

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MATHEUS FALCÃO TORTI

**O TRABALHO INTERMITENTE NA LEI 13.467/2017 –
AS INSPIRAÇÕES DO LEGISLADOR BRASILEIRO NO DIREITO COMPARADO E
A INCOMPATIBILIDADE IDEOLÓGICA ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E A
CONSTITUIÇÃO**

RECIFE
2019

MATHEUS FALCÃO TORTI

**O TRABALHO INTERMITENTE NA LEI 13.467/2017 –
AS INSPIRAÇÕES DO LEGISLADOR BRASILEIRO NO DIREITO COMPARADO E
A INCOMPATIBILIDADE IDEOLÓGICA ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E A
CONSTITUIÇÃO**

Trabalho de conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito do
Recife do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal de Pernambuco,
como exigência para a obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Sergio Torres Teixeira

RECIFE
2019

MATHEUS FALCÃO TORTI

**O TRABALHO INTERMITENTE NA LEI 13.467/2017 –
AS INSPIRAÇÕES DO LEGISLADOR BRASILEIRO NO DIREITO COMPARADO E
A INCOMPATIBILIDADE IDEOLÓGICA ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E A
CONSTITUIÇÃO**

Monografia defendida em ____ de
____ de 2019 como exigência
parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Presidente e Orientador: Sergio Torres Teixeira

1º Examinador

2º Examinador

RECIFE
2019

A Deus, aos meus pais, a Camilla, toda minha família e amigos. Obrigado por serem esteios fundamentais para o meu crescimento acadêmico e profissional.

RESUMO

Diante da nova dinâmica econômica do capitalismo global, os países encontram-se obrigados a modernizar suas estruturas de produção de riqueza a fim de proporcionar uma maior competitividade no mercado internacional e potencializar o desenvolvimento interno. Nesse aspecto, considerando as opções legislativas, os países procuram adaptar seus mercados de trabalho à dinâmica atual e a procurar meios para fomentar a economia através de mecanismos de flexibilização laboral, com destaque para o contrato de trabalho intermitente. No mesmo sentido, o Brasil buscou reformar sua legislação, citando a lei trabalhista de Portugal e Itália como paradigma, no entanto, a fez de maneira apressada e mal feita, a ponto de causar insegurança jurídica nas relações laborais, inclusive na aplicação da modalidade de trabalho intermitente. Desse modo, por meio de uma análise à luz do direito comparado, é possível afirmar que a reforma adotada pelo parlamento brasileiro representou a adoção de uma ideologia incompatível com as diretrizes traçadas na Constituição brasileira.

Palavras-chave: capitalismo global; trabalho intermitente; flexibilização; direito comparado; ideologia incompatível; Constituição brasileira.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 OS IMPACTOS SOCIAIS DA TECNOLOGIA AO LONGO DA HISTÓRIA E OS MODELOS LABORAIS DE SUCESSO NO MUNDO GLOBALIZADO	9
2 O CONTEXTO ATUAL DA ECONOMIA CAPITALISTA GLOBALIZADA	12
3 O TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO	15
3.1 O trabalho intermitente no direito português	15
3.2 O trabalho intermitente no direito italiano	18
3.3 O trabalho intermitente no direito inglês	21
4 A INADEQUAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO ÂMBITO DO MODELO NORMATIVO BRASILEIRO	29
CONCLUSÕES	33
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

Durante o período moderno, o trabalho, antes considerado nos períodos da antiguidade e pré-modernidade como atividade negativa ao ser humano, como um símbolo de status social reduzido do explorado, passou a ser destacado como fator que atribuiria dignidade ao homem, tendo em mente a dualidade criada entre trabalho e ócio. Nesse ínterim, a burguesia buscava moldar a sociedade de acordo com seus interesses e criar um novo modelo exploratório pautado no vínculo patrão-empregado.

Ainda no início do período de implantação da lógica produtiva capitalista, a exploração da burguesia sobre a classe operária tomava dimensões jamais vistas na história, tendo em mente as jornadas de trabalho extenuantes, péssimas condições de trabalho, salários baixíssimos e emprego de mão de obra infantil. Diante dessa realidade, diversos movimentos de resistência operária surgiram e ao mesmo tempo a pressão pela criação de direitos dos empregados aumentou consideravelmente.

Desse modo, aos poucos o capitalismo foi tomando uma forma mais equilibrada com leis trabalhistas próprias em cada país, sendo, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho um marco na formação do vínculo empregatício clássico brasileiro.

Dentre as características do vínculo empregatício clássico é possível destacar, em resumo, a criação de direitos e deveres recíprocos, sendo, de um lado, dever do patrão prover trabalho e salário e, no outro, obrigação do empregado estar à disposição durante um período de tempo previamente acordado a fim de cumprir uma atividade determinada.

Contudo, com o advento da globalização, enquanto etapa de flexibilização do capitalismo, as relações de trabalho clássicas passaram a se tornar barreiras para a evolução do modo de produção de riquezas capitalista. Dessa maneira, diversos mecanismos surgiram, com destaque para o trabalho intermitente, com a finalidade de modificar o perfil garantista e protecionista dos direitos do trabalho, tendo como principais argumentos a empregabilidade e os altos custos gerados pelas leis trabalhistas aos novos empreendedores.

Em meio ao movimento mundial de globalização, a reforma trabalhista surge no Brasil cercada de controvérsias diante dos impactos que poderão ser causados nas relações individuais e coletivas do trabalho, sendo a regulamentação do trabalho intermitente um dos pontos mais debatidos da Lei 13.467/2017.

A polêmica na qual está envolvido o trabalho intermitente está diretamente ligada à ruptura da relação de emprego clássica, uma vez que não há mais a presença de muitos dos direitos e deveres mútuos antes identificados. Nesse ponto, vale destacar que o contrato de trabalho intermitente, nos moldes estabelecidos pela legislação brasileira, despe os empregados de várias garantias e obrigações já sedimentadas no texto celetista e constitucional, uma vez que, a nova legislação permitirá, por exemplo, que trabalhadores migrem do status de desempregado para o de empregado intermitente, sem qualquer certeza de salário no mês até que seja convocado pelo empregador.¹

Ademais, essa nova relação de trabalho acaba por acarretar diversas outras mudanças quanto ao nível de subordinação do trabalhador ao patrão, dinamização da relação empregado-empregador e lógica da venda do tempo e força de trabalho, fatos esses que acabam por dividir a doutrina quanto aos benefícios e malefícios sociais que podem ser causados.

O trabalho intermitente, contudo, não é invenção brasileira, já sendo estrutura presente em países do sistema *Civil law*, como a Espanha, Itália e Portugal, e do sistema *Common law*, como Inglaterra e Estados Unidos. Sendo a estrutura dessa modalidade de trabalho regulamentada de diferentes formas nos países citados, cabe analisar suas características e compará-las com a legislação brasileira em vigor.

Nessa toada, a análise das diferentes legislações deve ser abordada em conjunto com um estudo do contexto social e econômico dos países em questão e os resultados e impactos dessa espécie de trabalho na sociedade e economia.

É desse modo, portanto, que o presente trabalho se propõe a estudar o trabalho intermitente na lei 13.467/2017, a consequente mudança do conceito de vínculo empregatício e a incompatibilidade ideológica entre a Constituição brasileira e o modelo de contrato intermitente visando traçar um panorama entre o vínculo empregatício clássico e o estabelecido pelas mudanças da nova legislação, analisando o tema de maneira crítica a fim de realizar uma análise objetiva dos benefícios e prejuízos do trabalho intermitente e da flexibilização da relação patrão-

¹ JOÃO, Paulo Sérgio. **Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego**. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

empregado, tendo em vista que essa é uma temática de grande importância para a realidade social, devendo assim ser enfrentada.

1 OS IMPACTOS SOCIAIS DA TECNOLOGIA AO LONGO DA HISTÓRIA E OS MODELOS LABORAIS DE SUCESSO NO MUNDO GLOBALIZADO

Desde a revolução industrial, passando pela “Grande depressão”, na década de 30, e pelo início da Revolução da informática, na década de 80, o mundo acompanha o desenvolvimento cada vez mais rápido e desenfreado das tecnologias. Em meio aos marcos históricos anteriormente citados, há uma característica comum: as dificuldades imediatas ultrapassadas pela sociedade diante das forças disruptivas dos avanços tecnológicos.

Iniciando pela Revolução Industrial, o movimento Ludista foi o primeiro movimento operário de reivindicação de melhorias nas relações e condições de trabalho, voltando suas forças contra o uso das máquinas nas indústrias e a sua falta benefícios à coletividade, além da consequente supressão da mão-de-obra operária.²

Após o ludismo, surgem os Trade Unions, os quais seriam caracterizados como formas de organização dos trabalhadores predecessoras dos sindicatos, cujo principal instrumento de reivindicação eram as greves.³

O Cartismo, por sua vez, foi um movimento de cunho político mais amplo e coeso, o qual defendia os interesses de uma classe operária que sofria com baixos salários, péssimas condições de trabalho e jornadas excessivas. O movimento foi contemporâneo de grandes marcos da luta operária e social como a publicação do Manifesto Comunista e a Primavera dos Povos.⁴

Já no século XX, ainda nas décadas de 60 e 70 a computação começa a tomar força e, nas décadas posteriores, a tecnologia da informação e comunicação, bem como os computadores pessoais alcançam grande parte da sociedade, impactando

² BARCELLOS, Antonio Augusto Bonatto. **Análise jurídico-antropológica das relações coletivas do trabalho no Brasil**. Ediciones Universidad de Salamanca. 1ª Edição. P. 205-207, 2017.

³ ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Traduzido por B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, p. 250-251. 2010.

⁴ TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. São Paulo: Peirópolis, P. 118. 2002.

todo o mercado de trabalho, mesmo que de maneira menos intensa, comparada às transformações ocorridas na primeira revolução industrial.

Entretanto, os novos avanços tecnológicos e suas previsões, especialmente nos campos da inteligência artificial, automação e robótica, parecem ter potencial disruptivo semelhante ao ocorrido na primeira revolução industrial, uma vez que algumas tecnologias podem substituir facilmente uma ampla gama de habilidades humanas. É necessário apontar ainda o pequeno crescimento dos salários, a menor participação do trabalho na aferição da renda dos países.⁵

Em detrimento a isso, deve ser considerado o fato de que os avanços tecnológicos, considerando os principais marcos históricos, estimularam a produtividade, e que com o tempo geraram mais empregos e elevaram a renda e os padrões de vida. Nesse ínterim, é importante deixar em evidência que os movimentos insurgentes de resistência aos avanços tecnológicos representam grande importância para o equilíbrio e distribuição da renda gerada, uma vez que nesses momentos sempre há choque de interesses entre diferentes classes e camadas sociais.

Os governos, nesse contexto, a fim de lidar com lidar com as repercussões menos positivas dos avanços tecnológicos sobre os salários e a desigualdade, devem buscar a aplicação de políticas públicas que favoreçam um crescimento equilibrado. Entre as ações utilizadas para encarar o problema alguns países devem ser citados como modelos.

O primeiro deles é a Dinamarca, país com fortes instituições laborais que combina a flexibilidade, nas regras de contratação e dispensa, com políticas trabalhistas amplas e ativas e redes de proteção relativamente generosas, modelo atualmente conhecido como de “flexissegurança”.⁶ A ausência de maiores burocracias para contratação e dispensa; a inexistência de um salário mínimo geral estabelecido por lei e sim a ação dos sindicatos de categoria (*fagforening*) com forte influência no mercado de trabalho; o pagamento de um tipo de seguro-desemprego (*dagpenge*) pago pelos sindicatos de categoria aos filiados que contribuem

⁵ PERALTA, Adrian e ROITMAN, Agustin. **Como os países podem lidar com o impacto da tecnologia no trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/blogfmi/5503747/como-os-paises-podem-lidar-com-o-impacto-da-tecnologia-no-trabalho>>. Acesso em: 17 de março de 2019.

⁶ LEMOS, Luciane. **Flexissegurança – Aspectos Gerais**. Revista Trabalhista Direito e Processo. ANAMATRA Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr. ano 9, n. 33, p. 147. 2010.

mensalmente com uma quantia que fica depositada em um fundo (*A-kasse*); e o enorme investimento na formação permanente dos trabalhadores acarretam num sistema dinâmico que acompanha a forma de funcionamento do mercado em relação à demanda de mão-de-obra.⁷ A fim de retratar a realidade dinamarquesa, estima-se que 25% da força de trabalho dinamarquesa arruma um novo emprego a cada ano e 40% dos trabalhadores desempregados encontram um novo emprego em 3 meses⁸

Apesar do sucesso do modelo dinamarquês, a aplicabilidade da lógica da flexissegurança em terras brasileiras tem sofrido críticas severas, pois o sucesso da política, na Dinamarca, se deve ao processo natural de consolidação do modelo a partir da construção histórica de sólidas relações entre governo, empregados e empregadores, políticas de valorização do trabalhador, fortes leis sociais, infraestrutura robusta, alto nível escolaridade e mercado interno estável.⁹ Desse modo, diante de um cenário nacional totalmente diferente do retratado, tanto na esfera socioeconômica quanto na cultural, em que direitos sociais e laborais básicos, normativamente garantidos, são sistematicamente desrespeitados, torna-se difícil sustentar que a implantação da flexissegurança no Brasil, a despeito de suas particularidades, produziria frutos positivos.¹⁰

O segundo país considerado como modelo é Singapura, onde livre mercado e direitos trabalhistas convivem de maneira equilibrada. Na ilha localizada ao sul da Malásia, direitos laborais como carga horária limitada a 44 horas semanais, com uma hora de almoço; dia de descanso remunerado mínimo por semana; existência de 11 feriados nacionais pagos que, caso haja trabalho, deverão ser compensados pelo empregado; 14 dias de pagamento sem trabalho em caso de doença e até 60 dias em caso de hospitalização dependendo do tempo de vínculo empregatício; férias remuneradas, que variam entre 7 e 14 dias úteis; obrigação do empregador de

⁷ RUSSELL, Helen. **O segredo da Dinamarca**. Traduzido por Izabel Aleixo e Léa Viveiros de Castro. São Paulo: LeYa, p. 78-80. 2016.

⁸ Ibidem. P. 78.

⁹ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **A Política Européia de Emprego e a idéia de “Flexissegurança”: um novo paradigma para a “Modernização do Direito do Trabalho”?**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, volume 48, n. 78. P. 67-68. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/rev_78.pdf>. Acesso em: 18 de março de 2019.

¹⁰ SOUSA, Taysa Queiroz Mota de. **Flexissegurança e sua Influência do Brasil**. Revista da ESMAT 13 – Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba, João Pessoa, ano 4, n.4, 2011. P. 264. Disponível em: <http://www.amatra13.org.br/site/wp-content/uploads/2018/03/REVISTA-DA-ESMAT-13-ANO-4-N-4-OUT-2011PARA-IMPRESS%C3%83O-COM-302-PAGINAS.pdf>>. Acesso em: 18 de março de 2019.

pagar a previdência pública; direito a faltar 6 dias no ano para cuidar de suas crianças, porém não remunerados e, caso a criança tenha menos de 2 anos, goza-se de outros 6 dias adicionais remunerados; licença-maternidade de até 16 semanas e 2 semanas de licença paternidade, entre outros direitos, estão fortemente garantidos pela legislação local e efetivamente respeitados.¹¹ Somado a isso, Singapura aposta em um investimento amplo em infraestrutura e mobilidade urbana, em educação e na formação profissional de sua população, fazendo com que a mão-de-obra se beneficie dos avanços tecnológicos e responda às exigências do mercado, como o próprio relatório do FMI sobre trabalho e tecnologia orienta.¹²

Nesse sentido, o país apresenta economia pujante e crescente ao combinar segurança jurídica e institucional, respeito à propriedade privada, população produtiva, direitos sociais bem sedimentados, tributos baixos e progressivos, livre comércio com os estrangeiros, abertura total a investimentos estrangeiros, poucas regulações, facilidade de empreender, e leis confiáveis e estáveis.¹³

Contudo o Estado, nos moldes traçados nesse país, possui grande força e seu sistema político é apontado por muitos como sendo um regime de partido único disfarçado de viés autoritário com severas restrições à liberdade de expressão e liberdades individuais.¹⁴

Apesar da grande diferença geográfica e demográfica entre Brasil e Singapura, a receita econômica e social adotada pelo “tigre asiático” não traz nenhuma novidade e acaba por salientar o flagrante equívoco brasileiro em precarizar os direitos laborais tendo em vista uma busca desajeitada e improvisada por maior concorrência no mercado globalizado.

¹¹ SINGAPURA. Guide of employment laws – Ministry of Manpower. Disponível em inglês no link: <<https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/workright/workright-brochure-for-employees.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2019.

¹² PERALTA, Adrian e ROITMAN, Agustin. **Technology and the Future of Work**. IMF Working Paper - Fiscal Affairs Department and Strategy Policy and Review Department. P. 14-17. 2018.

¹³ RALLO, Juan Ramón. **Suíça e Cingapura são ricas por causa de seu sistema financeiro? - Invertendo causa e consequência**. 2017. Disponível em: <<https://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2741>>. Acesso em: 20 de março de 2019.

¹⁴ Reporters Without borders for freedom of information. **Singapore - Intolerant government, self-censorship**. Disponível em inglês no link: <<https://rsf.org/en/singapore>>. Acesso em: 20 de março de 2019.

2 O CONTEXTO ATUAL DA ECONOMIA CAPITALISTA GLOBALIZADA

Antes de iniciar um maior aprofundamento no tema em estudo é necessário realizar um exame do atual momento da economia capitalista. O mundo globalizado apresenta princípios básicos, podendo ser ressaltados os seguintes: i) intensificação das relações comerciais; ii) expansão do capital financeiro; iii) redefinição das categorias de trabalho; iv) reorganização das formas de gestão da produção.¹⁵

Os impactos dessas práticas podem ser percebidos no âmbito do mercado de trabalho, o qual apresenta uma demanda cada vez mais intensa por trabalhadores qualificados que buscam desenvolver formas menos conflituosas e mais cooperativas de relacionamento com os empregadores, tendo em vista que seus cargos estão condicionados ao poder de competitividade da empresa. Esse fato acaba por gerar a marginalização dos menos qualificados cujos empregos estão sendo subtraídos pela pujante evolução tecnológica que vem causando um amplo desemprego estrutural.¹⁶

A alta fragmentação da produção causa a dispersão dos trabalhadores, os quais já desprotegidos pelo enfraquecimento dos sindicatos, em meio às intensas mudanças de mercado, passam a voltar seus interesses ao próprio cargo do trabalho, ao invés das lutas coletivas.¹⁷

A intensificação da concorrência entre empresas, por sua vez, tem duas consequências sobre a relação salarial. A primeira delas é a busca da redução de custos no trabalho, enquanto a segunda funciona como corolário da primeira, sendo o aumento da disciplina sobre o trabalho, de maneira a fomentar a precarização da relação salarial com o pretexto da flexibilização, adaptação ao mercado e redução de custos.

Em meio a esse contexto, vários países buscam adequar suas legislações trabalhistas às demandas do mercado, tendo em mente que as empresas no mundo globalizado passaram a quebrar fronteiras em busca das melhores condições para o

¹⁵ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação - a dialética das metamorfoses justalistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, p. 46. 2017.

¹⁶ FERNANDES, Érica Teixeira; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. **Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil**. Revista do Tribunal Regional Trabalho 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, p. 33, 2017.

¹⁷ Ibidem. P. 34.

exercício de sua atividade. Nesse ponto, é importante destacar que as mudanças, principalmente no âmbito trabalhista, surgem nos momentos de crise, uma vez que nas fases de depressão econômica, o país buscará movimentar a economia, gerar empregos e aumentar os índices de desenvolvimento sociais.

O conceito de desenvolvimento nacional, no entanto, apresenta forte controvérsia entre os que defendem uma economia de mercado com pouca intervenção estatal e adoção de políticas de desregulamentação, e os que defendem uma maior intervenção do Estado, no sentido de frear os avanços dos interesses empresariais os quais, sem limitações impostas pelo governo, precarizariam as condições de trabalho. Desse modo, os indivíduos de visão mais liberal tendem a preconizar a geração de empregos e uma maior liberdade de negociação entre patrão e empregados, enquanto aqueles de visão ideológica voltada à esquerda defendem que o direito do trabalho não pode ser limitado a um instrumento de fomento da economia, mas, além disso, ser um instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores contra a busca constante pela maximização de lucros por parte dos empresários.

No que se refere ao trabalho intermitente, enquanto modalidade recentíssima de flexibilização do trabalho surgida para atender as necessidades do mercado, e suas consequências práticas, vários países vêm passando por diferentes experiências, tendo em mente que diferentes formas de regulamentação foram aplicadas.

Em torno da nova modalidade de trabalho surgiram os seguintes questionamentos, os quais fomentaram o debate sobre os limites de aplicabilidade do instituto: Deve o trabalho intermitente ter uso limitado a determinados setores da economia ou/e a faixas de idade dos trabalhadores?; Deve-se determinar um número mínimo e máximo de horas de trabalho para essa modalidade?; O trabalhador nessa modalidade de trabalho tem direito à férias?; Pode o trabalhador vender sua força de trabalho a outros empregadores?; Deve ser paga compensação retributiva durante o período de inatividade do trabalhador?. Os referidos questionamentos foram discutidos em diversos países e muitos deles, pela diferença cultural e ideológica, encontraram diferentes respostas para cada aspecto mencionado.

Desse modo, é importante destacar que existem locais em que os contratos de trabalho intermitente já são aplicados há quase uma década, fato que nos permite analisar as consequências de sua prática sob diferentes pontos de vista.

Cumpra informar, ademais, que o projeto de lei original (PL 6.363/2005) citava os modelos legais de Portugal e da Itália como paradigmas de regulamentação desta espécie contratual, todavia, será visto que vários pontos dessas legislações não foram aplicados no direito brasileiro, enquanto que diversas semelhanças com o direito inglês, o qual aplicou essa modalidade de trabalho quase sem limitações, podem ser identificadas.¹⁸

3 O TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO

O presente capítulo busca esclarecer os principais aspectos do trabalho intermitente nas legislações de Portugal e Itália, países considerados como modelos para o legislador brasileiro, além da legislação britânica, a qual, como será demonstrado, assemelha-se bastante com a brasileira.

3.1 O trabalho intermitente no direito português

No direito português, diferente do que foi estabelecido no Brasil, há uma limitação quanto ao tipo de atividade exercido pela empresa que busque contratar trabalhadores intermitentes. Sendo assim, apenas empresas que exerçam atividades com descontinuidade (interrupções) ou intensidade variável (flutuações) podem recorrer à espécie contratual.

A doutrina subdivide a atividade descontínua em: i) legal, sendo a descontinuidade decorrente dos efeitos da lei, como, por exemplo, as modalidades de pesca sujeitas ao período de defeso; ii) e natural, cuja descontinuidade advém de fatores inerentes à vontade humana, como por exemplo atividades de turismo desportos no período de inverno.¹⁹

¹⁸ 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, n. 51, p. 130-131, 2017.

¹⁹ CARNEIRO, Joana. **O contrato de trabalho intermitente: A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo**. 2017. 41 p. Dissertação (mestrado em direito)- Universidade de coimbra, Coimbra, p. 12, 2017.

No art. 443, §3º da CLT, está previsto que a mão de obra intermitente pode ser utilizada independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador, excetuando-se apenas os aeronautas, regidos por legislação específica.²⁰

Sendo esse o entendimento previsto, o contrato de trabalho intermitente poderia ser aplicado, por exemplo, às diaristas, cuja lei complementar nº 150/2015 acabou por excluí-las da proteção laboral, ao declarar que apenas os empregados domésticos estariam protegidos pela legislação, tendo em mente a ausência da continuidade.²¹

É a partir deste exemplo, que ao contemplar a possibilidade do trabalho intermitente em qualquer atividade do empregador, sem vinculação à intermitência da própria atividade, chega-se à conclusão que todas as prestações de serviços afastadas da proteção laboral unicamente em razão de sua intermitência passam a ser enquadradas como contratos de trabalho subordinados intermitentes, e não mais como trabalho autônomo.

É possível vislumbrar, diante da disposição normativa brasileira, a regularização de todas as relações irregulares de trabalho (“bicos”) as quais apenas se distinguem das relações de trabalho standard pela sua intermitência.

Nesse ponto, parece mais acertada a limitação quanto à intermitência da atividade imposta pelos portugueses, uma vez que passa a evitar que essa espécie de contrato seja utilizada em substituição aos postos a tempo contínuo, precarizando a situação dos trabalhadores em detrimento do acréscimo nos lucros dos empresários.

Nessa toada, a doutrina e a legislação portuguesa identificaram que o trabalho intermitente é gênero de onde decorreriam duas modalidades: i) o contrato de tempo alternado, que deve distinguir períodos de prestação laborativa e períodos de inatividade; ii) e o contrato à chamada, no qual cabe ao empregador, unicamente, a gestão do tempo de trabalho de acordo com as necessidades empresariais.²²

No trabalho alternado as partes estabelecem o início e o termo de cada período de trabalho, além do ritmo de intermitência ser previsível e estar programado no

²⁰ BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

²¹ 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, n. 51, p. 134, 2017.

²² LEITE, Jorge. **Temas de Direito do Trabalho**. Coimbra Editora, Coimbra, p. 34-36, 1990.

contrato. Por outro lado, no trabalho à chamada a prestação não é antecipadamente determinada e o trabalhador se obriga a responder às solicitações do empregador, sendo o ritmo da intermitência imprevisível ou irregular, pois a prestação do trabalhador depende do chamamento do empregador.²³

Ademais, o direito português exige que o contrato de trabalho intermitente tenha volume anual de trabalho mínimo de 6 meses, estabelecido pelas partes de modo consecutivo ou alternado, dos quais 4 meses devem ser obrigatoriamente consecutivos.

Nesse ponto, o direito português preza por estender as garantias do trabalhador, a ponto de dificultar a aderência das empresas ligadas às atividades descontínuas alternadas, uma vez que a prestação mínima de atividade acaba por ser muitas vezes mais extensa do que a duração da atividade intermitente. No tocante ao trabalho à chamada, as partes fixam a antecedência do chamamento, ou seja, a precedência com que o empregador tem de informar o trabalhador do início de cada jornada de trabalho. Esta antecedência, no entanto, não pode ser fixada em menos de 20 dias.²⁴

O referido período mínimo de pré-aviso também é considerado longo pelos empresários, os quais buscam justamente flexibilidade e dinamicidade na demanda da mão de obra.

Vale salientar que, a contrário sensu dos interesses patronais, os legislador português só permite o afastamento desses prazos de antecedência da chamada e a duração dos períodos mínimos de atividade, fixados na lei, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e apenas em sentido mais favorável ao trabalhador. O art. 611-A da lei 13.467/2017, no sentido oposto do que prega o direito português, estabelece, em seu inciso VIII, que em matéria de trabalho intermitente a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei, mesmo que seja mais danosa ao trabalhador.²⁵

Destaca-se ainda que, no Brasil, país com pouca tradição sindical em comparação a vários países da Europa, a aplicabilidade de tais normas de direito do

²³ Ibidem. P. 34-35.

²⁴ CARNEIRO, Joana. **O contrato de trabalho intermitente: A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo**. 2017. 41 p. Dissertação (mestrado em direito)- Universidade de Coimbra, Coimbra, p. 15, 2017.

²⁵ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

trabalho deveria ocorrer de forma mais cautelosa, tendo em mente que a atividade negocial com possibilidade de redução de direitos aos empregados pode ser extremamente danosa ao operariado.

Contudo, o Brasil parece adotar um movimento contrário à lógica do direito do trabalho e da própria constituição nacional de proteção ao trabalhador e à qualidade dos empregos oferecidos, promulgando leis no sentido da flexibilização e da parassubordinação do trabalho, sem ao menos tentar balancear os avanços e efeitos da globalização no mercado produtivo.

3.2 O trabalho intermitente no direito italiano

A legislação italiana define, no § 1º do art. 13 do Decreto Legislativo n. 81/2015, o contrato de trabalho intermitente como o contrato, também a tempo determinado, mediante o qual um trabalhador se coloca à disposição de um empregador que pode utilizar da prestação de trabalho de modo descontínuo ou intermitente, segundo as exigências individuais estabelecidas pelos contratos coletivos, também com referência à possibilidade de desenvolver prestações de trabalho em períodos predeterminados no arco temporal de uma semana, de um mês ou dentro de um ano. Na falta de contrato coletivo, os casos de utilização de trabalho intermitente são tratados através de decreto do Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais.²⁶

Após conceituar o objeto da legislação, o decreto regula o tema de modo minucioso, apresentando vedações e limites à utilização do trabalho intermitente. O primeiro desses limites impõe a contratação de uma faixa etária específica de mão de obra contemplando os indivíduos com menos de 24 anos de idade, desde que a prestação laborativa se desenvolva até a idade completa de 25 anos de idade, e com mais de 55 anos. A referida limitação imposta pelo legislador italiano apresenta o contrato de trabalho intermitente como ferramenta para combater o desemprego entre os jovens, os quais necessitam de experiência profissional, aprimoramento de currículo e visam uma futura contratação por período indeterminado; e entre as pessoas com mais de 55 anos, as quais buscam um complemento da renda ou

²⁶ ITÁLIA. Decreto legislativo nº 81/2015. Decreto disponível em italiano no link: <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>>. Acesso em: 09 de março de 2019.

aposentadoria, ou ainda que estejam tendo dificuldade para serem reintegradas ao mercado de trabalho.²⁷

Desse modo, o empregador passa a ver no trabalho intermitente um estímulo para contratar essas espécies de mão de obra que outrora eram preteridas no mercado de trabalho.

Outro limite importante estabelecido é o referente ao período de duração do contrato intermitente que, com exceção dos setores de turismo, empresas destinadas a serviços direcionados ao público (definido pela doutrina italiana como atividades de pensões, dormitórios, banhos públicos, restaurantes, bares, cafés, etc.) e de espetáculos, é admitido para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período total não superior a quatrocentos dias de trabalho, no intervalo de três anos. Sendo o período excedido, a relação relativa torna-se uma relação de emprego permanente a tempo indeterminado.²⁸

Ademais, o direito italiano destaca duas hipóteses de utilização do contrato de trabalho por chamada: no primeiro modelo o empregado concede ao seu empregador a sua disponibilidade, isto é, estará sempre acessível para atender às chamadas do patrão. Em contrapartida, o empregador se encontra obrigado a arcar com uma indenização mensal de disponibilidade estabelecida pelo contrato individual de trabalho cujo valor varia de contrato para contrato, respeitados os limites legais. No mesmo sentido, o empregado assume a responsabilidade de não poder, sem justo motivo, se recusar a fornecer o trabalho, sob pena de rescisão do contrato, ação disciplinar com perda do subsídio de disponibilidade e dever de compensação de valores por eventuais danos ao empregador, a depender do conteúdo do acordo coletivo.²⁹

Já no segundo modelo de trabalho por chamada, o empregador não tem a responsabilidade de pagar indenização por disponibilidade, tendo em vista que o empregador tem a faculdade de aceitar ou não o trabalho proposto. Insta salientar,

²⁷ 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, n. 51, p. 141, 2017.

²⁸ ITÁLIA. Decreto legislativo nº 81/2015. Decreto disponível em italiano no link: <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>>. Acesso em: 09 de março de 2019.

²⁹ PAGANO, Antonio. **Il lavoro a chiamata o intermittente: come funziona la legge Biagi**. 2013. Disponível em italiano no link: < https://www.laleggepertutti.it/2126_il-lavoro-a-chiamata-o-intermittente-come-funziona-la-legge-biagi>. Acesso em: 09 de março de 2019.

que o tempo de pré-aviso da chamada do trabalhador não pode ser inferior a um dia útil.³⁰

A título de crítica, é mister apontar que o art. 452-A, § 4º, inserido na CLT pela reforma trabalhista, estabeleceu multa de 50% da remuneração à parte que, sem justo motivo, descumprir o acordo de trabalho por chamada firmado. Todavia, o legislador brasileiro ao se inspirar na norma italiana supracitada, conseguiu criar uma situação totalmente desfavorável ao empregado, qual seja o fato do trabalhador apenas receber pelas horas efetivamente trabalhadas e ainda estar sujeito a uma multa caso falte um compromisso firmado, configurando mais uma transferência de riscos do patronato à classe operária.

É necessário ressaltar ainda que a legislação italiana reafirmou a necessidade de tratamento igualitário entre os trabalhadores a tempo indeterminado e os de contrato intermitente, além de proibir a utilização deste tipo de contrato por empresas que tenham efetuado recentes dispensas coletivas.³¹

O art. 17, §2º, da Legge Biagi, determina que o tratamento econômico, normativo e previdenciário do trabalhador intermitente deve ser proporcional em razão da prestação laborativa efetivamente desenvolvida, em particular no que diz respeito à retribuição global e de cada componente desta, inclusive férias e em matéria de doença e infortúnio, licença gestante e licença-paternidade.³²

Especificamente ao tema da Previdência social, a Itália apresenta legislação ampla e minuciosa, deixando claras as hipóteses, bases e formas de recolhimento através, inclusive, de circular do Instituto Nacional de Previdência Social italiano³³, fato esse que fomenta a utilização do contrato de trabalho intermitente no mercado.

Nesse aspecto, é importante destacar, que um dos pontos mais controversos sobre o contrato intermitente, no Brasil, pertence justamente ao recolhimento previdenciário do empregado cujo rendimento mensal fique abaixo do salário mínimo. O assunto não foi tratado pelo legislador da reforma trabalhista e a

³⁰ ITÁLIA. Decreto legislativo nº 81/2015. Decreto disponível em italiano no link: <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>>. Acesso em: 09 de março de 2019.

³¹ 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, n. 51, p. 144, 2017

³² ITÁLIA. Decreto legislativo nº 81/2015. Decreto disponível em italiano no link: <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>>. Acesso em: 09 de março de 2019.

³³ ITÁLIA. Circular nº 17 de 08 de fevereiro de 2006 do INPS. Circular disponível em italiano no link: <<https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2017%20del%208-2-2006.htm>>. Acesso em: 11 de março de 2019.

regulação proposta pela Medida Provisória nº 808, que incluía ao segurado a faculdade do recolhimento ao Regime Geral de Previdência Social da diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidiria a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador, acabou por caducar.

Desse modo, o assunto continua nebuloso, o que traz insegurança jurídica tanto para os trabalhadores, os quais acabam por buscar a informalidade ao notar que direitos como o auxílio doença e salário-maternidade não estão garantidos pela legislação para os trabalhadores intermitentes que recebam menos de um salário mínimo, quanto para os empregadores, que encontram dúvidas no momento de fixar a base para a contribuição previdenciária aos operários.

3.3 O trabalho intermitente no direito inglês

A Inglaterra, bem como os outros países integrantes do Reino Unido, aderiram ao modelo de trabalho intermitente conhecido como “contrato zero hora”. A referida modalidade de contrato, estabelecida pelo art. 27º do Employment Rights Act³⁴, não assegura um número fixo de horas de trabalho, além do funcionário trabalhar por demanda, pelo sistema “stand-by time” ou “on-call time”, no qual o trabalhador fica sujeito às convocações do empregador.

O legislador britânico, em sentido contrário às garantias defendidas nos modelos italiano e português, estabeleceu uma legislação aberta e pouco restritiva. Um dos poucos limites impostos ao empregador é a inexecutabilidade de qualquer cláusula de um contrato de horas zero que proíba o trabalhador de realizar trabalho ou executar serviços sob outro contrato ou sob qualquer outro acordo, ou que proíba o trabalhador de fazê-lo sem o consentimento do empregador³⁵.

A justificativa da implantação desse tipo contratual, na Inglaterra, está pautada na redução dos custos de mão de obra, pela otimização de seu uso, sem retirar direitos legais dos trabalhadores, o que seria politicamente inviável. O cenário existente à época da adoção do contrato zero hora, contribuiu fortemente para a implementação de políticas flexibilizadoras do trabalho, uma vez que o ambiente do

³⁴ INGLATERRA. Employment Rights Act. Decreto disponível em inglês no link: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>. Acesso em: 15 de março de 2019.

³⁵ Ibidem.

mercado, por volta dos anos 2000, começou a ser marcado pela fluidez da demanda que não mais podia ser mensurada com precisão, em planejamentos de longo prazo. Desse modo, a imprevisibilidade da demanda exigiu uma legislação que possibilitasse uma maior gestão e flexibilidade da força de trabalho, capaz de moldar os custos às flutuações de consumo que somente poderiam ser planejadas no curto prazo, dando oportunidade dos negócios suscetíveis a maiores sazonalidades de sobreviver às retrações econômicas.³⁶

Nesse sentido, resta cristalino que o governo britânico resolveu optar por uma legislação flexibilizadora do trabalho, a fim de acompanhar as mudanças e particularidades das regras ditadas pela economia neoliberal globalizada.

Segundo dados do Trades Union Congress (TUC), considerado o sindicato nacional central ou uma federação dos sindicatos do Reino Unido, a flexibilidade do “contrato zero hora” traz benefícios apenas aos empregadores, tendo em mente que a pesquisa revelou que a grande maioria de pessoas com nessa modalidade de contrato quer sair ou almeja um contrato a tempo integral. Somado a isso, a pesquisa expõe que trabalhadores de horas zero trabalham regularmente durante a noite por baixos salários, colocando sua saúde em risco, e muitos enfrentam a constante incerteza de não saber quando o seu próximo turno virá. O TUC aponta que o salário médio por hora para alguém em um “contrato de zero horas” foi de £7,70 comparado a £11,80 para outros trabalhadores e constatou-se que 23% dos contratos de horas zero têm o trabalho noturno como parte normal de seu padrão de trabalho, em comparação com 11% de outros trabalhadores. Nesse ínterim, a pesquisa realizada sustenta a tese de proibição desse tipo contratual.³⁷

Outra pesquisa indica que em 2017 o número de faltas por motivo de doença atingiu a taxa mais baixa em 25 anos. Em paralelo à estatística, trabalhadores em “contrato zero hora” foram entrevistados e confessaram que em várias ocasiões a falta de horas garantidas às vezes era usada para fazer com que os funcionários executassem tarefas e fizessem turnos que, em outras ocasiões, não teriam realizado. Caso eles se recusassem a executar o serviço, suas horas seriam

³⁶ SATO, Gabriela. **Contrato “Zero Hora”: o sucesso da inspiração britânica para o contrato intermitente**. 2018. Disponível em: <<https://empregointermitente.com.br/2018/01/19/contrato-zero-hora-contrato-trabalho-intermitente/>>. Acesso em: 15 de março de 2019.

³⁷ Ban zero-hours contracts that exploit workers, says TUC. **BBC**, Londres, 2019. Disponível em inglês em: <<https://www.bbc.com/news/business-47193809>>. Acesso em: 26 de março de 2019.

cortadas, sendo a mesma sistemática aplicada quando o trabalhador estivesse doente.³⁸

A mesma sistemática da redução do número de faltas por motivos de doença tem tido efeito similar na recentíssima lógica da economia “*gig*”. A tendência mundial, trazida a reboque pelos avanços tecnológicos de *startups* de sucesso, gerou o aumento do trabalho autônomo por demanda, em que muitas vezes o indivíduo, com medo de não mais ser chamado ou de não garantir uma renda mensal suficiente para suprir seus gastos, põe em risco sua própria saúde.³⁹

A economia “*gig*”, motivada por um mercado movido pelo consumidor e pela volatilidade da demanda, além de forçar o uso do modelo de contrato intermitente, criou uma categoria de trabalho *sui generis*, na qual o tomador do serviço é o próprio consumidor. Sendo assim, as plataformas digitais nos moldes *peer-to-peer* (P2P), não oferecem o serviço de forma direta ao consumidor final, apenas atuam como meio e instrumento simplificador da relação. A título exemplificativo, na opinião das empresas detentoras desse tipo de plataforma, os motoristas que utilizam o aplicativo da Uber não são pagos pela empresa, mas sim pelos clientes; os meios de produção não são fornecidos pela Uber, uma vez que os motoristas usam seus próprios carros e pagam pelo combustível; e os provedores do serviço não precisam se comprometer com uma jornada laboral mínima.⁴⁰

Nesse íterim, a lógica do trabalho “*Just in time*” ultrapassa as barreiras da flexibilidade posta no contrato de trabalho intermitente, já severamente criticada pela doutrina, e cria uma dinâmica ultra flexível em que há a tentativa de excluir a relação jurídica patrão-empregado da incidência legal juslaboral.

No Reino Unido, as disputas judiciais seguem intensas no que se refere à existência ou não de um vínculo de trabalho entre as empresas detentoras das plataformas e os prestadores de serviço.

A Deliveroo, empresa que intermedia a entrega de alimentos entre o restaurante e o consumidor final, vem travando uma batalha judicial contra o Sindicato dos

³⁸ BLOODWORTH, James. People taking fewer sick days in Britain means more exploitation. **The Guardian**, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/aug/01/fewer-sick-days-more-exploitation-zero-hours-scared-unwell>>. Acesso em: 26 de março de 2019.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ MONTEIRO, Luciana. **Implicações da *gig economy* nas relações de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69413/implicacoes-da-gig-economy-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 26 de março de 2019.

Trabalhadores Independentes da Grã-Bretanha (IWGB), a qual teve como estopim um protesto em frente à sede da empresa em decorrência da mudança de remuneração dos trabalhadores de 7 euros por hora mais 1 euro por entrega (o que já é inferior ao salário mínimo no Reino Unido), para 3,75 euros por entrega, excluindo assim o pagamento por hora, fato que muda significativamente os riscos para os trabalhadores. Após a manifestação, iniciou-se um movimento grevista, no qual os trabalhadores pararam de aceitar os pedidos do aplicativo da Deliveroo e organizaram atos todos os dias do lado de fora da sede. Depois de uma semana de greve, a Deliveroo anunciou que não iria mais impor as mudanças no pagamento.⁴¹ Em novembro de 2018, o Comitê Central de Arbitragem, que considera casos de reconhecimento sindical e de negociação coletiva, rejeitou um pedido do IWGB para representar os pilotos da Deliveroo no norte de Londres, concluindo que os passageiros podiam repassar o serviço para um substituto ou largar na hora que conviesse, além de que não eram obrigados a fornecer um “serviço pessoal” e, portanto, não podiam ser classificados como trabalhadores ou empregados com direito à negociação coletiva. Em sede de revisão judicial da decisão, o sindicato alegou que não permitir a negociação coletiva violaria os direitos dos pilotos da Deliveroo sob a convenção europeia de direitos humanos. Contudo, em dezembro de 2018, o tribunal superior concluiu que os pilotos não estavam em uma “relação de emprego” no contexto do direito europeu dos direitos humanos. O sindicato afirmou que apelará da decisão superior e a discussão ainda segue.⁴²

A Uber passa por problema semelhante, entretanto vem sofrendo seguidas derrotas nos tribunais britânicos. Juízes rejeitaram o recurso da Uber contra um tribunal trabalhista que determinou que seus motoristas deveriam ser classificados como trabalhadores com acesso ao salário mínimo e férias.⁴³ A empresa americana sofreu novo revés quando, em recente decisão de um tribunal do estado de Nova York, dois ex-motoristas da Uber tiveram o vínculo trabalhista reconhecido e o

⁴¹ WOODCOCK, Jamie. **Deliveroo and UberEats: organising in the gig economy in the UK**. 2017. Disponível em inglês em: <<http://www.concessioniprecarie.org/2016/11/11/deliveroo-and-ubereats-organising-in-the-gig-economy-in-the-uk/>>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

⁴² BUTLER, Sarah. Deliveroo riders lose high court battle to gain union recognition. **The Guardian**, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <<https://www.theguardian.com/business/2018/dec/05/deliveroo-riders-lose-high-court-battle-gain-union-recognition>>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

⁴³ BUTLER, Sarah. Uber loses appeal over driver employment rights. **The Guardian**, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <<https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

pedido de recebimento de *Unemployment benefits* (uma espécie de seguro-desemprego) concedido.⁴⁴ Nesse sentido, vêm se entendendo que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego estão presentes na sistemática envolvendo a Uber e seus motoristas, tendo em mente os seguintes pontos: i) O serviço é prestado por pessoa física; ii) a empresa exige que o serviço seja realizado pessoalmente (*intuitu personae*); iii) o motorista é obrigado a se submeter às regras da empresa, caso contrário são penalizados ou demitidos (*log-off*), além de estar sendo constantemente avaliado pelos consumidores (não atingindo boas avaliações pode ser dispensado), fato que configura a subordinação; iv) a Uber, através de algoritmos, determina os valores a serem pagos e recebe os pagamentos realizados por meio de cartão de crédito, desconta sua margem, depois repassa para o motorista (onerosidade); v) o contrato firmado é de trato sucessivo (princípio da continuidade da relação de emprego), isto é, contrata-se um indivíduo para trabalhar com perspectiva de continuar prestando o serviço (não-eventualidade da relação) e não em função de um evento específico, como nos casos de contrato de empreitada ou serviços de um profissional liberal; vi) os frutos da prestação do serviço são auferidos pelo empregador (alteridade), fato que enseja a assunção dos riscos da atividade econômica por parte do empregador, não podendo repassar ao empregado os prejuízos e custos do serviço. Neste sentido a Uber, bem como diversas empresas que trabalham com a plataforma P2P, sistematicamente tentam repassar os riscos para o empregado.⁴⁵

A “Uberização” é fenômeno bastante debatido pela doutrina atual, a qual descreve a tendência de flexibilização laboral como um desenvolvimento moderno das antigas pretensões de precarização. Nesse sentido, As novas tecnologias são acompanhadas de técnicas avançadas de expropriação e controle do trabalho, as quais se mostram evidentes, mas ao mesmo tempo de difícil localização, mapeamento de sua fonte e delimitação da forma como operam. Transformar os empregados em uma multidão de difícil individualização de nanoempreendedores,

⁴⁴ SCHEIBER, Noam. Uber Drivers Ruled Eligible for Jobless Payments in New York State. **The New York Times**, Nova York, 2016. Disponível em inglês: <https://www.nytimes.com/2016/10/13/business/state-rules-2-former-uber-drivers-eligible-for-jobless-payments.html>>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

⁴⁵ GUARDIA, Flavio Marcelo. **Motoristas Uber têm direitos trabalhistas?**, 2016. Disponível em: <<https://flavioguardia.jusbrasil.com.br/artigos/394715995/motoristas-uber-tem-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

regulados por normas de uma empresa/plataforma que possui algoritmos, que estão diretamente ligados a uma massa de consumidores/avaliadores do serviço, aumenta a competitividade e a pressão sobre o trabalhador, o qual em meio a uma multidão pode ser dispensado sem que ninguém perceba. Desse modo, a falta de forma definida é o fator de complexidade adicionado na busca da redução ou até exclusão dos custos sociais do trabalho.⁴⁶

A lógica da uberização parece ser o nível mais elevado de um processo de flexibilização que vem sendo gerado há décadas, em busca da maximização do lucro sobre o trabalho. Nesse sentido, o trabalho intermitente (principalmente na modalidade do “*just in time*”) pode ser interpretado como o primeiro passo para a passagem da dinâmica tecnológica das plataformas digitais que criaram o trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital.⁴⁷

Apesar das fortes críticas, os defensores do modelo contratual flexível afirmam que a taxa de desemprego no Reino Unido atingiu o menor nível em 4 décadas, chegando ao índice de desemprego de 4% nos últimos 3 meses de 2018, além dos ganhos salariais terem aumentado em 3,4% ao ano.⁴⁸ No entanto, economistas dizem que os números mais recentes mostram que o uso de contratos zero horas está começando a se estabilizar depois de ter caído nos últimos anos na Inglaterra, uma vez que os menores níveis de desemprego registrados acarretariam em um maior poder aos trabalhadores para exigir mais direitos e maiores salários.⁴⁹

A flagrante semelhança entre a legislação britânica e a nova legislação trabalhista brasileira, denota a influência daquela exercida sobre a lei nº 13.467/2017, mesmo que não assumida pelo congresso brasileiro. Contudo, parece que a importação da lógica laboral do “contrato zero-hora” não é compatível com o sistema constitucional brasileiro.

⁴⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **IHU-Online – Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo/RS, nº 503, ano XVII, P. 20-28, abril, 2017. Entrevista concedida a Ricardo Machado.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Taxa de desemprego no Reino Unido atinge menor nível em quatro décadas. **Valor Econômico**, Rio de Janeiro, 2019. <https://www.valor.com.br/internacional/6124523/taxa-de-desemprego-no-reino-unido-atinge-menor-nivel-em-quatro-decadas>>. Acesso em 26 de março de 2019.

⁴⁹ ELLIOTT Larry e KOLLEWE, Julia. **Pay growth slows to weakest in a year despite fall in joblessness**. The Guardian, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <<https://www.theguardian.com/business/2018/aug/14/uk-unemployment-falls-pay-growth-jobless-rate>>. Acesso em: 05 de abril de 2019.

É mister ressaltar, *prima facie*, que a Inglaterra, mesmo sendo uma das mais consolidadas democracias liberais do mundo e um verdadeiro Estado Constitucional, não possui uma constituição escrita e sistematizada. Desse modo, a Constituição inglesa é historicamente construída por duas espécies normativas: i) as Convenções; ii) e as “leis constitucionais” ou leis de conteúdo constitucional.⁵⁰

As Convenções constitucionais são regras não escritas de organização do Estado, as quais se desenvolvem na prática governamental, e não na prática jurídica. Já as leis de conteúdo constitucional, são estatutos normativos emanados do parlamento que consagram direitos e garantias fundamentais, tendo como principais exemplos a Magna Carta de 1215, o *Petition of Right* de 1628 e o *Bill of Rights* de 1689.⁵¹

Ademais, em respeito ao princípio da Soberania do Parlamento, a constituição inglesa pode ser modificada por simples edição de lei do Parlamento, sendo a mesma considerada flexível, uma vez que seu processo de modificação é o mesmo do procedimento legislativo ordinário. Nesse sentido, o conteúdo é o ponto de diferenciação entre a legislação constitucional e a não constitucional, não podendo se falar em controle de constitucionalidade na Inglaterra. No processo histórico inglês a supremacia absolutista do rei foi substituída pela supremacia das casas do parlamento, não se aplicando a lógica da supremacia do texto constitucional.⁵²

A edição do *Humans Rights Act* em 1998, ato que incorporou no Reino Unido os direitos previstos na Convenção Europeia de Direitos Humanos, representou, de certo modo, ferramenta constitucional de pressão política à Soberania do Parlamento, pois as legislações internas passaram a estar sujeitas a um crivo de compatibilidade com os direitos humanos expressamente consagrados. Importante salientar que a declaração de incompatibilidade não enseja nulidade automática da norma interna posta, sendo o Parlamento o responsável por manter ou não no ordenamento jurídico as leis declaradas incompatíveis, ciente de que a manutenção

⁵⁰ CYRINO, André Rodrigues. **Revolução na Inglaterra? Direitos Humanos, Corte Constitucional e declaração de incompatibilidade das leis. Novel espécie de Judicial Review.** Revista de Direito Processual Geral, Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, n. 62, p. 28 - 29. 2007.

⁵¹ Ibidem, p. 30.

⁵² LARANJEIRA, Márcio Fernando Bouças. **Separação de poderes, supremacia do Parlamento e controle de constitucionalidade.** Revista da Advocacia Geral da União, ano 12, nº 38, p. 2-3, out./dez. 2013.

de atos contrários aos direitos humanos gerarão, pelo menos, constrangimento político interno e externo.⁵³

Na mesma esteira, o Constitutional Reform Act de 2005 previu o estabelecimento de uma Corte Suprema no Reino Unido. A criação de uma corte constitucional composta por 12 juízes, fomentou o esvaziamento das funções jurisdicionais da Câmara dos Lordes e do Lorde Chanceler além da separação das funções judiciária e legislativa, que eram, na prática, exercidas ambas pelo mesmo órgão, qual seja, a Casa dos Lordes.⁵⁴

Nesse sentido, na Inglaterra há o controle dialético de constitucionalidade, pelo qual o Parlamento realiza um controle político e a Suprema Corte um controle Judicial, sem ferir o dogma da Supremacia do Parlamento. O Parlamento apresenta um Estatuto (tese), que será controlado pela Corte Suprema através da declaração ou não de incompatibilidade (antítese) e desse diálogo entre o jurídico e o político pode o Parlamento realizar um *ammendment* (emenda do ato).⁵⁵

A regulamentação sobre os “contratos zero-hora” não representa afronta ao sistema jurídico inglês, nem aos direitos previstos na Convenção Europeia de Direitos Humanos, sendo, portanto, ato editado pelo parlamento no pleno exercício de seus poderes políticos em conformidade com a estrutura constitucional britânica, sendo possível apenas discutir o conteúdo moral ou ideológico da medida flexibilizadora dos direitos laborais.

Na mesma baliza, a importação do instituto do trabalho intermitente, principalmente na modalidade de trabalho por chamada (*just-in-time*), não pode ser aplicado de maneira irrestrita, a despeito da constituição normativa brasileira, uma vez que a escolha política por uma legislação precarizante e flexibilizadora do trabalho, tendo em mente a perseguição de valores neoliberais, vai de encontro à lógica laboral garantista prevista na constituição de 1988.

⁵³ DA SILVA, Rafael. A nova Corte Suprema do Reino Unido e o controle da constitucionalidade. Revista científica dos estudantes de Direito da UFRGS, Porto Alegre, v. 1, nº 2, p. 47-48. Nov. 2009.

⁵⁴ Fitzgerald, Peter L., **Constitutional Crisis Over the Proposed Supreme Court for the United Kingdom**. p. 244, 2004. Disponível em inglês em: <www.law.stetson.edu/fitz/fitzstuff/UK%20Supreme%20Court.pdf>. Acesso em: 10 de abril de 2019.

⁵⁵ DA SILVA, Rafael, op. cit., p. 50.

4 A INADEQUAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO ÂMBITO DO MODELO NORMATIVO BRASILEIRO

A legislação brasileira vigente acerca do trabalho intermitente, ao aproximar-se do modelo liberal adotado no Reino Unido, esquece das balizas constitucionais e dos próprios valores protecionistas laborais nacionais. Nesse sentido, é de fundamental importância, inicialmente, apontar os artigos que evidenciam o modelo ideológico adotado pelo legislador brasileiro e *a posteriori*, através de uma análise constitucional, destacar a inadequação entre as normas estabelecidas pela reforma e o modelo normativo brasileiro.

O art. 443, em seu §3º, estabelece:

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.⁵⁶

Diante da leitura do dispositivo, é possível destacar que o legislador autorizou, de maneira expressa, a contratação de mão de obra intermitente para qualquer tipo de atividade do empregado ou empregador. Como já destacado em tópicos anteriores, a possibilidade de contratação de mão de obra intermitente, independentemente da intermitência da atividade, é característica marcante da legislação britânica, a qual buscou flexibilizar direitos em prol do desenvolvimento econômico. No mesmo sentido precarizante, o art. 452-A expõe:

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

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

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

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias,

⁵⁶ BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.⁵⁷ [...]

A norma supracitada, ao contrário do que pregam as legislações portuguesa e italiana, mencionadas como paradigma, reafirma a livre adoção do trabalho intermitente, todavia, apenas regulamenta o trabalho por chamada e ainda inova negativamente ao prever multa ao empregado por descumprimento do acordo.

A modalidade de trabalho intermitente adotada pelo congresso brasileiro, dessa maneira, apresenta evidente retrocesso social e diminuição de direitos laborais, arrimada numa justificativa de desenvolvimentista, diante de um cenário de crise. Diante de uma análise mais desatenta, a opção política por flexibilizar direitos laborais na busca de competitividade do mercado internacional poderia ser plenamente aceita, contudo, em um estado constitucional democrático, deve-se antes analisar os preceitos constitucionais adotados pelo Estado.

Nesse contexto, insta sublinhar que a Carta Constitucional de 1988 estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, em patente instituição de um Estado que preserva os direitos sociais e fundamentais e que prima pela instauração de uma ordem social justa.

A implementação efetiva do princípio da justiça social, no âmbito dos direitos sociais fundamentais do trabalho, apenas pode ser concretizada com o respeito e reconhecimento do princípio da vedação ao retrocesso, disposto constitucionalmente de maneira implícita, tendo por finalidade combater ato que fulmine um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.⁵⁸ Ademais, o próprio texto constitucional traz à baila a natureza progressiva das garantias constitucionais trabalhistas quando dispõe da seguinte forma: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.” (grifo nosso).⁵⁹

No propósito de reafirmar a construção de uma sociedade justa e de definir garantias mínimas aos cidadãos, os direitos sociais do trabalho foram alçados à

⁵⁷ BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

⁵⁸ MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65, jul./dez.2010

⁵⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

categoria de garantias fundamentais, sendo localizados, inclusive, no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, do Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu art. 6º; bem como no Capítulo I - dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, do Título VII - Da Ordem Econômica e Financeira, em seu art. 170, o qual estabelece que a ordem econômica estará fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.⁶⁰

O *caput* do art. 170 da Constituição da República é um dos maiores exemplos do caráter diretivo do texto maior, tendo em mente que explicita quais políticas econômicas são legítimas no plano normativo-ideológico brasileiro.

Partindo da ideia de uma ideologia constitucionalmente adotada, deve-se apontar para a Constituição como fundamento de legitimidade de políticas públicas e econômicas. Nesse ponto, existem duas visões doutrinárias acerca do tema. A primeira corrente é a do pragmatismo-eficientista, cujas balizas teóricas estão alinhadas à ideia de justiça como eficiência, ou seja, suas avaliações sobre a legitimidade da juridicização das políticas econômicas e sociais são formuladas a partir de uma análise das consequências da ação estatal no ambiente econômico. Desse modo, a legitimidade de uma política econômica estaria condicionada ao seu impacto econômico e social.⁶¹

Uma segunda corrente denominada de normativista-dirigente defende a Constituição como único vetor normativo-axiológico adequado ao processo de fundamentação das políticas econômicas e sociais. A referida visão doutrinária está pautada em dois pilares: a ideia de um constitucionalismo dirigente e a tese de ideologia constitucionalmente adotada. Para essa vertente, a Constituição livra-se de uma suposta neutralidade e assume uma posição de protagonismo na transformação do plano fático, na medida em que a norma constitucional visa estabelecer um programa de alteração das estruturas sociais e econômicas para o Estado e para a sociedade. Nesse aspecto, o discurso de fundamento de legitimidade passa de um aspecto puramente jurídico-formal, como é o caso da legitimidade do ordenamento jurídico em Kelsen ou Hart, para uma justificação

⁶⁰ MELO, Geraldo Magela, op. cit., p. 66.

⁶¹ CLARK, Giovani. CORRÊA, Leonardo Alves. NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Ideologia constitucional e pluralismo produtivo**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Número especial em memória do professor Washington Peluso Albino de Souza. P. 278. 2013.

materialista, uma vez que o diretivismo constitucional determina a vinculação da ação política ao projeto jurídico social positivado na Constituição.⁶²

Nesse ponto, a ideologia da Constituição diretiva brasileira funciona como barreira à implementação de políticas públicas, de caráter ultraliberal, por exemplo, que vão de encontro aos seus valores, além de servir como um parâmetro hermenêutico segundo o qual o intérprete, ao analisar a juridicização da política econômica, deve condicionar-se aos fundamentos normativo-axiológicos postos na Carta Maior.

Ultrapassadas as bases teóricas, urge ressaltar, portanto, que uma legislação inspirada no modelo ultraliberal de trabalho intermitente, pautado principalmente nas políticas flexibilizadoras e precarizantes das garantias laborais, não é compatível com o modelo normativo brasileiro, uma vez que vai de encontro aos valores de uma Constituição normativo-diretivistica, cujo modelo de sociedade traçado impede o enfraquecimento de direitos fundamentais do trabalho na busca de um alinhamento à economia mundial dominante.

⁶² Ibidem. P. 279-280.

CONCLUSÕES

Diante da análise do contexto econômico, tecnológico e laboral na nova dinâmica capitalista globalizada, e do estudo do instituto do trabalho intermitente aplicado nas legislações de Portugal, Itália e Inglaterra, é possível perceber que a implementação dessa modalidade de trabalho pelos legisladores estrangeiros acontece sempre dentro dos limites ideológicos traçados nas respectivas constituições.

Desse modo, em Portugal, as normas laborais sobre intermitência apresentam limites firmes e restritos, tendo em mente a opção ideológica e política de fomentar a atividade econômica, esta sustentada principalmente em serviços de caráter sazonal e intermitente ligados ao turismo, sem abrir mão da tradição cultural e constitucional do garantismo dos direitos trabalhistas e diretivismo social. Nesse ínterim, o uso do instituto do trabalho intermitente foi aplicado com cautela ao ordenamento jurídico português, sendo sopesados princípios constitucionais a fim de fomentar progressos sociais. A possibilidade, por exemplo, de alavancar determinados tipos de empresas que exercem atividades com descontinuidade (interrupções) ou intensidade variável (flutuações), mediante uma regulamentação bem feita, neste caso, tem potencial de beneficiar a economia do país e diminuir o número de desempregados sem que haja um prejuízo à classe trabalhadora.

Na Itália, país de forte tradição sindical e de lutas por direitos laborais, a proposta de reforma da legislação trabalhista, apresentada pelo governo de Silvio Berlusconi, foi acompanhada de forte pressão popular e sindical contrária, chegando ao ponto de ter ocorrido um atentado com dinamite contra o Ministério do Interior italiano, em pleno centro de Roma, e três semanas depois, o assassinato de Marco Biagi, economista e conselheiro do Ministério do Trabalho.⁶³

A referida legislação determina a aplicação do modelo intermitente de trabalho a uma faixa de trabalhadores com grande dificuldade de encontrar emprego, como forma de fomentar as empresas a utilizar esse tipo de mão de obra tantas vezes renegada; bem como implanta mecanismos que fomentam a contratação por tempo indeterminado desses empregados. Mesmo considerando

⁶³ Brigada Vermelha assume assassinato em site na internet. **BBC**, Londres, 2002. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2002/020321_italiadi.shtml>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

que a Legge Biagi possui perfil precarizante, visando uma maior geração de emprego, produtividade e concorrência no mercado internacional, deve-se ressaltar que a opção legislativa proposta pelo governo e aprovada pelo Parlamento retrata uma posição política e ideológica possível e legítima dentro da dinâmica constitucional italiana, a qual apresenta normas diretivas e garantistas mais abertas que as brasileiras.

Em terras inglesas, a legislação é totalmente ampla e irrestrita no sentido da possibilidade da utilização do trabalho à chamada a qualquer tipo de atividade empresarial. A política adotada no Reino Unido, apesar de flagrantemente atentar contra a saúde, conforto e bem-estar dos trabalhadores, a fim de fomentar níveis de competitividade e produção elevados, não pode ser questionada quanto a sua legitimidade constitucional. A própria organização do Estado britânico sustenta as decisões tomadas pelo seu Parlamento, o qual possui a última palavra na aprovação da legislação. Dessa maneira, só é possível falar em controle dialético de constitucionalidade entre Suprema Corte e Parlamento, à luz da interpretação das normas da Convenção Europeia de Direitos Humanos, integralizadas ao Reino Unido pelo *Humans Rights Act*, em que o Parlamento, mesmo pressionado politicamente, sempre terá a última palavra (dogma da Supremacia do Parlamento).

Contudo, a aplicação da sistemática do trabalho intermitente, da forma como foi implantada no ordenamento brasileiro, além de ser extremamente mal regulamentada e incompleta, possui conteúdo incompatível com a constituição brasileira.

Um primeiro ponto já destacado é a regulamentação precária do modelo de trabalho intermitente instituído pelo congresso nacional brasileiro. A aprovação da reforma trabalhista, muito por conta da rapidez da tramitação no congresso e da falta de debate sobre o tema (motivada pelo caráter impopular das medidas), gerou o descontentamento tanto dos trabalhadores quanto dos empresários. Mesmo com o atendimento de muitas das pautas e pressões do patronato brasileiro, a lei nº 13.467/2017 acabou por gerar descontentamento inclusive nos empregadores, uma vez que a falta de regulamentação acarretou insegurança jurídica e imprevisibilidade.

A referida precariedade das regras presentes no texto reformista é retratada na recentíssima decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região pela qual foi declarada nula a decisão do juízo *a quo* que havia indeferido o pleito da reclamante

por considerar que a prestação de serviços se deu na vigência da Lei 13.467/2017, motivo pelo qual considerou o contrato plenamente legal e possível, não violando os princípios da dignidade da pessoa humana e nem da vedação ao retrocesso social. Mesmo o §3º, do art. 443 da CLT, estabelecendo o trabalho intermitente como aquele 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;⁶⁴ no julgado, a Turma defendeu o tese interpretativa que o contrato de trabalho intermitente seria uma forma de contratação excepcional, válida somente em atividade empresarial descontínua e que o legislador, na realidade, estaria se referindo à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si.⁶⁵

O julgamento do caso acima descrito, além de demonstrar a vagueza e a falta de limites os quais deveriam ter sido bem determinados na novel legislação, impressiona pelo altíssimo grau de ingerência do poder judiciário na produção (e não interpretação) de normas, tendo em mente que a o entendimento do Tribunal foi firmado de modo contrário aos termos expostos na própria lei, com a justificativa de que o legislador, por suposto equívoco técnico, utilizou um termo inoportuno.

Sendo assim, as normas acabam não tendo efetividade prática, tendo em vista a falta de clareza dos detalhes na contratação e pagamento dos empregados.

Acima disso, é de grande importância apontar que, assim como outros pontos da reforma, o conteúdo da legislação acerca do trabalho intermitente, por se assemelhar bastante ao modelo liberal inglês, é flagrantemente inconstitucional. A Constituição da República brasileira possui perfil garantista e dirigente, de modo que previu em seu art. 7º normas protetivas dos direitos dos trabalhadores e da melhoria de suas condições sociais que vão de encontro às premissas neoliberais de sacrifício de alguns direitos em prol da produtividade.

⁶⁴ BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

⁶⁵ TRT3. RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO: ROPS 0010454-06.2018.5.03.0097. Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior. DJ: 01/11/2018. **Portal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, 2018. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=KkZfikoUO9zfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=i33hvbX0R8k%3D&p_num=i33hvbX0R8k%3D&p_npag=x>. Acesso em: 23 de abril de 2019

Não se trata, dessa forma, de uma posição favorável a um constitucionalismo provinciano, hermeticamente fechado às influências constitucionais e econômicas externas, mas sim de uma proteção aos internacionalismos e às convergências impensadas com direitos de outras nações sem que haja uma verdadeira construção de um raciocínio amplo, no sentido de uma análise transconstitucional do direito do trabalho de níveis múltiplos, a qual considere de modo dialético os aspectos das legislações internacionais, transnacionais e das diretrizes da constituição brasileira, na busca pela concretização dos direitos humanos e fundamentais do trabalho.⁶⁶

Nesse sentido, é possível perceber que a constituição brasileira, além da modernidade e da tutela de direitos humanos e fundamentais em seu texto, é bastante minuciosa no que se refere ao estabelecimento de claras diretrizes no caminho da construção de um estado de bem estar social. Desse modo, diante de uma análise geral da constituição brasileira, é nítida a identificação com uma ideologia de cunho social-liberal, a qual busca sempre garantir o desenvolvimento nacional e econômico sem que isso acarrete cenários de efetivas perdas de garantias sociais, uma vez que foi adotado o entendimento que o desenvolvimento nacional estaria ligado ao aumento de produtividade em equilíbrio e respeito a direitos sociais mínimos, os quais protegeriam os trabalhadores do engodo de políticas que implicassem relações exploratórias travestidas em discursos desenvolvimentistas.⁶⁷

Não é ocioso lembrar dos princípios constitucionais como os da vedação ao retrocesso social e da justiça social, os quais foram totalmente subvertidos no momento em que se propôs um modelo no qual o empregador paga apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, transferindo os riscos do negócio ao empregado.

Logo a dinâmica do contrato zero hora, tal como aplicada no Reino Unido, parece incompatível com o modelo ideológico constitucional adotado no Brasil, visto que a livre utilização do contrato intermitente à chamada, até por empregadores que exercem atividades não-intermitentes, gera (ou tem grande probabilidade de gerar) um quadro exploratório de profunda desigualdade nas relações de trabalho, situação

⁶⁶ NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, p. 258. 2009.

⁶⁷ LEARDINI, Márcia. **A ideologia da constituição brasileira de 1988 e a flexibilização dos direitos trabalhistas**. Revista Jurídica – Unicuritiba, v. 24, n. 8, p. 83-84. 2010.

esta inadmissível no ordenamento nacional, mesmo com a escusa de promover o desenvolvimento econômico a longo prazo.

Nessa toada, considerando uma interpretação da constituição brasileira à luz dos preceitos transnacionais e internacionais, o sacrifício desarrazoado de direitos sociais e fundamentais não pode ser considerado meio para alcançar avanços econômicos.

Dessa maneira, nota-se que, em respeito aos princípios e valores sociais e ideológicos presentes nas próprias constituições, Portugal e Itália impuseram fortes limites ao uso do contrato de trabalho intermitente, na tentativa de tentar estimular sua economia, diminuir a taxa de desemprego e motivar setores importantes para o funcionamento dos países, sem impor o sacrifício das diretrizes constitucionais de um estado de bem-estar social. Em uma situação oposta, os britânicos, detentores de uma ideologia constitucional flagrantemente liberal, aplicaram uma legislação praticamente sem restrições ao uso do trabalho intermitente, tendo em vista que compreendem que o desenvolvimento econômico a longo prazo pode implicar redução de direitos sociais e do bem estar da população a curto prazo.

O Congresso brasileiro, portanto, ignorou as diretrizes e valores constitucionais nacionais e, diante de uma declaração falaciosa de que teria se inspirado nos modelos italiano e português, adotou uma legislação muito próxima à lei trabalhista britânica, de cunho liberal, flexibilizador e precarizante, plenamente incongruente com a Constituição.

REFERÊNCIAS

JOÃO, Paulo Sérgio. **Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego**. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BARCELLOS, Antonio Augusto Bonatto. **Análise jurídico-antropológica das relações coletivas do trabalho no Brasil**. Ediciones Universidad de Salamanca. 1ª Edição. 2017.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Traduzido por B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo. 2010.

TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. São Paulo: Peirópolis, P. 118. 2002.

PERALTA, Adrian e ROITMAN, Agustin. **Como os países podem lidar com o impacto da tecnologia no trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/blogfmi/5503747/como-os-paises-podem-lidar-com-o-impacto-da-tecnologia-no-trabalho>>. Acesso em: 17 de março de 2019.

LEMOS, Luciane. **Flexissegurança – Aspectos Gerais**. Revista Trabalhista Direito e Processo. ANAMATRA Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr. ano 9, n. 33. 2010.

RUSSELL, Helen. **O segredo da Dinamarca**. Traduzido por Izabel Aleixo e Léa Viveiros de Castro. São Paulo: LeYa. 2016.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **A Política Européia de Emprego e a idéia de “Flexissegurança”: um novo paradigma para a “Modernização do Direito do Trabalho”?**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, volume 48, n. 78. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/rev_78.pdf>. Acesso em: 18 de março de 2019.

SOUSA, Taysa Queiroz Mota de. **Flexissegurança e sua Influência do Brasil**. Revista da ESMAT 13 – Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba, João Pessoa, ano 4, n.4, 2011. Disponível em: <http://www.amatra13.org.br/site/wp-content/uploads/2018/03/REVISTA-DA-ESMAT-13-ANO-4-N-4-OUT-2011PARA-IMPRESS%C3%83O-COM-302-PAGINAS.pdf>>. Acesso em: 18 de março de 2019.

SINGAPURA. Guide of employment laws – Ministry of Manpower. Disponível em inglês no link: <<https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/employment-practices/workright/workright-brochure-for-employees.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2019.

PERALTA, Adrian e ROITMAN, Agustin. **Technology and the Future of Work**. IMF Working Paper - Fiscal Affairs Department and Strategy Policy and Review Department. P. 14-17. 2018.

RALLO, Juan Ramón. **Suíça e Cingapura são ricas por causa de seu sistema financeiro? - Invertendo causa e consequência**. 2017. Disponível em: <<https://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2741>>. Acesso em: 20 de março de 2019.

Reporters Without borders for freedom of information. **Singapore - Intolerant government, self-censorship**. Disponível em inglês no link: <<https://rsf.org/en/singapore>>. Acesso em: 20 de março de 2019.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação - a dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, p. 46. 2017.

FERNANDES, Érica Teixeira; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. **Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil**. Revista do Tribunal Regional Trabalho 10ª Região, Brasília, v. 21, n. 2, p. 33, 2017.

BRASIL. **Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

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, n. 51, 2017.

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

CARNEIRO, Joana. **O contrato de trabalho intermitente: A relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontínuo**. 2017. 41 p. Dissertação (mestrado em direito)- Universidade de coimbra, Coimbra, 2017.

ITÁLIA. **Decreto legislativo nº 81/2015**. Decreto disponível em italiano no link: <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>>. Acesso em: 09 de março de 2019.

PAGANO, Antonio. **Il lavoro a chiamata o intermittente: come funziona la legge Biagi**. 2013. Disponível em italiano no link: <https://www.laleggepertutti.it/2126_il-lavoro-a-chiamata-o-intermittente-come-funziona-la-legge-biagi>. Acesso em: 09 março 2019.

ITÁLIA. **Circular nº 17 de 08 de fevereiro de 2006 do INPS**. Circular disponível em italiano no link: <https://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2017%20del%208-2-2006.htm>. Acesso em: 11 de março de 2019.

INGLATERRA. **Employment Rights Act**. Decreto disponível em inglês no link: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Acesso em: 15 de março de 2019.

SATO, Gabriela. **Contrato “Zero Hora”: o sucesso da inspiração britânica para o contrato intermitente**. 2018. Disponível em: <https://empregointermitente.com.br/2018/01/19/contrato-zero-hora-contrato-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 15 de março de 2019.

Ban zero-hours contracts that exploit workers, says TUC. **BBC**, Londres, 2019. Disponível em inglês em: <https://www.bbc.com/news/business-47193809>. Acesso em: 26 de março de 2019.

BLOODWORTH, James. People taking fewer sick days in Britain means more exploitation. **The Guardian**, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/aug/01/fewer-sick-days-more-exploitation-zero-hours-scared-unwell>. Acesso em: 26 de março de 2019.

MONTEIRO, Luciana. **Implicações da gig economy nas relações de trabalho**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69413/implicacoes-da-gig-economy-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 26 de março de 2019.

WOODCOCK, Jamie. **Deliveroo and UberEats: organising in the gig economy in the UK**. 2017. Disponível em inglês em: <http://www.concessioniprecarie.org/2016/11/11/deliveroo-and-ubereats-organising-in-the-gig-economy-in-the-uk/>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

BUTLER, Sarah. Deliveroo riders lose high court battle to gain union recognition. **The Guardian**, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <https://www.theguardian.com/business/2018/dec/05/deliveroo-riders-lose-high-court-battle-gain-union-recognition>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

BUTLER, Sarah. Uber loses appeal over driver employment rights. **The Guardian**, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

SCHEIBER, Noam. Uber Drivers Ruled Eligible for Jobless Payments in New York State. **The New York Times**, Nova York, 2016. Disponível em inglês: <https://www.nytimes.com/2016/10/13/business/state-rules-2-former-uber-drivers-eligible-for-jobless-payments.html>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

GUARDIA, Flavio Marcelo. **Motoristas Uber têm direitos trabalhistas?**, 2016. Disponível em: <https://flavioguardia.jusbrasil.com.br/artigos/394715995/motoristas-uber-tem-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 1º de abril de 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **IHU-Online – Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo/RS, nº 503, ano XVII, abril, 2017. Entrevista concedida a Ricardo Machado.

Taxa de desemprego no Reino Unido atinge menor nível em quatro décadas. **Valor Econômico**, Rio de Janeiro, 2019. <https://www.valor.com.br/internacional/6124523/taxa-de-desemprego-no-reino-unido-atinge-menor-nivel-em-quatro-decadas>>. Acesso em 26 de março de 2019.

ELLIOTT Larry e KOLLEWE, Julia. **Pay growth slows to weakest in a year despite fall in joblessness**. The Guardian, Londres, 2018. Disponível em inglês em: <<https://www.theguardian.com/business/2018/aug/14/uk-unemployment-falls-pay-growth-jobless-rate>>. Acesso em: 05 de abril de 2019.

CYRINO, André Rodrigues. **Revolução na Inglaterra? Direitos Humanos, Corte Constitucional e declaração de incompatibilidade das leis. Novel espécie de Judicial Review**. Revista de Direito Processual Geral, Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, n. 62. 2007.

LARANJEIRA, Márcio Fernando Bouças. **Separação de poderes, supremacia do Parlamento e controle de constitucionalidade**. Revista da Advocacia Geral da União, ano 12, nº 38, out./dez. 2013.

DA SILVA, Rafael. **A nova Corte Suprema do Reino Unido e o controle da constitucionalidade**. Revista científica dos estudantes de Direito da UFRGS, Porto Alegre, v. 1, nº 2, Nov. 2009.

Fitzgerald, Peter L., **Constitutional Crisis Over the Proposed Supreme Court for the United Kingdom**. 2004. Disponível em inglês em: <www.law.stetson.edu/fitz/fitzstuff/UK%20Supreme%20Court.pdf>. Acesso em: 10 de abril de 2019.

Brigada Vermelha assume assassinato em site na internet. **BBC**, Londres, 2002. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2002/020321_italiadi.shtml>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

TRT3. RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO: ROPS 0010454-06.2018.5.03.0097. Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior. DJ: 01/11/2018. **Portal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, 2018. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=KkZfikoUO9zfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=i33hvBX0R8k%3D&p_num=i33hvBX0R8k%3D&p_npag=x>. Acesso em: 23 de abril de 2019

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes. 2009

LEARDINI, Márcia. **A ideologia da constituição brasileira de 1988 e a flexibilização dos direitos trabalhistas**. Revista Jurídica – Unicuritiba, v. 24, n. 8. 2010.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010

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

CLARK, Giovani. CORRÊA, Leonardo Alves. NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Ideologia constitucional e pluralismo produtivo.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Número especial em memória do professor Washington Peluso Albino de Souza. P. 278. 2013