, que segundo Cassetari (2015) pode ser entendido como “princípio que confere às partes liberdade de convencionar o que melhor lhes aprouver”.

Ainda no setor privado, importante aspecto em torno da aplicação do trabalho intermitente nos Estados Unidos é o surgimento e a influência emanada da

³⁰Office of Personnel Management, Statement of Angela Bailey. Disponível em: <https://www.opm.gov/news/testimony/111th-congress/temporary-employee-practices-how-long-does-temporary-last/>. Acesso em: 08/08/2018.

prática do sistema de produção “*Just in time*” que, segundo Junior (1990), tem como princípio básico orientativo o fato de que “deve-se produzir somente no momento em que ocorre a demanda, com qualidade assegurada e na quantidade exatamente igual à solicitada”.

A partir deste sistema, do avanço da tecnologia e da modernização dos sistemas das grandes lojas de varejo, desenvolveu-se a prática do “*Just in time scheduling*”³¹, tornando-se comum entre varejistas e donos de restaurantes nos Estados Unidos³². A prática corresponde aos empregadores que passam a determinar quantos e quais trabalhadores serão necessários para aquele determinado dia de trabalho, com base na estimativa gerada por um *software* acerca do movimento de clientes naquele determinado período de tempo. Remetendo-se às máximas de “produzir somente no momento em que ocorre a demanda e na quantidade exatamente igual à solicitada” (PACHECO *et al.*, 2017).

A partir dos resultados gerados pelo *software*, empregadores são capazes de responder às flutuações no tráfego de clientes em tempo real, assim, afirma Dehar (2016) que:

Do ponto de vista comercial, é uma ótima maneira de ajudar uma organização a administrar uma equipe enxuta, mantendo a capacidade de responder rapidamente a flutuações na demanda. Isso evita a perda de receita do pagamento de vários funcionários para a equipe de um restaurante vazio ou de ter poucos servidores à disposição para atender às demandas de um público inesperado.

Nesta realidade, os trabalhadores recebem mensagens via e-mail ou telefone informando se devem comparecer. Os turnos ainda exigem que, antes de se deslocarem ao ambiente de trabalho, os trabalhadores entrem em contato com o empregador uma ou duas horas antes do turno de trabalho agendado, a fim de confirmar se precisarão comparecer ao trabalho no dia determinado (PACHECO *et al.*, 2017).

Entretanto, trabalhadores subordinados ao sistema “*Just in time scheduling*” não vislumbram tantos benefícios quanto seus empregadores, e consideram a prática como negativa em diversos aspectos. Em primeiro lugar, a

³¹ Tradução livre: “Agendamento em tempo certo”.

³² DEHAR, Ravi. Homebase Scheduling Software, Shift Planning: How Just In Time Scheduling Affects Local Businesses. Disponível em: <https://joinhomebase.com/blog/shift-planning-schedules-that-work-act/>. Acesso em: 08/08/2018

modalidade de agendamento exige que o trabalhador esteja disponível por todo o dia ao empregador, que pela flutuação do tráfego de clientes, acabam por muitas vezes não sendo chamados ao trabalho. Por outro lado, o agendamento de última hora dificulta a organização do trabalhador quanto ao seu transporte até o trabalho, e precipuamente dificulta a busca por outras oportunidades de trabalho (DEHAR, 2016).

Dificuldades que também vêm sendo levantadas com o tempo de aplicação desta modalidade são as enfrentada por aqueles trabalhadores que precisam lidar com idosos ou crianças, frente à instabilidade do cronograma. E, principalmente, a prática é bastante problemática ao que diz respeito ao alcance de horas trabalhadas suficientes para o atendimento das necessidades e suporte familiar e pessoal. Muitos trabalhadores enfrentam dificuldades em orçar suas finanças pessoais, motivo pelo qual afirma Dehar (2016):

Como explicado pelo Buzzfeed, se um funcionário está programado para trabalhar 30 horas por semana, mas só [precisa trabalhar por 10](#) dessas horas, fica sem nenhuma maneira prática de orçar seu tempo ou dinheiro. Esse tipo de incerteza pode levar rapidamente a uma força de trabalho desanimada. Em geral, práticas “just in time” são ótimas para a automação de algumas indústrias, mas, nesse caso, não leva em conta o elemento humano. E essa supervisão pode acabar custando negócios no final.

A partir da afirmação citada, em especial a conclusão de que a prática descrita não leva em conta o elemento humano, os benefícios ao empregador foram superados pelo custo de perder empregados estressados, ou mesmo de lidar com altos números de absenteísmo causados pela instabilidade contida nas horas dos trabalhadores. Afirma Dehar (2016) que:

Na verdade, manter uma força de trabalho feliz com horários definidos pode reduzir a rotatividade e, finalmente, economizar mais dinheiro do que as práticas de plantão. Afinal de contas, há uma série de fatores que afetam o resultado final, portanto, o que parece reduzir os custos no dia a dia pode muito bem prejudicar a receita no longo prazo.

Diante da manifestação dos pontos negativos do sistema, há tentativa de regulamentação do “*Just in time scheduling*” por legislação federal e estadual. Na legislação estadual já existe o requisito que exige do empregador que o aviso seja realizado ao trabalhador com no mínimo duas semanas de antecedência acerca da

escala de trabalho, sob pena de multa em caso de descumprimento ou cancelamento (PACHECO *et al.*, 2017).

Por fim, relevante posição é levantada por Pacheco *et al.*, 2016 ao afirmar que “Aparentemente, a legislação Americana, tanto federal quanto estadual, está se movendo na direção de incentivar o trabalho em tempo integral e se afastar das práticas de trabalho intermitente, após alguns anos de resultados não positivos dessa última”.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Neste capítulo será abordada a figura do contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira. Serão discorridos temas como seu surgimento, conceito, características, comparação ao contrato de trabalho a tempo pleno, bem como a breve existência da Medida Provisória 808/2017, que alterou alguns dispositivos que regulamentam a espécie por um curto espaço de tempo, até tornar-se ineficaz.

Ainda serão apresentados os requisitos formais de admissibilidade da espécie contratual, dando-se ênfase às inovações trazidas à relação de trabalho padrão, a mesma que põe no plano prático as garantias previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ao final, serão abordados alguns pontos sobre os quais ainda permeiam dúvidas mediante a falta de regulamentação expressa na legislação, assim como serão brevemente expostos os artigos ora acrescentados pela atualmente ineficaz MP 808/17 na regulamentação do contrato intermitente.

3.1 A Reforma Trabalhista de 2017

As discussões oficiais no poder legislativo em torno do que viria a ser a reforma trabalhista ocorrida em novembro de 2017 no Brasil iniciam sua caminhada em 23 de dezembro de 2016, quando, no Governo do Presidente da República Michel Temer, foi apresentado o Projeto de Lei nº 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo, ao parlamento brasileiro, contendo sugestões de alteração a alguns dispositivos da legislação trabalhista (BIAVASCHI, 2017).

Em 03 de fevereiro de 2017 foi criada, pela Presidência da Câmara dos Deputados, a Comissão Especial destinada a proferir parecer referente ao projeto apresentado e, após audiências públicas realizadas no âmbito dessa Comissão, em 12 de abril de 2017, o parecer proferido trouxe uma nova versão do projeto apresentado, modificando quase que inteiramente o texto original (BIAVASCHI, 2017).

Aprovada na Câmara dos Deputados, o projeto foi encaminhado ao Senado Federal, que, segundo Silva (2017, p. 12) “aceitou se submeter a um acordo

draconiano, pelo qual foram aprovados artigos que a maioria dos senadores reprovava, sob alegação de que a Presidência da República os reformularia, num segundo momento, através de Medida Provisória”. Ocorrendo, neste segundo momento o que o autor chama de “reforma da reforma”, com a publicação da Medida Provisória 808, em 14 de novembro de 2017, com apenas três dias de vigência da legislação reformista.

Segundo Silva e Silva (2017, p.106), a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 pode ser considerada o fato mais relevante na história do Direito do Trabalho brasileiro desde a edição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, porquanto promove alteração no próprio marco regulatório do Direito do Trabalho brasileiro ao mudar sua estrutura filosófica, normativa, conceitual e cultural.

A alteração do marco regulatório se exprime no novo ideal de supremacia do negociado sobre o legislado trazido pela legislação, que, conforme afirma Biavaschi (2017, p. 196), significa que a manifestação livre das vontades passará a prevalecer na produção das normas que regem as relações trabalhistas, invertendo o atual sistema das fontes do direito do trabalho, colocando em segundo plano o patamar mínimo civilizatório resguardado pela CLT.

O argumento adotado para justificar a urgência da reforma fora de que a modernização da legislação trabalhista brasileira era necessária, a fim de retirar-se a rigidez que impedia a geração de empregos e a melhoria dos índices de produtividade e competitividade (BIAVASCHI, 2017). Entretanto, questiona-se se esta mudança radical que visa a alavancar a geração de empregos, a produtividade e a competitividade, também alavanca a condição do trabalhador e o caráter social inerente a este ramo do direito.

3.1.1 Medida Provisória 808/2017

Em breve nota, a espécie normativa denominada Medida Provisória possui previsão no artigo 62, *caput*, da Constituição Federal de 1988, sendo um ato monocrático e unipessoal do Presidente da República, com força de lei, que pode ser adotado em casos de relevância e urgência, devendo ser submetida para discussão em momento posterior pelo Congresso Nacional (LENZA, 2014).

As medidas provisórias vigoram pelo prazo de sessenta dias, devendo ser submetidas de imediato à apreciação do Congresso Nacional, podendo, caso não venha a ser finalizada a votação das duas Casas do Congresso, ser prorrogada por novos sessenta dias, contados da publicação no Diário Oficial da União. Ainda sobre o prazo de vigência, a Constituição Federal prevê a suspensão da contagem do prazo máximo de vigência durante os períodos de recesso parlamentar.

Ao ser publicada, a medida provisória, ou simplesmente MP, tem força de lei, e por isso as demais normas que lhes sejam incompatíveis terão a eficácia suspensa, voltando a produzir efeitos caso a MP não seja convertida em lei. Entretanto, caso contrário, a medida provisória seja aprovada no Congresso e converta-se em nova lei, esta revogará a anteriormente existente.

Feita esta breve introdução, em 14 de novembro de 2017 foi publicada a Medida Provisória 808, alterando uma dezena de artigos recentemente editados pela Reforma Trabalhista, dentre eles os artigos que disciplinam o contrato individual de trabalho e o trabalho intermitente. Entretanto, não foi convertida em lei, perdendo a sua eficácia 120 dias depois, a partir de 23 de abril de 2018.

A Medida Provisória 808/2017 não foi apreciada pelo Congresso Nacional, o que causa controvérsia, tendo em vista que, como foi dissertado, o Senado Federal aprovou diversos artigos que a maioria dos senadores reprovava, confiante de que os mesmos seriam reformulados em um segundo momento. Entretanto, a não apreciação pela Casa Legislativa causou efeito diverso, decorrendo sua rejeição tácita e consequente perda da eficácia desde sua edição.

Por fim, cabe arrazoar que as relações jurídicas constituídas durante a vigência da MP 808/2017 continuarão sendo regidas pela mesma, haja vista que nos termos do artigo 62, §11 da Constituição Federal, caso não seja editado decreto legislativo para regulamentação dos atos praticados durante seu período de eficácia, as regras da medida provisória valerão para a regulamentação daqueles. O que também representa uma contradição perante o texto normativo apresentado no §3º do artigo 62 da Carta Magna, que dispõe que a perda da eficácia de uma medida provisória possui efeitos *ex tunc*, ou seja, a não eficácia retroage à data da edição da norma.

A possibilidade de reedição da Medida Provisória 808 encontra-se em aberto, podendo ser posta à votação no Congresso Nacional a qualquer tempo, tendo em vista que o único impedimento antes existente era a impossibilidade de

sua reedição na mesma sessão legislativa. Portanto, considerando que em 02 de fevereiro de 2018 iniciou-se nova sessão, há possibilidade de que a mesma volte a vigor pelos seus mesmos termos.

3.2 O Contrato de Trabalho Intermitente

3.2.1 Conceito

Ao discorrer sobre o trabalho intermitente, convém iniciar pela definição do termo “intermitente”. Assim, segundo o Dicionário Didático (2008, p. 402), o termo significa algo “que para e recomeça por intervalos: trabalho intermitente. Com interrupções, intervalos; sem continuidade”. Ainda, por caracterizar algo que não é permanente, o seu antônimo corresponde aos termos “contínuo” ou “continuamente”.

O conceito estabelecido ao contrato de trabalho intermitente sob a ótica de Delgado (2018, p. 668) diz respeito à figura que institui modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem assegurar-lhes algumas das proteções, vantagens e garantias previstas no direito trabalhista.

Sob a definição de Colnago (2017, p. 1088), o contrato de trabalho intermitente assemelha-se, em seu regramento, ao de trabalhador avulso, que se ativa sob escalação, diferindo unicamente por conter previsão de período para aceitação ao chamado para a prestação de serviços, bem como a previsão da multa pecuniária a ser aplicada nos casos de descumprimento da avença por uma das partes contratantes.

Para Pacheco (*et al.*, 2017, p. 212) a regulamentação do contrato de trabalho intermitente “é a institucionalização do bico, e portanto, da precarização”.

Por fim, Silva (2017, p. 83) o denomina como modalidade de contrato-zero, fazendo referência as zero garantias asseguradas pelo mesmo, pois no contrato de trabalho intermitente não há garantia de trabalho mínimo, de salário mínimo, nem de quando o empregado será convocado para trabalhar.

A definição de trabalho intermitente trazida no texto normativo do artigo 443, §3º acrescentado pela Lei 13.467/2017 à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispõe que:

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.

Portanto, o trabalho intermitente pode ser compreendido como aquele que, mesmo sob formalização contratual de vínculo empregatício, não se desenvolve de forma contínua, mas é tomado por períodos de atividade e de inatividade em que, quando inativo, o empregado não estará à disposição do empregador, mas em situação similar à de suspensão do contrato, podendo inclusive prestar serviços a outros contratantes.

Sem paralelos na legislação brasileira, apenas na estrangeira, como discorrido no capítulo anterior, o legislador lança regulamentação do conceituado contrato de trabalho intermitente no novo artigo 452-A, também acrescentado à CLT pela reforma trabalhista de 2017.

3.2.2 Requisitos formais

Quanto aos requisitos formais exigidos pela legislação para a validade da modalidade contratual intermitente, o artigo 452-A, *caput*, exige a forma escrita para validação do mesmo. Desta forma, caso a contratação se desenvolva de maneira tácita ou oral, o vínculo de emprego não estará sob os moldes do trabalho intermitente, mas regido sob a contratação a tempo pleno, devendo ser aplicada as demais regras previstas na CLT.

Tal dispositivo sofreu alteração com a MP 808/17 (sem eficácia), a qual fez constar expressamente que o trabalho intermitente deveria ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, o que, deve-se destacar, mesmo não havendo previsão expressa na legislação vigente atual, a anotação do

vínculo intermitente na CTPS é obrigatória, por tratar-se de um contrato de trabalho (CASSAR, 2017).

Ainda no *caput* do artigo supracitado, exige-se precisão quanto ao valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo vigente no país, ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento, sob contrato intermitente ou não, sendo possível verificar a existência de salário análogo, ou isonomia salarial entre empregados (CASSAR, 2017).

Adiante, o desenvolvimento da relação intermitente de trabalho se dará com a convocação do empregado para prestação de serviço com no mínimo três dias de antecedência da prestação, por qualquer meio de comunicação eficaz, devendo ser previamente informada qual será a jornada de trabalho. Após a convocação, ao empregado é concedido prazo de um dia útil para responder ao chamado, em que o silêncio será considerado recusa. A disposição de um dia útil também fora alvo da MP 808/17, a qual alterava o prazo para 24h, no intuito de substituir a previsão de dia útil para qualquer dia da semana.

No ceio da relação intermitente de trabalho também foi criada, de forma inovadora, a multa pecuniária aplicável em caso de descumprimento do ajustado sem motivo justo por uma das partes da relação empregatícia, após ser aceita a oferta de trabalho pelo empregado. Ou seja, caso o empregador realize a chamada do empregado e este a aceite, aquele que descumprir o avençado deverá pagar à outra parte o valor correspondente a 50% da remuneração que seria devida para aquela jornada previamente estabelecida.

Logo, se o empregado comparecer e não houver serviço no dia apazado, o mesmo terá direito à metade da diária, da mesma forma em que o empregador deverá ser indenizado caso o empregado falte ao serviço, sendo possível a compensação. O que segundo Silva (2017, p. 85) não seria absolutamente justo para o empregado, visto que este, parte mais vulnerável da relação, já se encontra exposto a opções de rendimento extremamente baixo, e deixou de aceitar outras possíveis ofertas desferidas por outros contratantes por acreditar que o chamado de determinado estabelecimento seria eficaz.

Ressalta-se que estas disposições em torno da multa pecuniária que se encontram no parágrafo 4º do artigo 452-A da CLT, também haviam sido revogadas

pela Medida Provisória 808/2017, que se tornou ineficaz em abril de 2018, sendo hoje plenamente válidas e aplicáveis no âmbito contratual intermitente.

3.2.3 Salário e Previdência Social do empregado intermitente

Nas palavras de Nascimento (2013, p. 850), o salário mínimo representa, no direito do trabalho, uma intervenção jurídica básica em função de defender um nível de vida mínimo ao trabalhador, ao qual se considera que abaixo deste é impossível ao homem que trabalha uma existência digna e compatível com as necessidades de sobrevivência. O salário, portanto, é a contraprestação paga na vigência do contrato de emprego, correspondendo a uma renda mínima auferível pelo empregado.

Segundo definição do artigo 76 da CLT, esta contraprestação deve ser capaz de satisfazer as necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte de todo trabalhador, tendo o rol estendido pelo artigo 7º, IV, da Constituição Federal, que acrescentou o dever de atender as necessidades de educação, saúde, lazer e previdência social.

Feitas estas considerações, o sistema de pagamento salarial dos empregados intermitentes representa uma grande mudança trazida pela regulamentação do mesmo. Regido pelos parágrafos 6º e 7º, determina que ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato do serviço prestado, devendo haver discriminação dos valores pagos relativos às parcelas de remuneração.

Pela expressão “ao final de cada período de prestação de serviço” deve-se entender, segundo Silva (2017, p. 86), ao final do expediente no caso das chamadas serem esparsas, ou ao final da semana ou do mês se forem mais regulares, havendo no contrato de trabalho intermitente uma espécie de extinção parcial do contrato a cada final de cada prestação, sendo confirmado pela inexistência de tempo à disposição do empregador.

Ademais, segundo definição expressa do parágrafo sexto do artigo 452-A, o pagamento imediatamente recebido após o período de prestação de serviço, será constituído pelas seguintes parcelas, devendo inclusive haver discriminação dos

valores referentes às mesmas, no recibo de pagamento entregue ao empregado, vejamos:

§6.º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais.

Segundo Cassar (2017, p. 434) esta é a primeira vez que não se admite expressamente em lei o salário complessivo, ou seja, aquele que engloba vários elementos ao mesmo tempo sem discriminá-los, exigindo que se faça a identificação individualmente de cada um das parcelas pagas. Este dispositivo nos remete às considerações feitas acerca do legislador considerar o período de inatividade, e sem chamado, como um período de suspensão ou extinção parcial contratual.

Sobre este sistema de pagamento, Silva (2017, p. 86) compara a uma antecipação do 13º e das férias por não se saber, pela própria natureza do trabalho, se aquele fora o último período de prestação de serviço no ano. Afirma ainda que “o sistema é realmente especial e contraria todos os ensinamentos desses benefícios trabalhistas, que nunca puderam ser antecipados, a fim se evitar a banalização e o embutimento dos valores no cálculo do salário-base”.

Ora, cabe aqui avaliar que, perante a inexistência de compromisso com jornada de trabalho mínima, no ceio do contrato de trabalho intermitente também não há compromisso com a garantia de um salário mínimo, menos ainda, não há garantia de renda mínima mensal, de maneira fixa e previsível. O que há é a figura de um contrato formal de emprego, no qual o empregado não tem previsão de jornada, nem mesmo previsão de salário.

Diversas proteções jurídicas circundam o valor do salário e o direito do empregado em auferi-lo. Dentre estas, se tem a irredutibilidade salarial, assegurada pelos artigos 117, 118 e 468 da CLT.

E mesmo diante tais parâmetros de proteção e garantia de salário ao empregado formal, tanto a doutrina como a jurisprudência dominante tem compreendido que tais regras não possibilitam a concretização do direito subjetivo do empregado em ver, efetivamente, seu salário mínimo garantindo-lhe o atendimento das necessidades básicas anteriormente apontadas. Logo, no plano

prático, não há garantia real da suficiência do salário mínimo na satisfação das necessidades básicas do trabalhador (DELGADO, 2017).

Perante este cenário, remetemos ao trabalho em regime de tempo parcial, até o momento uma das modalidades contratuais mais flexíveis no plano trabalhista brasileiro, regulamentado no artigo 58-A da CLT. De acordo com a legislação, a remuneração desta espécie de trabalhador será proporcional à sua jornada, não lhe sendo garantido o auferimento do salário mínimo na integralidade.

Poder-se-ia considerar que tal regulamentação serviria de base para justificação do sistema de pagamento do trabalhador intermitente, pois também não lhe é assegurado salário mínimo integral, sendo pago por jornada de prestação de serviços. O que não se sustentaria, perante a existência de jornada de trabalho previsível no contrato a tempo parcial, garantindo minimamente a previsão de valor a ser auferido mensalmente pelo empregado, que poderá ajustar suas necessidades.

Desta feita, o quadro apresentado ao trabalhador intermitente é de completa insegurança de jornada, de salário, e de suprimento de suas necessidades básicas indicadas como intenção satisfatória do pagamento por seu serviço prestado.

Não obstante, sobre o pagamento efetuado ao empregado, ainda incidem encargos do fundo de garantia e contribuição social, ou FGTS, os quais, nos termos do artigo 452-A, §8º da Lei 13.467/17, o empregador deverá recolher e depositar no fundo de garantia por tempo de serviço com base nos valores pagos no período mensal. Sobre este aspecto, quando nos remetemos à natureza intermitente do trabalho, é possível reconhecer a possibilidade de meses em que não haverá pagamento, bem como meses em que o trabalho poderá não render o patamar do salário-mínimo vigente.

Perante esta questão, a Medida Provisória 808/17 insurgira com a criação do artigo 911-A, pelo qual regulamentou possível solução encontrada para este impasse com a seguinte ideia:

Art. 911-A O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao

Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador. § 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.

Logo, no ceio da relação empregatícia intermitente, o empregador fará o recolhimento previdenciário na forma da lei, sobre o salário pago ao empregado no período mensal, entregando-lhe o recibo do salário e dos encargos. Após isto, conforme proposto pela MP 808/17, o empregado deveria somar todos os recolhimentos do mês, inclusive de outros eventuais empregos existentes, e analisar se fora atingido o patamar do salário mínimo para a base de cálculo do FGTS (SILVA, 2017).

Uma vez auferindo salário inferior ao salário mínimo, o legislador ordenara, por meio da Medida Provisória, que o mesmo deveria custear o valor complementar correspondente a diferença entre o salário mínimo e o valor auferido no mês. Caso o empregado não o fizesse, nos termos do parágrafo segundo do artigo supracitado, o mês trabalhado não seria considerado para fins aquisição e manutenção da qualidade de segurado da Previdência Social, e nem mesmo seria contabilizado para os prazos de carência exigidos para concessão de benefícios previdenciários.

Logo, o contrato de trabalho intermitente brasileiro se apresentaria como uma grande objeção para inserção do empregado na qualidade de segurado da Previdência Social, visto que atualmente o sistema conta o tempo de contribuição e não o tempo de serviço, logo, sem contribuição não há benefícios (SILVA, 2017).

Mesmo sem a eficácia da Medida Provisória que dispôs a solução apresentada, é bastante pertinente ao presente trabalho a situação hipotética apresentada por Silva (2017, p. 213), em que supõe a possibilidade de um empregado trabalhar por seis meses como segurado, mas chegada a necessidade, não teria acesso ao benefício previdenciário, pois constará como inativo, vejamos:

Se ele ficar, digamos, um ano à espera do chamado (prazo máximo seguindo a regra proposta pelo art. 452-D, fruto da MP 808), o legislador terá conseguido a proeza de criar um emprego sem salário e sem trabalho – o que tende a maquiar bastante as estatísticas do desemprego brasileiro, pois ele será um empregado sem renda, categoria que duvido exista nos

órgãos estatísticos. Mas suponha que, em um ano, ele tenha sido chamado em 6 meses, com renda de 400 reais cada mês. Ele pode até ser segurado da Previdência do ponto de vista formal, filiado ao regime, mas não conseguirá auferir benefício porque passará como inativo.

Entretanto, com a ineficácia da MP 808/17, o momento vivido é de vácuo legislativo, não havendo regulamentação para o seguro previdência dos trabalhadores intermitentes, visto que, por mais prejudicial que fosse a solução apresentada, seus dispositivos estão inaplicáveis, e na legislação reformista original não existem disposições que a regulamentem. O que há é ambiente de insegurança e desregulamentação.

O que poderá ser aplicado como solução para o vácuo legislativo quanto à contribuição previdenciária dos trabalhadores intermitentes diz respeito ao Ato Declaratório Interpretativo RFB Nº 6, de 24 de novembro de 2017, publicado no Diário Oficial da União de 27 de novembro de 2017, seção 1, página 103, proferido pela Receita Federal, o qual, segundo o artigo 100 do Código Tributário Nacional, possui natureza de norma complementar.

De acordo com o ato declaratório, a contribuição previdenciária complementar a ser recolhida pelo segurado empregado que receber no mês, de um ou mais empregadores, remuneração inferior ao salário mínimo mensal, será calculada mediante aplicação da alíquota de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, devendo ser recolhida até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da prestação do serviço.

Ademais, não há previsão na legislação de quando o trabalhador poderá estornar os valores depositados no FGTS, ressaltando Cassar (2017, p. 435), que até mesmo os trabalhadores avulsos têm previsão para acessar os valores quando permanecem 90 dias sem trabalho, nos termos do artigo 20, X da Lei 8.036/1990. Prevalecendo, portanto, o acesso aos valores apenas com a extinção do contrato, nos termos do artigo 20, I-A, da referida lei, acrescentado pela Lei nº 13.467, de 2017.

3.2.4 Aspecto da não eventualidade no trabalho intermitente

A relação empregatícia, com base no artigo 3º da CLT e na doutrina, deriva da conjugação de elementos fático-jurídicos indispensáveis, sem os quais não se figura a dita relação. Estes elementos são a prestação dos serviços por pessoa física, desempenhada sob a personalidade do trabalhador, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação ao tomador dos serviços. Feitas as considerações, tem-se que no ceio da relação empregatícia intermitente o requisito da não eventualidade é alvo de controvérsia.

Primeiro ponto de relevância e correspondente a uma peculiaridade da nova espécie contratual diz respeito ao que dispõe o parágrafo 5º do artigo 452-A da Lei 13.467/2017, o qual aponta que o período de inatividade do empregado não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo inclusive haver prestação de serviços a outros contratantes.

Para Silva (2017, p. 85), no contrato de trabalho intermitente o período de inatividade é considerado como período de suspensão ou extinção parcial contratual, inexistindo tempo à disposição do empregador, como apontado pelo artigo 4º da CLT.

Surge, então, no ordenamento brasileiro, uma espécie contratual empregatícia em que é possível o cenário de dias, semanas, meses e anos sem que haja prestação de serviços, e por conseguinte, inexistência de qualquer recebimento de remuneração pelo empregado, posto que a disponibilidade do mesmo, existente no plano prático da relação diária, formalmente não é considerada para fins de direito.

Logo, o período em que o empregado está aguardando ordens de serviços do empregador, o que na relação padrão é considerado tempo à disposição do mesmo, na relação empregatícia intermitente não o é, intervindo não apenas em aspectos salariais, mas inclusive em aspectos da própria configuração da existência de uma relação empregatícia ou não.

De acordo com Delgado (2017, p. 320), o trabalho de natureza eventual é caracterizado pela descontinuidade da prestação, entendido como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo. Ainda, a não fixação

jurídica do trabalhador a uma única fonte de trabalho, com pluralidade de tomadores de serviços.

Somados a curta duração do trabalho prestado e da natureza do serviço tender a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços.

Considerando tais aspectos, tem-se que quando a prestação é descontínua, mas permanente, há atendimento ao requisito da não eventualidade, visto que existe a possibilidade da jornada contratual ser inferior à jornada legal no que tange aos dias de trabalho na semana (DELGADO, 2017). Como bastante exemplo, há o caso de garçons que prestam serviços ao empregador por meses seguidos, mas apenas aos domingos ou fins de semana, os mesmos não poderiam configurar como trabalhadores eventuais.

Mas, nos casos em que inexistente previsão de jornada contratual, sendo a prestação de serviços desenvolvida de maneira a depender de convocação incerta e casual, em que o período de aguardo pelas ordens de prestação de serviços do empregador não é considerado tempo à disposição do mesmo, e que existe expressa abertura para a pluralidade de contratantes e fomento para existência de diversas fontes de trabalho, não há o que se enquadrar como trabalho não eventual, sendo coberto por aspectos da eventualidade. Descrição que cabe ao contrato de trabalho intermitente.

Ora, desenvolvidas tais conclusões, Silva (2017, p. 83), leciona que até então as atividades prestadas de forma ocasional, esporádica ou mesmo intermitente, ficavam à margem do direito do trabalho, não sendo registradas e formalizadas pelo empregador. E acrescenta que a existência de eventualidade na prestação dos serviços costumava ser o argumento mais utilizado perante a Justiça do Trabalho para mitigar a existência de um contrato de trabalho e assim afastar a incidência dos encargos decorrentes deste, por lhe faltar o requisito da não eventualidade.

Neste ponto, é cabível a citação do que leciona Delgado (2017, p. 317) no capítulo de sua obra que trata sobre os critérios de caracterização da relação empregatícia:

A legislação trabalhista clássica não incide sobre o trabalhador eventual, embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado. Por ser um “subordinado de curta duração”, esporádica e

intermitentemente vinculado a distintos tomadores de serviço, falta ao trabalhador eventual um dos cinco elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, exatamente o elemento que enfatiza a ideia de permanência, o que impede sua qualificação como empregado.

É relevante ponderar que o referido parágrafo 5º havia sido revogado pela Medida Provisória 808/2017, que, portanto, perdeu eficácia, trazendo à tona a validade e atual efetividade desta disposição normativa.

3.2.5 A subordinação mitigada no contrato de trabalho intermitente

Avançando, o parágrafo 3º do artigo 452-A da Lei 13.467/2017, complementando as regras para o chamamento do empregado, também inova com uma peculiaridade do contrato intermitente, ao dispor que a recusa do empregado à chamada para prestação de serviços desferida pelo seu empregador não descaracteriza a subordinação, requisito essencial para a caracterização da relação empregatícia, como ora dissertado.

Conforme leciona Aurélio Buarque de Holanda (*apud* DELGADO, 2017, p. 325), subordinação deriva da noção etimológica de estado de dependência ou obediência a uma hierarquia de posição. Nesta linha, inclui-se estado de sujeição ao poder de outro, às ordens e submetimento.

Segundo definição de Delgado (2017, p. 325) o aspecto de subordinação “consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”. O requisito é atendido quando o trabalhador encontra-se em situação de limitação da autonomia de sua vontade por disposição contratual, transferindo ao empregador o poder de direção sobre o desempenho de sua atividade.

Sob a ótica teórica da subordinação, portanto, o empregado deve acolher o direcionamento objetivo dado pelo empregador, englobando ao modo de realização da prestação laborativa, o que inclui a ordenança de dia, hora, formas de desenvolvimento e exigência de resultado.

De fato, este aspecto da subordinação que consiste em obedecer ao comando de como desempenhar o serviço prestado, encontra-se caracterizado na relação de trabalho intermitente, tendo em vista que mesmo havendo previsão de autonomia do empregado em optar pela correspondência do chamado para trabalhar ou não, em havendo aceite, o mesmo deverá cumprir as ordenanças determinadas pelo empregador sobre forma de desempenho da atividade.

Perante esta abertura para a possibilidade do empregado recusar-se a prestação de serviços designados pelo empregador, Silva (2017, p. 85) defende que:

Essa afirmação subverte décadas de entendimento doutrinário, jurisprudencial e legal de que o empregado deve se submeter ao poder diretivo do empregador e não escolher quantas e quais atividades desempenhará; esse talvez seja um dos dispositivos de maior estranhamento em toda a reforma trabalhista de 2017 e não será surpresa se ele vier a ser contestado nos tribunais, sob alegação de que a figura é apenas uma maquiagem de um contrato de trabalho, cuja essência não é um contrato de trabalho e não deveria servir de escudo para práticas escusas, como a rotatividade de mão de obra barata ou a custo zero.

Logo, no contrato de trabalho intermitente, há expressa possibilidade do empregado escolher se irá desempenhar a prestação designada ou não, mesmo no âmago de uma relação empregatícia, o que, de certa maneira, compacta com a situação de descompromisso do empregador em fornecer serviços e conseqüente salário ou não. Abre-se a possibilidade de descomprometimento para ambas as partes, como em um contrato clássico civil, em que as partes se encontram em estado de igualdade.

E perante este último aspecto, cumpre descrever o que Silva (2017, p. 84) conclui “ser espantosa a existência de um contrato de trabalho zerado” denominando o contrato de trabalho intermitente como um contrato-zero.

Portanto, no contrato de trabalho intermitente constata-se a mitigação ou a suavização do aspecto da subordinação do empregado, sendo mantida quanto ao aspecto de acolhimento do direcionamento dado perante a forma de desempenho da atividade, e mitigado perante a possibilidade de escolha, mesmo sob vínculo empregatício, se irá desempenhar a atividade ou não, podendo negar o chamado para prestação, com autonomia e, nos termos da lei, sem por em cheque a subordinação exigida para o vínculo empregatício.

3.2.6 Direito de férias do trabalhador intermitente

O direito de férias do empregado intermitente encontra-se regulamentado no artigo 452-A, §9º, o qual dispõe que a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, a um mês de férias, período no qual não poderá ser chamado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

O diferencial existente consiste na sistemática de pagamento da remuneração constitucionalmente estabelecida, nos termos do artigo 7º, XVII, o qual prevê o direito do “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

A sistemática de pagamento diferencia-se pelo fato deste ser devido ao final de cada período de trabalho, no qual será pago as férias proporcionais, que, anteriormente à esta previsão, eram aplicadas somente nos casos de rescisão contratual antes do período de 12 meses.

De forma objetiva, o direito de férias é garantido a esta modalidade empregatícia, respeitando ordenança desferida pelo artigo 129 da CLT, bem como a remuneração, nos termos do artigo 7º, VXII da Constituição. Entretanto, o contrato de trabalho intermitente é figura bastante peculiar, e este bastante direito não fora de todo, minuciosamente regulamentado pela legislação reformista.

A principal questão decorrente desta regulamentação percorre pela própria natureza intermitente do trabalho, pois formalisticamente, o empregado terá o direito de usufruir de um mês de descanso, sem que seja convocado por seu empregador.

Por outro lado, quando considerado no plano prático, não se encontra garantido que o mesmo empregado terá verba suficiente para o pleno gozo das férias, após o período aquisitivo, visto que, o recebimento da proporção devida, somado ao acréscimo de 1/3 previsto constitucionalmente, são recebidos a cada chamado, ao final de cada prestação, durante o período aquisitivo.

Logo, mesmo que garantido legal e formalmente, no plano prático, o recebimento da remuneração proporcional às férias ao final de cada período de trabalho, apresenta grande prejuízo ao empregado, visto que quando alcança o direito de gozo de férias, terá por prejudicada a finalidade desta remuneração.

Neste aspecto, visando garantir o gozo das férias por parte do empregado, Cassar (2017, p. 434) sugere, de maneira supositiva, que a forma de cálculo para o pagamento das férias e do décimo terceiro ao empregado intermitente, seja realizado da mesma forma praticada para os trabalhadores avulsos, no qual o percentual incide sobre o montante de mão de obra, ou seja, horas totais trabalhadas, e é depositado em uma conta corrente bancária para que, na época de gozo das férias, o empregado tenha acesso aos valores ali depositados.

3.2.7 Artigos acrescentados pela Medida Provisória 808/17

Por derradeiro, cabe a análise de outros artigos acrescentados à Lei 13.467/17 por edição da Medida Provisória 808/17, os quais interferiram diretamente na regulamentação do contrato de trabalho intermitente por um breve período, estando atualmente ineficazes.

Em primeiro lugar, havia sido acrescido o artigo 452-B, por meio do qual o legislador especificou outros direitos e deveres que poderiam ser especificados no contrato escrito. Abriu-se, expressamente, a possibilidade de previsão dos locais de prestação de serviços, os turnos para os quais o empregado seria convocado, as formas e os instrumentos de convocação e resposta e o formato de reparação recíproca em caso de cancelamento de serviços previamente agendados.

O artigo 452-D possuía previsão de máxima relevância para a espécie contratual, ao estabelecer período máximo pelo qual o empregado deveria ficar à disposição das convocações do empregador. Segundo a disposição do artigo, após a data de celebração do contrato, ou após a data do último dia de trabalho, não havendo nova convocação pelo período de um ano, o contrato de trabalho intermitente seria considerado rescindido de pleno direito.

Ora, a presunção de rompimento do contrato após o decurso de um ano, segundo Silva (2017, p. 88) talvez ainda tenha sido elástica demais, mas visou evitar que empresas de setores marcados pela sazonalidade, por exemplo, pudessem convocar o empregado para trabalhar durante determinada estação, e na estação seguinte já não o convocasse, ficando este exposto ao alvedrio, vivendo decurso de

diversas estações sem ser convocado, o que acarretaria a perda do conceito de atividade intermitente.

Adiante, o artigo 452-E tratou das verbas rescisórias devidas na extinção do contrato de trabalho intermitente, equiparando-as, salvo rescisão por justa causa, à extinção por acordo entre empregado e empregador, previsto no artigo 484-A, também acrescido na CLT pela lei da reforma trabalhista.

Isso significa que, mesmo que a iniciativa de rescisão seja do empregador, o empregado terá direito ao pagamento somente pela metade do aviso-prévio indenizado, e metade da multa de 40% do fundo de garantia, sem direito ao seguro-desemprego, nos termos do parágrafo segundo do dispositivo. Ao mais, o legislador ordenava que as demais verbas rescisórias fossem devidas na integralidade.

Entretanto, neste ponto, é primordial recordar que nesta altura não haverá mais o direito de recebimento de tais verbas, visto que na sistemática de pagamento aplicada ao trabalho intermitente, o pagamento já foi realizado ao final de cada período de trabalho, já tendo sido pagas as parcelas referentes ao 13º salário proporcional, férias proporcionais, juntamente ao saldo do salário, de maneira progressiva. Portanto, nos termos da MP 808/17, a regra para a rescisão contratual intermitente é a redução pela metade do aviso-prévio indenizado e da multa sobre o saldo do FGTS.

Por fim, com a edição do artigo 452-G também havia sido criada a regra de transição, nos seguintes termos:

“Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado”.

Logo, na vigência da MP 808/17, o governo federal vetou o uso da mão de obra efetiva como mão de obra intermitente, o que segundo Silva (2017, p. 89) a atitude visou evitar acusações de fomento ao subemprego. O empregado efetivo, portanto, que fosse dispensado pelo empregador, não poderia ser readmitido na forma de trabalhador intermitente, pelo prazo de dezoito meses.

Atualmente, esta norma se encontra sem eficácia, o que nos leva para outro ambiente de insegurança ao empregado a tempo pleno e contratado por prazo

indeterminado, que pode ser dispensado em um dia, e no dia seguinte ser recontratado sob a modalidade de trabalhador intermitente, tendo a relação de trabalho completamente flexibilizada e seus direitos de salário e jornada esvaídos.

4 O CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO PELO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Neste derradeiro capítulo será abordado o tema primordial que motivou o desenvolvimento desta monografia, ou seja, a análise dos motivos que propagaram o surgimento dos contratos individuais de trabalho nas sociedades, bem como a missão e incumbência deste instituto ao ser aplicado ao corpo social.

Em outros termos, será desenvolvida a trajetória de surgimento do contrato individual de trabalho nas relações trabalhistas, bem como os motivos sociais que apontaram para a sua necessária existência, desenvolvendo acerca de sua conseqüente função social. Em seguida será analisado o cumprimento desta função social através do novo contrato de trabalho intermitente que desponta na legislação brasileira, com base nos dados disponíveis atualmente.

4.1 A gênese da regularização trabalhista

4.1.1 Período que antecede ao surgimento do direito do trabalho

A Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII na Inglaterra, a partir do advento da máquina a vapor modificou as condições de trabalho, antes desenvolvido de maneira artesanal e por um sistema doméstico de produção. A partir do surgimento da indústria, operações antes feitas pelo concurso de dois ou mais homens, passam a ser executadas mais rapidamente, por uma máquina (NASCIMENTO, 2013).

A produção de mercadorias ficou mais intensa, e os lucros crescendo de acordo com os interesses do empresariado, que visava melhorar sua condição social e contavam com a mão de obra disponível que procedia primordialmente do campo, tendo em vista que a mobilidade do trabalhador do campo para a cidade ocorrera desde o século XVI na Inglaterra, movidos pelo desemprego rural e atraídos pelo ambiente de industrialização emergente (NASCIMENTO, 2013).

Com tamanho avanço, empresários investiam em indústrias, e fábricas dos mais diversos ramos, como a cerâmica e a tecelagem, começaram a ser disseminadas por toda a Inglaterra. Tais circunstâncias resultaram na inevitável mudança das condições de trabalho, surgindo a divisão e a especialização da mão de obra, como também a mobilização da mão de obra feminina e de menores pelas fábricas (NASCIMENTO, 2013).

Ascende, portanto, na sociedade, a relação de emprego, firmada entre trabalhadores da nova indústria e seus empresários. Esta fórmula inovadora permitira a combinação da liberdade pessoal do trabalhador com a direção empresarial do empreendedor, pela qual, mesmo caracterizada como trabalho livre, deveria haver subordinação quanto ao modo de desenvolvimento da prestação de serviços (DELGADO, 2017).

A exploração da mão de obra a partir da relação de emprego permitira então, ao empreendedor capitalista, usufruir da energia, da inteligência, da emoção e da criatividade humana, integrando pessoas a um sistema produtivo dotado de grande potencial de geração de bens e serviços (DELGADO, 2017).

Tão significativos foram os impactos trazidos pela nova indústria na sociedade, que, segundo Nascimento (2013, p. 35), emergiu um ambiente de perturbação do corpo social, no qual se sentiram de forma latente os prejuízos que estavam sendo causados a determinados grupos sociais, descrevendo-os como:

Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive artesãos, a insuficiência competitiva com a indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.

Naquela conjuntura via-se que um dos instrumentos de impulso da industrialização constituía a figura do operário, entretanto, ao mesmo tempo em que se desenvolvia a indústria, passava-se por um processo de “coisificação” deste trabalhador, ao passo que este era tratado apenas como uma das peças que fazia funcionar a grande máquina da produção industrial (CAMPOS, 2009).

Ressalta-se que, desde a época, o trabalho precário era utilizado como fonte de lucro para a classe empresária, sendo comum a substituição do trabalhador

especializado por uma mão de obra não qualificada, exercida à época por mulheres e menores, os quais eram explorados de forma mais barata (NASCIMENTO, 2013).

Como consequência deste novo ambiente, surge na sociedade um novo grupo social, denominado proletariado. Segundo Georges Lefranc (1958, p. 251 *apud* NASCIMENTO, 2013, p. 38), em Roma, o termo “proletário” designava os cidadãos de classe mais baixa. Entretanto, seu novo sentido é empregado como sinônimo de trabalhador, que presta serviços em jornadas que duram entre 14 a 16 horas diárias, sem oportunidades de desenvolvimento intelectual e que habita nas adjacências do local de trabalho (NASCIMENTO, 2013).

Segundo Nascimento (2013, p. 38) o proletário rendeu bons frutos ao processo inicial de produção industrial, entretanto viveu em condições em que nada se recomenda à humanidade. Neste ponto, expressiva é a descrição sociológica feita por Bugarola (1957, p. 375 *apud* NASCIMENTO, 2013, p. 39) acerca do que correspondia à condição de proletário:

Falta de plenitude psíquica, porque a educação e a vida social têm como fim essencial a conservação e o desenvolvimento da pessoa humana em todas as suas dimensões. A condição proletária, de uma maneira habitual, não alcançou estes fins e chegou a resultados contrários: à desumanização e à despersonalização. O proletário não é um ser acabado, senão um ser diminuído. [...] Registra-se no proletário uma instabilidade psicológica. É um desajustado, sem patrimônio, sem casa, sem cidade, às vezes longe da pátria. É dependente e passivo. São outras pessoas que lhe dizem e escolhem o lugar que vai ocupar. O trabalho diário é recebido como necessidade vital e familiar. À medida que se afasta da especialização profissional, aumenta a passividade do seu trabalho. Esta passividade impregna a consciência individual e acaba por amortecer e ainda por matar toda resistência interior.

A classe do proletariado, ou em outros termos, trabalhadores subordinados ligados à indústria, foram expostos a uma sociedade em que não havia um direito regulamentando as relações trabalhistas, portando, as condições de trabalho era impostas pelo empregador. O contrato de trabalho existente resultava do livre acordo entre as partes, não havendo contrato escrito, sendo constituído ainda sobre alto nível de liberalismo, onde a liberdade de contratar se apresentava praticamente ilimitada ao empresariado, tendo poderes ainda para extinguir ou modificar a relação de emprego à sua vontade, visto que “contrato” dava-se como sinônimo de “justo” (RODRIGUES, 2004 *apud* CAMPOS, 2009).

Diariamente o proletariado estava exposto à exigência de excessivas jornadas de trabalho, à exploração da mão de obra feminina e de menores como fontes de mão de obra mais barata, ainda a riscos de acidentes comportados pelo emprego de maquinários, baixos salários e a insegurança que pairava quanto ao momento futuro no qual ficariam fisicamente impossibilitados de trabalhar, visto que durante o período de inatividade, o operário não percebia salário (NASCIMENTO, 2013).

A liberdade do empresário perante a classe proletária era ampla, não havendo leis que regulamentassem a relação, ou amparassem o empregado. Não havia sequer interesse em que estas leis existissem, perante as pretensões de lucro do empresariado. Logo, a liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições, não havendo distinção entre adultos, menores e mulheres, ou entre os tipos de atividades desenvolvidas, se penosas ou não (NASCIMENTO, 2013).

Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 41 a 44) descreve que em Londres, por volta de 1830, metade do trabalho da indústria de vestuário era realizado por mulheres, assim como em cidades como Nova York, Boston e Filadélfia, que absorveram a mão de obra disponível pela imigração e a aplicava neste ramo. A forma de vida destas mulheres, trabalhadoras, rendeu a crítica desenvolvida pelo jornal *The New York Tribune*, que em 1854 descreveu:

O modo em que vivem essas mulheres, a promiscuidade, a falta de higiene em seus alojamentos, a impossibilidade de lograr a menor distração, de adquirir a mais remota cultura intelectual e, ainda, de educar os seus filhos, pode ser facilmente imaginada; mas podemos assegurar aos nossos leitores que seria preciso uma imaginação singularmente desperta para conceber a trágica realidade.

De certo que o excesso de trabalho não surgira com a industrialização, como se dissesse, o trabalho muito antes já era desenvolvido de forma artesanal. Entretanto, o que se observou fora o endurecimento das condições de trabalho após o surgimento do vínculo empregatício, tendo em vista a completa desregulamentação e o interesse de lucro daqueles empresários.

Perante a questão social estabelecida, o direito do trabalho começara a emergir na sociedade com a missão de garantir a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, dando nova fisionomia ao processo de produção capitalista com o conseqüente desenvolvimento da ciência.

4.1.2 Prelúdios do direito do trabalho

Conforme esclarece Delgado (2017, p. 93), é cientificamente dispensável a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial, que emerge, como fora exposto, com a Revolução Industrial inglesa no século XVIII. Isto por que a relação empregatícia, pautada no trabalhador separado dos meios de produção e subordinado, no âmbito da prestação de serviços, ao possuidor desses meios produtivos, é a categoria fundamental sobre a qual se edificou o direito do trabalho.

Logo, o Direito do trabalho é, segundo Delgado (2017, p. 92) um produto cultural do século XIX e das transformações ocasionadas pela Revolução Industrial na sociedade, na política e na economia, como fora discorrido anteriormente, a partir do momento em que a relação de emprego se torna o modelo dominante de vinculação do trabalhador ao sistema de produção.

O surgimento do direito do trabalho se dá em um período socioeconômico tomado pelas ideias do liberalismo econômico, o qual se fundamenta no consentimento de homens que vivem em estado de natureza, sob os princípios da liberdade e igualdade, e garantia de propriedade. Nesta sociedade, o Estado atua com o mínimo de interferência nas relações interpessoais, e empenha-se na garantia da liberdade do indivíduo e de seus direitos naturais, os quais não se sujeitam a restrições, pois preexistem ao próprio Estado (NASCIMENTO, 2013).

Neste ambiente de formação liberal-individualista, o direito regente das relações interpessoais, inclusive as relações trabalhistas, correspondia ao Direito Civil, o qual possuía uma tendência reduzir todas as questões que surgiam no âmbito da relação trabalhista ao típico modelo de contrato liberal, pelo qual os indivíduos eram tratados como se análogos fossem, vistos de maneira igualitária, não se destinava atenção à condição de vulnerabilidade do trabalhador perante a prevalência do empresário (DELGADO, 2017).

Entretanto, com o decorrer do tempo, fora surgindo a percepção de que a vontade empresarial, quando concretizada, atingia uma ampla quantidade de pessoas no conjunto social, enquanto a vontade do trabalhador não possuía a mesma amplitude de efeito, não produzindo efeitos equiparados ao do seu empregador, ficando, na realidade, restrita à relação bilateral que possuía (DELGADO, 2017).

Além deste aspecto, segundo Campos (2009, p. 03) o ambiente de péssimas condições de trabalho, concentração do proletariado nos grandes centros, a exploração de um capitalismo egocêntrico, os falsos postulados da liberdade de comércio, indústria e trabalho, o excessivo emprego das denominadas “meias-forças”, que correspondiam ao trabalho das mulheres e dos menores, unido à ideia que vigorava do não intervencionismo estatal na liberdade de contratação ocasionaram no surgimento de uma “consciência de classe”.

Em resposta a estas percepções, nas palavras de Delgado (2017, p. 97), os segmentos sociais dos trabalhadores despertaram para a ação coletiva, por meio do qual compreenderam que seus dramas, necessidades e interesses não poderiam ser atendidos através da aplicação contratual típica, como o era no pensamento liberal econômico, mas, sentindo os graves efeitos da questão social que surgira com a Revolução Industrial, passaram a formular propostas de normatização, que abrangiam o conjunto de trabalhadores subordinados em contrapondo ao sujeito individual.

Entretanto, motivadas pela ideia de liberdade absoluta do homem na procura de seus interesses e conservadorismo da não intervenção do Estado, dois Decretos destacaram-se por sua importância à época, o primeiro proferido no ano de 1776 na França, o qual considerou as corporações verdadeiras instituições arbitrárias, que não permitiam ao indigente, trabalhador, viver de seu trabalho, acabando por normatizar a extinção de todas as corporações de trabalhadores, anulando estatutos e regulamentos (NASCIMENTO 2013).

O segundo diz respeito ao Decreto *Dallarde*, de 1790, o qual declarava:

A eliminação de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases essenciais da Constituição Francesa, ficando proibido o seu restabelecimento sob qualquer pretexto e sob qualquer forma; os cidadãos do mesmo estado social ou profissão, os obreiros e companheiros de uma arte qualquer, não poderão, quando se reunirem, designar presidente, secretário ou síndico, lavrar registros tomar resoluções, sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; fica proibido todas as corporações administrativas ou municipais receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, nem poderão respondê-la; estão obrigadas a declarar nulas as resoluções que forem tomadas.

Perante o surgimento das primeiras regulamentações trabalhistas, chegou-se a acusa-lás de ser o motivo do encarecimento dos produtos, e pregado

que o agrupamento do homem em associações era verdadeiro repressivo de sua liberdade (NASCIMENTO, 2013).

O que, mesmo com todo o esforço para suprimir o avanço do movimento social dos trabalhadores não foi suficiente, e logo o movimento instaurou-se sob a forma de sindicatos. Termo que, segundo Nascimento (2013, p.54) define a associação de assalariados no intento de melhorar a condição de vida proletária.

Por diversos anos, o sindicalismo que surgira na Inglaterra fora considerado movimento criminoso, e aqueles que eram associados, respondiam por penas aplicáveis a delitos criminais. O sindicalismo era um movimento clandestino e marginal, até que em 1871, após aprovações e revogações causadas pelo contraste de interesses, fora editado o reconhecimento oficial dos sindicatos na Inglaterra, e gradativamente na França, com a Lei dos Sindicatos (NASCIMENTO 2013).

A organização da classe proletária em sindicatos fora a força motriz para o surgimento do direito do trabalho e sua gama de normas, que legislara para o sujeito coletivo do trabalhador, sensível às suas limitações e seus interesses na relação de emprego.

Segundo Delgado (2017, p. 88) “O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil”. Portanto, surge na sociedade como instrumento de controle para o sistema capitalista, proporcionando-lhe civilidade, e buscando coibir formas cruéis de exploração do trabalho humano pela economia, enaltecendo a dignidade do trabalhador e corrigindo as distorções sociais criadas pelo seu sistema de produção.

4.2 O contrato individual de trabalho

4.2.1 Surgimento do contrato individual de trabalho

A relação jurídica empregatícia, pautada nos fundamentos de liberdade e livre vontade das partes em estabelecer o vínculo empregatício, emerge com a

ruptura do sistema servil mantido no feudalismo europeu e o surgimento da relação de trabalho a partir da Revolução Industrial, surgindo como novo fenômeno histórico de vinculação do trabalhador ao sistema de produção, como outrora demonstrado (DELGADO, 2017).

Neste sentido, Delgado (2017, p. 338) disserta: “à medida que a liberdade é o elemento fundamental a distinguir a relação de emprego das demais formas de relação de trabalho, surge a ‘vontade’ como seu elemento constitutivo basilar”.

Uma vez pautada em elementos comuns à figura jurídica existente no Direito Civil, denominado contrato, sendo regida principalmente pela liberdade e vontade das partes em estabelecer o vínculo, a relação de emprego fora primitivamente classificada como de natureza jurídica contratual (DELGADO, 2017).

Este caráter contratual da relação jurídica empregatícia preserva sua validade até os dias atuais, visto que a mesma emerge como fórmula inovadora que permite a combinação da liberdade pessoal do trabalhador com a direção empresarial do empreendedor, assegurando desde então, os fundamentos da liberdade e da vontade, podendo-se afirmar serem estes dois elementos basilares tanto da emergente relação jurídica quanto do negócio jurídico já existente no direito civil (DELGADO, 2017).

As pesquisas em torno da natureza do contrato de emprego, desenvolvida por juristas perante a novidade do fenômeno na história e na sociedade, engendraram inicialmente por uma tendência de interpretação voltada para a ótica civilista, pautando-se no Direito Civil existente. Entretanto, no desenvolver das teorias contratualistas tradicionais, notórios foram os distúrbios causados pela não abrangência dos elementos caracterizadores e distintivos da relação de emprego, inexistentes nos demais negócios jurídicos firmados via contrato (DELGADO, 2017).

A teoria do arrendamento, a mais antiga das construções teóricas civilistas, não vingou perante o fato de que no contrato empregatício não existe separação entre trabalhador e a prestação de trabalho, ou seja, fragmentação entre trabalhador e objeto do contrato, em oposição à figura da locação. Somado ao fato de que, no direito civil incide a vedação de contratos de prestação autônomas de serviço por um período superior a quatro anos, uma completa oposição ao princípio da continuidade vigente na relação empregatícia, por meio do qual enseja-se a perpetuação da relação de emprego (DELGADO, 2017).

Por sua vez, o fracasso da teoria que buscava enquadrá-lo como contrato de compra e venda encontra-se no fato de que na relação de emprego não há ruptura entre o bem alienado e seu prestador, como ocorre nos contratos de compra e venda. O trabalho prestado e o obreiro estão vinculados. Igualmente, na prestação empregatícia, o contrato é caracterizado por uma obrigação de fazer, enquanto nos contratos de compra e venda, vigora a obrigação de dar. E ainda, a relação jurídica estabelecida nos contratos empregatícios são caracterizados por sua obrigatória continuidade, enquanto o contrato de compra e venda evidentemente liquida-se em curto espaço de tempo (DELGADO, 2017).

Em que pese o fracasso das primeiras tentativas de enquadramento da natureza jurídica do contrato de emprego, seu caráter contratual nunca fora aspecto de questionamentos, visto abranger em si os aspectos essenciais da figura jurídica, ao passo que o entendimento vigora até hoje.

Atualmente, a natureza jurídica do contrato empregatício está fundamentado na teoria contratualista moderna, pela qual busca-se ratificar aspectos comuns existentes com a figura contratual, sem perder, entretanto, o ensejo de captar o aspecto essencial diferenciador do contrato empregatício do conjunto das figuras contratuais civilistas (DELGADO, 2017).

O contrato de emprego tem por objeto uma obrigação de fazer, que deve ser prestada por pessoa humana, sem eventualidade, de forma onerosa, contido de pessoalidade e de modo subordinado. Através destes aspectos caracterizadores, a diferença específica do contrato empregatício perante as demais relações jurídicas contratuais está no modo de prestação, devendo ser exercido sob estado de subordinação pelo empregado (DELGADO, 2017).

Segundo Corrado (1981, p. 205 *apud* Delgado, 2017, p. 339) “o modo de realização dessa obrigação de fazer, a circunstância de ser prestada subordinadamente, é que constitui o elemento distintivo principal, o ponto de afirmação diferencial da relação de emprego perante as demais modalidades contratuais que tenham por objeto uma obrigação de fazer”.

A subordinação “deriva do prefixo *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia e posição”, ou ainda, traduz “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros” (NASCIMENTO, 2014, p. 492).

Sendo igualmente pertinente a conceituação de Gomes (2007 *apud* CAMPOS, 2009, p. 07) na qual a subordinação “se trata de um direito geral de fiscalizar a atividade de outrem, de interrompê-la ou suscitá-la à vontade, de lhe traçar limites sem que seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados”.

Em suma, a subordinação é o aspecto constante no contrato de trabalho que promove limitação contratual da autonomia de vontade do trabalhador, transferindo ao empregador o poder de direção da atividade a ser desempenhada (DELGADO, 2017).

A partir do aspecto de subordinação, diferenciador da relação jurídica trabalhista das demais relações jurídicas propostas e regulamentadas pelo direito civil já existente, que são pautados no ideal de liberalismo, não intervenção estatal e contrato como sinal de justiça, conclui-se que a regulamentação clássica civilista não abrange aspectos necessários à regulamentação da relação empregatícia, visto a condição de explícita desigualdade entre as partes contratantes.

Concluindo-se, portanto, que a figura do contrato individual de trabalho emerge simultaneamente à própria relação de emprego desenvolvida a partir da Revolução Industrial, sendo figura existente pela própria natureza jurídica contratual deste vínculo, pautando-se em fundamentos de liberdade e vontade. Entretanto, a figura fora má compreendida no início do avanço científico, que na tentativa de enquadrá-lo na teoria clássica dos contratos, denotaram sua natureza especial e autônoma, demandante de regulamentação específica, vindo a ser posteriormente regulamentado pela ciência juslaboral em ascensão a partir do movimento social trabalhista.

4.2.2 A função social dos contratos

Discorrido acerca da natureza contratual do vínculo empregatício e da aparição da figura específica do contrato individual de trabalho, compete adentrar ao princípio constitucional da função social dos contratos, atualmente regulamentado pelo Código Civil de 2002, que, dada a natureza contratual referida, deverá ser exercida pela espécie trabalhista, na esfera da sociedade.

A função social dos contratos origina-se do princípio da solidariedade previsto no artigo 3º, I, da Constituição Federal, por meio do qual define como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária. Origina-se, igualmente, da ideia de função social da propriedade, prevista no artigo 5º, XXIII, da Carta Magna, por meio do qual os direitos e deveres individuais e coletivos de propriedade necessariamente deverão submeter-se ao atendimento de sua função social.

Sua regulamentação infraconstitucional surge no Código Civil de 2002, artigo 421, dispondo que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”, expressando literal intervenção do Estado na liberdade até então liberal-individualista vigente nos vínculos contratuais. Nas palavras de Silvio Rodrigues (2004 *apud* CAMPOS, 2009, p. 02):

Parece que o legislador de 2002 quis divorciar a ideia do contrato daquele liberalismo exagerado que de certo inspirou o seu colega de 1916. Para este, segundo opinião muito difundida, a liberdade de contratar se apresentava como praticamente ilimitada, pois dizer contratual significava dizer justo, uma vez que o contrato derivava da vontade livre e consciente de pessoa capaz; não poderia esbarrar, assim, em outras limitações que não preceito de ordem pública.

A referência ao interesse social nos contratos surge como elemento caracterizador da nova vertente assumida pelo direito privado, abandonando a rigidez tradicional e avançando em direção aos benefícios apresentados à sociedade como um todo.

A partir da função social do contrato tem-se que o controle judicial não será mais estabelecido apenas sobre o exame de cláusulas estabelecidas, mas se empenhará em direção à raiz do negócio jurídico, focando nos efeitos que este poderá representar socialmente. Segundo Campos (2009, p. 09) o contrato não é mais notado apenas pela ótica individualista, e a máxima da *pacta sunt servanda* encontra obstáculo perante o interesse público e interesse social, seu prisma individualista abre espaço para seu sentido social de utilidade para a comunidade.

Ainda, acerca da previsão infraconstitucional contida no artigo 421 do Código Civil, algumas críticas pertinentes são desenvolvidas pela doutrina em torno da transcrição literal do dispositivo e o impacto sobre sua interpretação (CASSETTARI, 2015). Conforme previsão no Código, assim se expressa: “Art. 421.

A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

O primeiro ponto abordado pela doutrina diz respeito ao uso da expressão “liberdade de contratar” no corpo do artigo, a qual sugere que a função social oferece limitação ao direito de celebrar contratos, o que, em regra, não existe, fora raras exceções. Explana-se que mais correto seria utilizar a expressão “liberdade contratual”, tendo em vista que a função social exprime limitações relacionadas unicamente ao conteúdo do contrato (CASSETARI, 2015).

Outro ponto questionado diz respeito ao uso da expressão “em razão”, visto que a função social não é razão para existência de contrato, mas sim limitação para o conteúdo do mesmo. A razão dos contratos é a autonomia privada, sendo a expressão utilizada de maneira equivocada (CASSETARI, 2015). Em sugestão de como melhor seria desempenhada a transcrição literal do dispositivo, de forma a colaborar com sua real interpretação, Cassetari (2015, p. 218) sugere que “a redação correta do citado dispositivo deveria ser: A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato”.

Logo, a função social dos contratos atua como limitador da autonomia privada em favor dos interesses da coletividade, partindo da garantia de fatores necessários e assecuratórios da dignidade da pessoa humana no centro do interesse individual.

4.2.3 A função social do contrato individual de trabalho

Ante a natureza contratual da relação de emprego e sua posterior regulamentação com o desenvolvimento do direito do trabalho, questiona-se qual seria a função social do contrato individual de trabalho, tendo em vista que toda ciência jurídica tem caráter regulamentar “teleológico, finalístico, na proporção que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes” (DELGADO, 2017, p. 54), visando atender a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico e sociopolítico.

Desta forma, Campos (2009, p. 08) dá início ao assunto questionando acerca da intenção da ciência jurídica do direito do trabalho ao realizar a

regulamentação e disciplina do contrato individual de trabalho e da relação de emprego, levantando se o mesmo teria intenção de fomentar o comércio, a indústria e a economia através de seu regramento, viabilizando a perpetuação da utilização do operário como uma peça da máquina de produção, ou, divergentemente, teria a intenção de propiciar vida digna ao operário “fazendo do seu trabalho meio honroso de sustento”.

Para o entendimento da função social desempenhada pelo contrato individual de trabalho, é primordial a compreensão de seus princípios norteadores, o denominado núcleo basilar, composto por um grupo de nove princípios. São estes, princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2017).

A partir da nomenclatura dos princípios norteadores do contrato individual de trabalho, é possível perceber seu caráter de gestão e moderação do poder existente na relação de emprego, dando ensejo à atenuação da questão social que surgira simultaneamente ao vínculo empregatício subordinado, que segundo Delgado (2017, p. 58) são distorções econômicas inevitáveis do sistema capitalista de produção.

O princípio da proteção é tido como cardeal e inspirador para todo o conjunto de institutos presentes na regulamentação trabalhista. A partir dele, o direito do trabalho e sua efetividade proporcionada pelo contrato individual de trabalho “estrutura em seu interior, com regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar, no plano jurídico e prático, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2017, p. 213).

Portanto, segundo Américo Plá Rodriguez (1995, p. 14 *apud* DELGADO, 2017, p. 214) a partir do princípio da proteção, decorre os princípios do *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e, o princípio da condição mais benéfica. Em que pese, complementando seu raciocínio, conclui-se que toda a gama principiológica decorre do teor tutelar do direito do trabalho.

Semelhante princípio que denota caráter importante para a compreensão da função social do contrato individual de trabalho diz respeito ao princípio da

imperatividade das normas trabalhistas, por meio do qual a autonomia da vontade é restringida no contrato trabalhista, como importante instrumento assecuratório das garantias fundamentais ao trabalhador perante a desigualdade existente entre as partes vinculadas. Logo, no ceio do contrato trabalhista, as regras justralhistas não podem ser afastadas pela simples manifestação de vontade das partes (DELGADO, 2017).

O que desencadeia em terceiro princípio, denominado princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pelo qual o contingenciamento da liberdade é instrumento hábil a assegurar as proteções previstas na ordem jurídica.

Por fim, importante princípio que merece enaltecimento diz respeito à intangibilidade salarial, pelo qual, considerado o caráter alimentar e de subsistência do salário, o direito do trabalho visa garantir sua integralidade, bem como combater sua redução, supressão ou reductibilidade de maneira prejudicial ao empregado (DELGADO, 2017).

A partir da análise do núcleo basilar de princípios que norteiam o direito do trabalho, conclui-se que sua função teleológica e finalística está pautada em tutelar os interesses da categoria universal de empregados subordinados, e que a função social do contrato individual de trabalho que é conferir efetividade real desta proteção, resguardando a sociedade da exposição às formas cruéis de exploração do trabalho humano vivenciadas no passado.

Segundo Campos (2009, p. 10) o direito do trabalho importa em limitar o poder do empregador exercido no vínculo empregatício. Portanto, o contrato individual de trabalho, à luz do direito do trabalho, há de ter sua função social repousada na promoção da dignidade da pessoa humana, agindo em favor do trabalhador, e conseqüentemente da sociedade, assegurando o acesso a melhores condições de trabalho e de vida.

Ainda segundo o autor, “a função social do contrato individual de trabalho é, portanto, propiciar um meio ambiente de trabalho salubre, jornada de trabalho compatível com os limites físicos do ser humano, salário adequado, valorização profissional, qualificação permanente e garantia de permanência no emprego, salvo justo motivo” (CAMPOS, 2009, p. 10).

A importância do contrato individual de trabalho na efetividade real das proteções previstas no direito do trabalho se fez sentir no Brasil quando emergiu o período em que países de formação socioeconômicas centrais, como a Europa

Ocidental, a legislação trabalhista, desde seu nascimento, cumpriu sua relevante função de generalizar aos direitos alcançadas pelos trabalhadores, acrescentando a sociedade condições modernas e civilizadas de gestão das relações de trabalho (DELGADO, 2017).

Enquanto no Brasil, à medida que o direito trabalhista elevava as condições do vínculo contratual trabalhista, a formalização do emprego era minado. Segundo o autor “a função progressista e modernizante no direito do trabalho fora claramente comprometida pela resistência à generalização do padrão de contratação laborativa ao longo do século XX até o início do século XXI” (DELGADO, 2017, p. 57). Em outras palavras, a efetividade da tutela justralhista viu-se comprometida perante a inexistência da formalização via contrato de trabalho, corroborando com o seu ideal de cumprimento da função social.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego e da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (Pnad), no ano de 2001 havia no Brasil um total de 75.458.172 de pessoas ocupadas, acrescidas a 7.785.067 de desempregados, ou seja, um total de 83.243.239 pessoas economicamente ativas na população. Entretanto, deste total, apenas 22,3 milhões de indivíduos assalariados contavam com a formalização do emprego, por meio da carteira assinada³³. Sobre o ambiente social-trabalhista que enfrentava o país, relata Delgado (2017, p. 56):

Ora, os dados evidenciam que, mesmo no início do século XXI, muito menos de 25 milhões de trabalhadores encontravam-se formalmente registrados como empregado, no segmento privado, em contraponto à disseminação generalizada de diversas modalidades de precarização trabalhista. Note-se que esse quadro desolador, derivado de antiga resistência cultura que responde pelos constrangedores índices de concentração de renda em nossas economia e sociedade, recebeu inquestionáveis impulsos oficiais desde a década de 1990, mediante uma política trabalhista de franco desprestígio ao Direito do Trabalho e indisfarçável incentivo à precarização da contratação laborativa de serem humanos no país.

O contrato individual de trabalho mostra a sua força e essencialidade na sociedade brasileira a partir do ano de 2003, em que deflagrou-se consideravelmente o processo de formalização empregatícia, o que, segundo Delgado (2017, p. 57) até o ano de 2010 aumentou em 10 milhões o número de

³³ Fonte: Almanaque Abril, 2003, São Paulo: Abril, 2003. P. 136 e 138.

trabalhadores formalmente incorporados à regência do direito do trabalho. E os efeitos deste processo de acatamento à formalização do contrato empregatício fora o notável processo de inclusão social e econômica, manifestando o papel civilizatório e progressista do direito trabalhista.

Retomando aos aspectos gerais da função social do contrato individual de trabalho, faz-se mister exemplificar as primeiras normas trabalhistas que surgiram na sociedade, como forma de ratificar sua função asseguradora da dignidade da pessoa humana.

A primeira lei de importância histórica que revela a posição de intervenção do Estado na regulamentação das relações empregatícias, e conforme discorrido, com caráter limitador, surge no ano de 1802 na Inglaterra, a denominada Lei de Peel. Esta lei visava amparar especificamente o trabalho dos menores aprendizes nos moinhos e nas fábricas. A partir desta norma, a jornada de trabalho fora limitada à 12 horas, e foram estabelecidos deveres com relação à educação e higiene do local de trabalho e dormitórios (NASCIMENTO, 2013).

Em 1819, o surge nova lei na Inglaterra que tornara ilegal o emprego de menores de nove anos, e limitando a jornada de trabalho dos menores de dezesseis anos que trabalhavam nas prensas de algodão, a 12 horas diárias (NASCIMENTO, 2013).

Conclui-se que a função social do pacto juslaboral encerra-se na melhoria das condições de contratação da força de trabalho na ordem econômica, através da desmercantilização da mão de obra no sistema capitalista de produção (DELGADO, 2017). Acarretando a distribuição de renda de forma equilibrada e a valorização do trabalho humano, o contrato individual de trabalho atende ao interesse coletivo ao propiciar a dignidade humana no âmbito da relação de emprego, em oposição ao ideal de lucro e de resistência à intervenção estatal nas relações sociais (CAMPOS, 2009).

4.3 O cumprimento da função social do contrato individual de trabalho pelo contrato de trabalho intermitente

Como apresentado inicialmente, o contrato de trabalho intermitente é consequência de um processo internacional de flexibilização das leis trabalhistas, por meio do qual, segundo Neto (1997, p. 36) fundamenta-se no ímpeto de aumento da produtividade e competitividade entre empresas, bem como entre as economias nacionais.

Para o alcance de tais finalidades, portanto, segundo o autor, a flexibilização consiste na suavização, eliminação ou adaptação da proteção trabalhista clássica ao caso concreto, tendo seu conceito vinculado ao de desregulamentação (NETO, 1997).

Entretanto, quando analisada a origem deste processo de flexibilização das leis trabalhistas denota-se que o mesmo emerge em um ambiente político, econômico e trabalhista bastante diferente do existente no Brasil, tendo em vista que as suas raízes se concentram na década de 70, na Europa Ocidental, em um período que se combinara crescimento econômico e pleno emprego (NETO, 1997).

A flexibilização das leis trabalhistas decorre de um equilíbrio entre intervenção estatal através de políticas públicas, a intensa atuação dos sindicatos, associações empresariais e empresas por meio da ampla contratação coletiva (NETO, 1997). Segundo o autor “a essência do sistema viabilizou-se sobretudo na Europa Ocidental, com a consagração da ampla liberdade de contratação coletiva assegurada pelo respectivo ordenamento jurídico” (NETO, 1997, p. 35).

A legislação passou a garantir ampla liberdade sindical e representação dos trabalhadores no local de trabalho, emergindo amplo processo de negociação setorial e por empresas, favorecendo a realização de contratações coletivas como instrumento prioritário de formalização de vínculo empregatício, pautada na negociação de condições específicas de trabalho, a aplicar à empresa ou ao setor, resultando, segundo Neto (1997, p. 35):

Aumento da participação e de controle dos trabalhadores sobre as relações de trabalho, principalmente no que se refere ao processo de admissão de novos trabalhadores, determinação da jornada de trabalho, fixação de padrões salariais gradativamente mais uniformes, introdução de novas tecnologias, alteração do processo produtivo e efetivação de demissões.

A partir deste ambiente, a flexibilização consubstancia-se na eliminação de grande parte da regulamentação trabalhista, sob a visão neoliberalista de que os instrumentos de negociação coletiva e ajuste das condições de trabalho entre as partes são necessários ao crescimento da competitividade, desenvolvimento da economia e elevação do nível de vida (NETO, 1997).

Entretanto, a flexibilização das leis trabalhistas chega ao Brasil com repercussão divergente, visto que, como supracitado, enquanto na Europa “a legislação trabalhista, desde seu nascimento, cumpriu sua relevante função de generalizar aos direitos alcançados pelos trabalhadores, acrescentando a sociedade condições modernas e civilizadas de gestão das relações de trabalho”, as relações trabalhistas brasileiras foram marcadas por um ambiente antidemocrático e repressivo.

Esta conclusão parte das primícias de que as características predominantes das relações trabalhistas brasileiras são a heteronomia, uma classe de trabalhadores submissa e subordinada às condições existentes, conjugada à preponderância da regulamentação do direito individual do trabalho sobre o direito sindical, preponderância da intervenção do Estado sobre a autonomia privada coletiva. Ainda, segundo Neto (1997, p. 37) “a preponderância da representação à ação coletiva sobre a regulamentação democrática da atuação de sindicatos, da quantidade de leis sobre a qualidade das mesmas, do unilateralismo do empregador sobre a participação dos trabalhadores”.

Portanto, conclui-se que o Brasil não se encontra no nível de desenvolvimento social e econômico encontrado nos países em que desenvolve-se a flexibilização das leis trabalhistas, como Europa Ocidental, Japão e Estados Unidos. Partindo da fragilidade da representação sindical, o direito individual do trabalho, legislado pelo Estado, possui espaço privilegiado de aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

Acrescentando, ainda, como fora anteriormente exposto, que até o ano de 2003 a formalização do vínculo de emprego em âmbito brasileiro era ínfimo, segundo dados oficiais apresentados, afirmando a sociedade corporativista, com forte tendência à concentração de renda e supressão dos direitos sociais do trabalhador.

Desta forma, a flexibilização das leis trabalhistas chega ao Brasil apresentando figura contratual já existente em outros países, o contrato de trabalho

intermitente. Em que pese todo o exposto acerca da espécie contratual, a espécie é identificada como contrato-zero, por não assegurar ao trabalhador, formalmente contratado e regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, o acesso à jornada de trabalho mínima, e conseqüente acesso ao salário mínimo.

A Lei 13.467/2017 regulamenta e oferece à sociedade uma modalidade de contrato trabalhista precário, garantindo-lhe aplicação a qualquer ramo de atividade econômica, não estando necessariamente vinculada à atividades de natureza similarmente intermitentes.

O contrato de trabalho intermitente expõe a coletividade brasileira ao retrocesso da compreensão dos direitos sociais trabalhistas, o que não é de toda surpresa, visto que é um país que possui regulamentação das leis trabalhistas desde o ano de 1940, entretanto, no ano de 2003 ainda prevalecia o estabelecimento do vínculo de emprego sob a informalidade, como forma de suprimir direitos e alavancar a condição de vida daqueles empreendedores.

Por meio do contrato de trabalho intermitente retroage-se ao período anterior à regulamentação trabalhista, por meio do qual entendia-se que o fato do vínculo ser estabelecido sob formalização de um contrato, firmado com manifestação da livre vontade das partes, presumia-se ser uma relação justa. A diferença existente encontra-se no fato de que atualmente a liberdade quase irrestrita de contratar e estabelecer cláusulas encontra-se formalizada no ordenamento jurídico.

A fixação de horas a serem trabalhadas encontra-se ilimitada ao empregador, sendo instrumento de atendimento de seus interesses. Através do contrato de trabalho intermitente é possível denotar a preponderância do viés liberalista econômico que, como descrito, pauta-se no ideal de consentimento de homens que vivem em estado de natureza, regidos pelos princípios de liberdade e igualdade, atuando sem interferência do Estado nas relações interpessoais. Diferindo, entretanto, que emerge após já existir uma regulamentação trabalhista com viés protetivo ao empregado, partindo agora para a formalização mediante lei, deste ideal liberalista.

Como apreendido, o direito do trabalho surge como limitador do poder existente na relação de emprego, agregando, por meio da formalização contratual, garantias de direitos mínimos e proteção à dignidade do trabalhador subordinado. Entretanto, a partir do contrato de trabalho intermitente, opera a máxima de que,

assim como o empregado não tem obrigação de aceitar qualquer serviço proposto pelo empregador, este também se exime de responsabilidades, ao passo que não garante ao indivíduo qualquer trabalho ou salário.

O retrocesso é latente, alimentando um sistema de contratação de mão de obra como se as partes ocupassem nível de igualdade social, não destinando atenção ao marco regulatório do direito do trabalho. O tratamento dado ao empregado no plano do contrato intermitente contraria todo o patamar fático e teórico sobre o qual a regulamentação justralhista se constitui, posto que ao submeter o indivíduo à formalização de um emprego que não lhe proporciona garantia mínima de jornada e conseqüente salário, não está se preocupando com sua melhoria de vida e garantia de sua dignidade.

Dentre as maiores vulnerabilidades às quais o contrato de trabalho intermitente expõe o empregado, encontra-se a imprevisibilidade de jornada. Esta modalidade de contrato pode ser considerada a formalização do popularmente conhecido “bico”, por meio do qual, o empregador convoca o empregado apenas quando surge necessidade, para prestar serviços por tempo estritamente necessário, e recebendo remuneração correspondente.

Segundo a legislação, o período em que o empregado passa inativo, não será considerado tempo à disposição do empregador, evitando desde já, a existência de qualquer remuneração além daquela estritamente paga pela prestação do serviço convocado.

Ora, como anteriormente referido, o salário recebido no plano da relação empregatícia formal, a qual busca dar efetividade aos direitos sociais trabalhistas e conseqüente melhoria de vida do trabalhador, deve ser capaz de satisfazer as necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte de todo trabalhador, tendo o rol estendido pelo artigo 7º, IV, da Constituição Federal, que acrescentou o dever de atender as necessidades de educação, saúde, lazer e previdência social.

Perante este quadro, questiona-se se é viável ao empregado ter suas necessidades primárias atendidas estando no âmbito de uma relação de trabalho imprevisível. Não há previsão de jornada, não há previsão do montante que será arrecadado no mês. Sendo cabível retornar ao relato prestado por Sarah, 52 anos, operária da fábrica de bolachas Jacob's na cidade de Liverpool, e contratada sob a modalidade de trabalho intermitente.

Como fora descrito, segundo a entrevistada, conta que vive na dependência do seu celular, e que, no dia da entrevista, já contabilizavam três dias sem chamada para trabalhar, e expressa preocupação pelo fato de que “se não há trabalho, não há salário. E também não há acesso ao seguro-desemprego nem outros subsídios” (SAHUQUILLO, 2015).

Perante esta impossibilidade de suprimento das necessidades alimentares do empregado, a legislação tenta compensar com a previsão da possibilidade de prestação de serviços a outros contratantes. Competindo para a caracterização da formalização do “bico”.

Poder-se-ia enfrentar a questão de redução salarial e de jornada apresentando modelo preexistente de contrato a tempo parcial. Entretanto, é imperioso afirmar que mesmo nesta modalidade flexível de contrato, existe ampla previsão de jornada diária e consequente fixação de salário mensal, o que garante minimamente a subsistência do trabalhador, ao ajustar seu padrão de vida ao seu padrão reduzido de trabalho.

O que diverge do contrato intermitente, visto o endurecimento das condições promovidos pela inexistência de mínima previsão de jornada e consequente imprevisão de salário, causando graves desajustes na função civilizatória e inclusiva do emprego.

Retomando aos aspectos do retrocesso no que tange à ótica civilista que é aplicada na relação entre as partes, a legislação promove a existência de multa pecuniária por descumprimento do convencionado, o que cria a obrigação de indenizar em 50% da remuneração que seria devida pela jornada, a parte que restou prejudicada.

Ora, através desta previsão não se operam princípios básicos do direito do trabalho, os quais reconhecem a vulnerabilidade social e econômica do empregado, além de sua exposição a opções de rendimento que não atendem ao suprimento de suas necessidades básicas. Considerando que a formalização e garantia dos direitos trabalhistas na sociedade brasileira apenas iniciaram ter maior aplicação e efetividade em meados de 2003, foram apenas 15 anos de plena eficácia das leis trabalhistas, até que se regresse às antigas práticas liberais da teoria clássica contratual.

A partir destas conclusões, remetemos à crítica formulada pelos autores britânicos Adams, Freedland e Prassl (2017,p.23), ao quais afirmam que “estas

horas de trabalho sem horas mínimas migram para o trabalhador todo o conjunto de riscos e inseguranças de trabalho e renda”, conflitando com a previsão contida em nosso ordenamento, especificamente no artigo 2º da CLT, pelo qual “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Através do contrato intermitente, compartilha-se os riscos da atividade econômica com o empregado, descarregando sobre este toda a carga de imprevisibilidade e incertezas do negócio, ocasionando a debilidade de sua subsistência em prol dos interesses do empresário. Ponto central sobre o qual a ciência trabalhista desde seu surgimento visa coibir, através da promoção de garantias a parte mais frágil, garantias estas postas em lei, de natureza indisponível.

Entretanto, não há como incidir o princípio da indisponibilidade sobre direitos que a própria legislação tem tratado de dispor. Antes da regulamentação trabalhista, a problemática central pairava sobre a falta de leis garantistas, entretanto, atualmente têm-se na própria legislação trabalhista figuras que não se ocupam na promoção da proteção do trabalhador.

Neste prisma, remonta-se à entrevista feita à Clive, 46 anos, morador da cidade de Liverpool na Inglaterra e empregado sob contrato de trabalho intermitente. Na entrevista, o trabalhador expôs que trabalha em uma distribuidora e, naquele dia a sua pausa seria de quatro horas, pois “o chefe disse que não precisa de mim durante este intervalo, mas que mais tarde terei outro par de horas de trabalho”, explicando que para ele não compensaria voltar para casa e que há um ano muitos dos dias são imprevisíveis assim (SAHUQUILLO, 2015).

Utilizando o caso de Clive como exemplo, os riscos da atividade econômica são postos sobre o empregado ao passo que o empregador tem ampla liberdade em determinar, alterar, readaptar a sua prestação de serviços, como uma mera peça de produção. Ignora-se o sentido humano do empregado, sendo utilizado como mero instrumento, a chamada “coisificação” do empregado, ao negócio.

Observa-se, a partir do texto trazido na regulamentação do contrato de trabalho intermitente que este se preocupou apenas em atender às exigências formais da lei, garantindo direito de férias proporcionais, recebimento do décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e adicionais legais, visando evitar quaisquer questionamentos denotados sobre tais aspectos.

Entretanto, falha de forma dramática quanto ao cumprimento da função social do direito do trabalho, e seu instrumento central, o contrato individual de trabalho. Não garantindo ao empregado instrumentos básicos de subsistência, os quais são o salário, decorrente da jornada, e o acesso à Previdência Social.

Perante esta realidade, arremata-se que o contrato individual de trabalho não surge com finalidade meramente formalística, mas com intuito finalístico social, ao passo que ao garantir direitos básicos do trabalhador é instrumento de proteção e blindagem da própria sociedade contra formas precárias de exploração da mão de obra humana.

Ao expor o empregado à condições de insegurança, e à possibilidade de existência de um “contrato de emprego sem salário e sem trabalho” (SILVA, 2017, p.213), não está se promovendo a melhoria das condições de vida, ou garantindo a dignidade do indivíduo, mas promove-se o esvaziamento dos direitos sociais trabalhistas alcançados, retomando a utilização do empregado como mero instrumento de produção capitalista.

5 CONCLUSÃO

Nos termos das hipóteses inicialmente sugeridas, pelas quais se buscava averiguar a possibilidade de cumprimento da função social do contrato individual de trabalho pela nova figura do contrato de trabalho intermitente, por todo o acervo da pesquisa, conclui-se que a nova espécie contratual de trabalho intermitente, emergente no ordenamento brasileiro, não cumpre com a função social própria dos contratos de trabalho.

A conclusão de que o contrato de trabalho intermitente não cumpre com a função social atinente ao gênero contratual funda-se no fato de que não atende ao cumprimento do viés finalístico da própria ciência justrabalhista, concretizada no plano fático pelo instrumento contratual, tendo em vista que o direito do trabalho surge a partir da necessidade de uma ciência jurídica que alcançasse a situação de desigualdade entre as partes, papel que não fora desempenhado pelo direito civil.

O viés finalístico do contrato de trabalho é o estabelecimento do vínculo empregatício assegurando ao empregado, parte vulnerável desta relação, gama de garantias previstas em legislação específica, a fim de que, divergentemente do período em que vivera a classe trabalhadora anteriormente à regulamentação trabalhista, à mesma seja garantida a melhoria das condições de vida através do trabalho, assim como a dignidade da pessoa humana.

Entretanto, por meio do contrato de trabalho intermitente, o que se concretiza no ordenamento jurídico é o oposto do viés protetivo próprio do contrato individual de trabalho, havendo formalização de um contrato que desampara o empregado e o põe em condição de igualdade perante o empregador, igualdade que, como auferido, inexistente, corroborando, portanto, não para sua melhoria de condição, mas para o retrocesso da ciência trabalhista brasileira.

Ora, por meio do contrato de trabalho intermitente cuida-se do cumprimento dos requisitos formais do contrato individual de trabalho, entretanto, sequer garante ao empregado formalizado meio básico de subsistência, o salário proveniente da jornada de trabalho e o acesso à Previdência Social.

Considerando que o contrato de trabalho intermitente não atende à principal finalidade do gênero contratual, o qual concretiza-se na imposição de limites ao poder do empregador exercido na relação empregatícia, e o acréscimo de

garantias mínimas de subsistência e dignidade ao empregado, representando a formalização no ordenamento de um contrato que, ao oposto de atribuir direitos, cuida de dispor dos mesmos, não se pode alegar que este cumpre a função social do contrato de trabalho.

Instrumento principal de regulamentação do vínculo empregatício e assecuratório de garantias mínimas ao empregado, a legislação trabalhista brasileira ao aderir à flexibilização das normas trabalhistas emergente em outros países, não observa que a flexibilização da lei é resultante da força representativa das corporações de trabalhadores e da negociação coletiva fundada na força das leis protetivas ao trabalhador.

A presente pesquisa possui relevante repercussão social não apenas por demonstrar a possibilidade de um contrato de trabalho formal que expõe o empregado ao retrocesso de um período quando não havia legislação social trabalhista que se destinasse à proteção do empregado, mas por alertar para a possibilidade da queda das elevadas taxas de desemprego, e aumento do contingente de empregados formalizados, mas pautados sobre um contrato sem jornada e sem salário.

Alerta também para a necessidade de conhecimento da origem da legislação trabalhista e de seu instrumento de concretização figurado do contrato individual de trabalho para que se emita legislação correlata ao seu viés teleológico e finalístico, que, certamente, não está pautado na criação de novas vagas de emprego e melhoria do quadro econômico, mas pautado na proteção do empregado, e sensibilidade quanto à sua condição humana, combatendo sua instrumentalização.

Por fim, reconhece-se a existência de limitações ao desempenho desta pesquisa, partindo da inexistência de amplo material bibliográfico produzido até o momento, tendo que se limitar àqueles poucos existentes. Igualmente, apresenta-se como limitação a inexistência de exemplos práticos no Brasil, visto ser legislação bastante nova, o que implica também na falta de jurisprudência. Portanto, utiliza-se de casos existentes em países em que a aplicação da modalidade já se encontra estabilizada.

Sendo relevante a sugestão de futuras abordagens pautadas na aplicação prática do contrato de trabalho intermitente no Brasil, abordando a repercussão de sua aplicação na vida dos empregados vinculados à espécie contratual, na intenção de constatar se de fato o mesmo falha no dever finalístico de agregar melhoria de

condições de vida e dignidade ao empregado, ou se de fato atribui sobre este toda a carga de riscos do negócio, deixando-o em situação de insegurança e indignidade.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Abi; FREEDLAND, Mark; PRASSL, Jeremias. The “Zero-Hours Contract”: Regulating casual work, or legitimating precarity?. European Labour Law Network. **Working Paper Nº 5**. University of Oxford, England, March, 2015.

BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, abril/jun 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110129/2017_biavaschi_magda_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Colaboração de Lívia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. 10. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **LEI Nº 13.467** de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, jul. 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=17728053>>. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 nov. 2017. Seção 1, p. 1, edição extra.

CAMPOS, Eduardo de Oliveira. **A dignidade da pessoa humana como função social do contrato individual de trabalho** – considerações sobre a necessidade da ratificação da Convenção 158 da OIT. Mestrado em Direito e Relações Internacionais. Universidade Católica de Goiás. Goiânia. 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. Uma das novidades da reforma trabalhista: o contrato intermitente. **Revista LTr**: suplemento trabalhista, São Paulo, SP, n. 084/17, p. 433-436, 2017.

CASSETTARI, Christiano. **Elementos de Direito Civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 9, p. 1086-1091, set. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/123410>>. Acesso em: 26 maio 2018.

DEHAR, Ravi. **Homebase Scheduling Software**, Shift Planning: How Just In Time Scheduling Affects Local Businesses. Disponível em: <https://joinhomebase.com/blog/shift-planning-schedules-that-work-act/>. Acesso em: 08 ago. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev.e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DICIONÁRIO didático. 2. ed. São Paulo: Edições SM, 2008.

ESPANHA. **Decreto Legislativo 2/2015**, de 24 de outubro – Estatuto dos Trabalhadores. Disponível em <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20170513&tn=1>>. Acesso em: 04 maio 2018.

ESTADOS UNIDOS. **Código de Regulamentações Federais** de 1 de Junho de 1938. Disponível em: <<https://www.archives.gov/federal-register/cfr/about.html>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

INGLATERRA. **Lei de Direitos do Trabalho de 1996**. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/2A> Acesso em: 10 ago. 2018.

ITÁLIA, **Decreto Legislativo 81/2015**, de 15 de junho de 2015- Regulação orgânica de contratos de trabalho e revisão de legislação em matéria de deveres, nos termos do n.º 7 do artigo 1.º da Lei 10 Dezembro de 2014, n. 183. Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf>. Acesso em: 26 maio 2018.

JUNIOR, Luiz Guilherme Faria de Siqueira. **Um estudo sobre o sistema “just in time” de produção**. Dissertação de Mestrado em Administração - EAESP/FGV. São Paulo, 1990.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, André Almeida. **O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009**. Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Leiria, p. 66-97, 2012. Disponível em: <<https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/772>>. Acesso em: 26 maio 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, José Francisco Siqueira. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 01, jan./mar. 1997. pp. 33-41.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/125435>>. Acesso em: 26 maio 2018.

PACHECO, Flávia. MARTINS, Giovana Labigalini. JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil et al. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, Mogi Guaçu, SP, n. 3, p. 204-220, 2017. Disponível em: <http://www.revista.fmg.edu.br/index.php/f_saber/article/view/23>. Acesso em: 26 maio 2018.

PORTUGAL. **Lei nº 7/2009** de 12 de fevereiro – Aprova revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/search/602073/details/normal?p_p_auth=72Ez5oVb>. Acesso em: 23 maio 2018.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2.ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da. Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v.21, n. 2, p. 105-114, 2017. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br//index.php/revista10/article/view/183>>. Acesso em: 20 set. 2018.