

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A INOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A CRESCENTE INFORMALIDADE NO BRASIL

THE INNOVATION OF THE INTERMITTENT WORK CONTRACT AND THE INCREASING INFORMALITY IN BRAZIL

Roseana Cíliao Sacchelli ¹

Maria Clarice Sacchelli Moraes Piotto ²

Resumo

A inovação introduzida pela Reforma Trabalhista instituindo o Contrato de Trabalho Intermitente buscou adequar a legislação às mudanças do mercado de trabalho no século XXI. A reflexão revela-se importante no atual cenário de crescente informalidade nas relações trabalhistas. O artigo tenta contribuir na análise dos argumentos favoráveis ao instituto por constituir-se um importante mecanismo de inclusão dos trabalhadores desempregados ou informais, em contraponto ao argumento de que se configura em desmonte da proteção social com a precarização do trabalho. O novo regime inova possibilitando contratar trabalhadores que prestam serviços que são de convocação e natureza eventuais, assegurando direitos e garantias.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Informalidade, Flexibilização, Contrato de trabalho intermitente, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The innovation of the Intermittent Work Contract sought to adapt legislation to the changing labor market of this century. The reflection proves to be important in the current scenario of increasing informality in labor relations. The article attempts to contribute to the analysis of the favorable arguments as it constitutes an important mechanism for the inclusion of unemployed or informal workers, as opposed to the argument that it is a dismantling of social protection and precariousness of work. The innovation makes it possible to hire workers that provide services that are of summoning and eventual nature, assuring rights and guarantees.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor market, Informality, Flexibilization, Intermittent work contract, Labor reform

¹ Doutora em Direito Econômico e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2018). Mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2013). Advogada e Economista.

² Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Unicuritiba. Advogada, sócia fundadora do escritório Sacchelli Advogados.

1 INTRODUÇÃO

Diante da aproximação ou, segundo alguns autores, já vivenciada quarta revolução industrial, a qual caracteriza-se pelo rápido acesso à informação e pela capacidade de processá-la e transformá-la em conhecimento, o mercado de trabalho sofre mudanças significativas. O desenvolvimento da tecnologia traz modificações profundas na sociedade, atinge os meios de produção, a economia, o espaço e o modo de vida das pessoas. Embora a tecnologia tenha criado mais trabalho do que eliminou, em larga medida, o surgimento de novos postos de trabalho e profissões como consequência das novas tecnologias estão relacionados às funções recém-criadas, como inteligência artificial, internet das coisas, segurança cibernética, redes sociais, startups, robótica, veículos autônomos, impressão em 3D, entre outros. Por outra via, algumas profissões tradicionais encontram-se obsoletas, ou estarão obsoletas em pouco tempo.

As relações trabalhistas têm sido afetadas por diversos fatores do cenário social, empresarial e industrial. Novas configurações de emprego têm sido desenhadas em decorrência das inovações da tecnologia, da globalização e das crises financeiras ou econômicas. Não por acaso, nas economias avançadas, a estabilidade dos contratos permanentes de trabalho está cedendo, cada vez mais, espaço para prestadores de serviços ou consultores autônomos. Por outro lado, nos países em desenvolvimento, a informalidade avança na medida em que a economia desaquece ou se retrai e o desemprego aumenta.

No Brasil, os impactos no mercado de trabalho em decorrência da globalização, do avanço da tecnologia e da crise de 2008 e seus desdobramentos, apontaram para a necessidade de ajustes na legislação trabalhista. Em que pese a década de 2000 tenha apresentado taxas de crescimento econômico no Brasil, resultado impulsionado pelo contexto internacional de crescimento mundial e de elevação dos preços internacionais das *commodities*, a crise de 2008 e seus desdobramentos trouxeram entre outros, o desemprego. A política econômica adotada para amenizar os efeitos da desaceleração da atividade econômica como o intuito de garantir a continuidade do desenvolvimento nacional, por meio da expansão anticíclica de gastos públicos correntes, não obteve sustentabilidade.

O fato é que o gasto público e o endividamento público foram expandidos para fomentar a reconstrução das demandas domésticas, subsidiando a atividade econômica e o consumo das famílias por meio de estímulo ao crédito, redução de impostos a partir da segunda gestão do governo do presidente Lula. No entanto, esse modelo econômico de estímulo ao crescimento pela via da demanda mostrou-se insustentável no governo da presidente Dilma

Rousseff, que somado a outros fatores de instabilidade econômica e política agravaram a crise instalada no final do ano de 2014.

Após o processo de impeachment, Michel Temer assumiu o governo do país em 31 de agosto de 2016, mesmo dia em que a presidente Dilma Rousseff perdeu definitivamente o mandato de presidente da República, em um cenário de crise política e econômica. A agenda do governo de Michel Temer apresentou um conjunto de reformas imprescindíveis, segundo a equipe do governo, que deveriam ser implementadas para o equilíbrio das contas públicas, retomada do crescimento da economia e melhoria da confiança dos investidores. Em larga medida, uma agenda que se apresentou como um grande desafio para um governo com baixa popularidade, segundo as pesquisas.

Os efeitos devastadores da crise econômica atingem diretamente o mercado de trabalho no aumento do desemprego. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da pesquisa Pnad Contínua, em 2014, a taxa média de desocupação estava em 6,8%; no final de 2016, a taxa média de desocupação atingiu 11,5%, representando 11,8 milhões de trabalhadores brasileiros. Nos dados do Cadastro Geral de Empregos e Desempregados (Caged) de 2016, os números mostravam que as demissões superaram as contratações em 1,32 milhão de vagas formais.

O governo do presidente Temer escolheu implementar medidas estruturais, como o teto constitucional de despesas públicas para evitar o aumento da dívida, a reforma do ensino médio e a reforma trabalhista. As propostas reformistas do governo objetivavam a recuperação da economia. Por certo que em momentos de crise e de baixo desempenho da atividade econômica, torna-se relevante criar ambiente institucional favorável visando a construção de uma economia mais competitiva e eficiente.

A Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sancionada pelo presidente Michel Temer e aprovada pelo Congresso Nacional, em vigência a partir de 11 de novembro de 2017, teve o intuito de adequar a legislação trabalhista brasileira aos tempos de economia globalizada, de quarta revolução industrial, e superação da crise de 2008 e seus desdobramentos. Alinhada ao cenário tecnológico e sociodemográfico, a Reforma Trabalhista, segundo seus idealizadores, possibilita a redução da insegurança jurídica nos contratos de trabalho e promove ambiente favorável aos investimentos nos setores produtivos da economia.

Cabe ressaltar que a nova legislação trouxe mudanças substanciais no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos modificando o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Ademais, altera também a legislação complementar, como a Lei n.6.019, de 3 de janeiro de 1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário); a Lei n. 8.036, 11 de maio de 1990 (que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e a Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991 (que dispõe sobre a organização da Seguridade Social). As mudanças definiram a prevalência de convenções e acordos coletivos sobre leis em diversos aspectos, a flexibilização da jornada e o regime de trabalho, além de alterar os processos judiciais.

As novas diretrizes da Reforma Trabalhista instituíram o Contrato de Trabalho Intermitente modificando o artigo 443 e acrescentando o artigo 452-A, da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. A reflexão sobre esta inovação no ordenamento pátrio revela-se importante na atual conjuntura política, econômica e social do país, em larga medida, na tentativa de analisar os aspectos relevantes que fundamentaram a Reforma Trabalhista no atual contexto liberalizante. Por isso, justifica-se o presente estudo em razão da relevância do tema.

Dessa forma, este artigo busca contribuir na análise sobre o regime do trabalho intermitente no exame dos argumentos favoráveis que o instituto consiste em um mecanismo de inclusão dos trabalhadores, que anteriormente se encontravam na informalidade, em contraponto a perspectiva de que se configura em desmonte da proteção social com a precarização do trabalho.

A pesquisa é qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida por meio de análise bibliográfica e documental. Para tanto, as fontes bibliográficas e documentais empregadas consistem na pesquisa de livros, revistas científicas, periódicos e artigos retirados da internet, bem como da legislação pátria. E assim, torna-se oportuno a compreensão do processo de constituição dos direitos trabalhistas em perspectiva histórica, utilizando-se da abordagem descritiva, comparativa e projetiva, bem como o estudo de concepções doutrinárias visando obter os subsídios para a investigação.

A pesquisa estrutura-se em três partes. A primeira parte, composta desta introdução. A segunda parte analisa as tendências atuais de flexibilização e garantias do Direito do Trabalho. Em seguida, examina-se as motivações e aplicações do regime de Trabalho Intermitente no Direito Comparado. Ao final são apontadas as conclusões.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES

O Direito do Trabalho, historicamente, surge para solucionar as mazelas sociais decorrentes da Revolução Industrial, como resposta política aos problemas acarretados pelo

capitalismo liberal em crise. Assim, as primeiras manifestações relevantes de formas de trabalho mais próximo do sentido que se conhece hoje, ocorreram com as inúmeras transformações no setor produtivo a partir da Revolução Industrial. (MONTALVO CORREA, 1973).

Em consequência a crescente utilização da máquina, o homem gradualmente perdeu seu posto e, sem ter os meios de produção, se obrigou a aceitar salários baixos e jornadas exorbitantes. Diante das precárias condições de trabalho, desemprego e explorações ocorreram protestos e agitações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, pressionando o Poder Público. Essas circunstâncias fáticas levaram o Estado a abandonar a postura liberal e a assumir o papel de interventor, regulamentando o trabalho, por meio de normas que lhe atribuíssem critérios próprios, não encontrados em outro ramo do Direito. Um novo ramo do Direito surgiu, com diretrizes próprias, em especial, no que tange à proteção e indisponibilidade dos direitos conquistados, dando origem ao Direito do Trabalho no ordenamento jurídico (BARROS, 2009).

Após o término da Primeira Guerra Mundial, o Direito do Trabalho teve seu período mais produtivo de regulação. Elevado ao status de direito fundamental com a inclusão de regras e princípios de proteção trabalhista nas constituições nacionais. Amplamente difundido como Constitucionalismo Social, teve na Constituição do México de 1917 o pioneirismo em contemplar regras referentes à limitação de jornada, trabalho noturno, salário mínimo, organização sindical, direito de greve, solução de conflitos trabalhistas e proteção previdenciária. No âmbito do direito internacional, a Declaração Universal de 1948 instaurou os direitos trabalhistas na concepção contemporânea de direitos humanos. Em 1946, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade criada com o objetivo de proteger, cobrar, fiscalizar e sugerir medidas asseguradoras do direito a um trabalho decente, incorporada à Organização das Nações Unidas (ONU) como a primeira agência especializada.

Os fundamentos do Direito do Trabalho tiveram sua construção ideológica, regulação e legislação, centrados no modelo de Estado intervencionista, concebidos para um modelo de sociedade de tempo duradouro, previsível, consubstanciado no pleno emprego e amparado pelo Estado do Bem-Estar Social. Centrado na estrutura produtiva americana, denominada por alguns autores, de fordismo, serviu de paradigma para a organização das economias desenvolvidas, cujos arranjos intergovernamentais para a regulação das transações entre economias nacionais tiveram o apoio do sistema da ONU (OLIVEIRA, 1999, p.2).

O regime fordista-keynesiano que já evidenciava seus pontos fracos, suas deficiências e insuficiências foram ressaltadas, de forma inequívoca em quase todos os países do mundo,

tanto na primeira crise do petróleo de 1973, como na recessão cíclica de 1973-1975. Somando-se a isso, acentuaram-se as dificuldades fiscais do intervencionismo estatal do Estado do Bem-Estar Social. E, em sendo assim, com o prolongamento dos efeitos das crises do petróleo em 1973 e 1979, e com o esgotamento do sistema capitalista ocidental orientado pela teoria keynesiana do Estado do Bem-Estar Social, ganharam destaque ideias neoliberais que preconizavam a instauração de um Estado mínimo, com funções reduzidas, que garantisse uma sociedade de livre mercado em âmbito internacional, além de garantir e proteger o livre mercado, restringindo as tutelas estatais no âmbito social (ANDERSON, 1998, p.9-10).

As condições tornaram-se propícias para o aumento do comércio externo, cada vez mais liberalizado, conduzindo os governos dos países desenvolvidos a removerem as barreiras à livre circulação de dinheiro e capital. Surge uma produção de economia global com a redistribuição da produção que envolveram cerca de seis bilhões de pessoas no mundo e encorajou os negócios além-fronteiras. A produção torna-se cada vez mais internacionalizada, tanto em relação à origem dos produtos quanto ao mercado, diferentes regiões do mundo foram impulsionadas para uma divisão de trabalho mais eficiente. Dessa forma, os pools de capitais buscaram mercados mais atrativos, tais como mão de obra barata, abundância de recursos naturais, técnicos experientes, regulamentação favorável, grandes mercados e acesso a muitos países (FRIEDEN, 2008, p. 444).

Por certo que os mercados globais apresentam oportunidades, mas também restrições. E, assim sendo, a competitividade das empresas produtoras de bens e serviços no mercado global suscita a substituição da força de trabalho humano pela força de trabalho motriz de alta tecnologia e eficiência. No contexto de mercado globalizado, a transformação no sistema produtivo e no mercado de trabalho foi inevitável, em larga medida, em razão da articulação de uma série de tecnologias, do uso combinado da informatização e da automação permitindo que os produtos fossem resultado de operações efetivadas em diferentes países e até em diferentes continentes. Essa transformação, também denominada de reestruturação produtiva, tem provocado acentuadas mudanças nas condições de atuação das organizações empresariais.

Interessante sublinhar que Joseph Alois Schumpeter (1961), reconhecido como um dos principais mentores da moderna teoria econômica evolucionária, buscou explicar as atividades que levam aos ciclos de expansão e retração do sistema capitalista. O sistema capitalista é um processo evolutivo, cuja dinâmica baseia-se na capacidade contínua de os indivíduos se adaptarem ao ambiente econômico. Na percepção de Schumpeter, o empresário capitalista é central no processo de desenvolvimento por ser o agente que introduz a mudança tecnológica, e essa inovação tecnológica assume uma dupla dimensão: por um lado, pode favorecer o

emprego em períodos de expansão do ciclo econômico e, por outro, pode ser fator de agravamento durante as depressões, quando emerge o desemprego tecnológico, como parte do desemprego cíclico.

O fato é que as formas de produção são definidoras e decorrentes do status estrutural da sociedade, e que o processo da globalização, fruto das mudanças tecnológicas e da introdução de novas tecnologias de informação, teve implicações na nova configuração espacial de economia mundial, com novos elementos de internacionalização e integração. Por outro lado, em que pese o fordismo tenha originado plantas de dimensões enormes, priorizando a economia de escala e a verticalização, os recursos técnicos mais modernos favoreceram a produção enxuta, a economia de escopo, a produção diversificada em pequenos lotes. Dessa forma, a produção enxuta e informatizada também abriu caminho ao florescimento de empresas médias e pequenas (GORENDER, 1997).

A despeito de as economias mundiais terem apresentado um crescimento razoável na produtividade, esse resultado positivo não impediu o aumento do desemprego. Ao contrário, esse processo de reestruturação produtiva globalizada trouxe um quadro elevado de taxas de desemprego ou dos níveis de precariedade das condições de trabalho entre 1984 e 1999. Como aponta Márcio Pochmann (1999), o desemprego é um fenômeno intrínseco ao processo de acumulação do capital, contudo, há alguns novos elementos que tornam o desemprego nas últimas décadas diferenciado. Segundo o autor, a diferença se encontra na reação política adotada pelo Estado. No pós-guerra, as economias capitalistas avançadas estavam altamente comprometidas com o pleno emprego. A partir das crises do petróleo de 1973 e 1979, a situação se inverte, o Estado tem priorizado políticas econômicas de cunho neoliberal, priorizando a estabilização econômica ao invés do pleno emprego.

2.1 Flexibilização no contexto ideológico

O papel do Estado nacional da última década do século XX, desvela-se como um modelo de forma reduzida, aplicando políticas fiscais e propiciando a liberdade cambial no intuito de satisfazer as exigências do capital. Não há interesse em criar novos meios de produção, trata-se de uma mudança de propriedade do capital, reestruturando e racionalizando suas capacidades produtivas. Por outro lado, a economia globalizada ganha um impulso determinante, que acaba por romper com as últimas barreiras de proteção do Estado, ficando este condicionado ao fator econômico.

A tendência da globalização consiste em gerar ou potencializar, no âmbito dos processos de reorganização econômica, polarizações no mundo do trabalho e do emprego com consequências evidentes e complexas nas dinâmicas de (re)inserção laboral e social de largos extratos da população. A mobilidade do capital permite que as empresas articulem suas atividades em economias que oferecem condições competitivas mais vantajosas, com flexibilidade para contratar a força de trabalho.

Não por acaso que as características do capitalismo no início do século XXI refletem as experiências neoliberais com as políticas de liberalização do comércio, desregulamentação dos direitos do trabalho, expansão dos mercados financeiros internacionais e a introdução de modalidades flexíveis de produção. Com cerca de 80% da população do mundo vivendo em países em desenvolvimento, nos quais se destacam a renda baixa e a alta pobreza da população, acrescida do alto desemprego e da baixa educação. É importante considerar que a economia globalizada acentua as desigualdades por penalizar, sobretudo, as categorias populacionais mais vulneráveis.

As condições do mercado de trabalho em tempos de globalização provocaram mudanças nos modelos organizativos. E essas mudanças demandaram a reflexão sobre a flexibilização do emprego e a revisão de algumas leis trabalhistas destinadas a reduzir a rigidez de algumas delas, para que não dificultassem a criação de novos tipos de contratos individuais de trabalho e que permitissem o aproveitamento dos trabalhadores desempregados (NASCIMENTO, 2009, p.69).

A expressão flexibilização deve ser entendida como aquilo que pode ser alterado, adaptado, que tenha condições de ser acomodado. No âmbito das normas que regem as atividades laborais se refere à possibilidade de alterar ou adaptar as condições trabalhistas a uma eventualidade ou período de acordo com a conveniência e necessidade. Desse modo, a flexibilização consiste no afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que exijam, maior disponibilidade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho. Em outras palavras, a flexibilização é uma necessidade de adaptação às novas necessidades econômicas, haja vista que a ciência jurídica, sendo histórica, necessita ajustar-se às transformações sociais e políticas que se apresentam, sendo inconcebível que o Direito do Trabalho esteja à margem dessas mudanças. (SILVA, 2002, p. 57).

É importante salientar que a flexibilização não pode ser confundida com desregulamentação como destaca Vólia Bonfim Cassar (2010, p. 42), a flexibilização ameniza os efeitos rígidos da lei, permitindo exceções em casos especiais, na desregulamentação é retirada toda proteção normativa concedida pelo Estado ao trabalhador. A desregulamentação

se caracteriza pela total ausência do Estado, da lei, disciplinando as condições mínimas de trabalho.

Ocorre que as normas protecionistas buscam a possibilidade de expressar a vontade dos trabalhadores de forma livre sem que haja o predomínio do empregador. Entretanto, o excesso de protecionismo pode resultar em consequências capazes de diminuir a proteção do trabalhador com a rigidez desse amparo protetor. Isso significa que devidamente regulamentada pelos sindicatos e observados primordialmente os princípios basilares da proteção ao trabalho e aos trabalhadores, a flexibilização, segundo Arnaldo Susseking (2001), pode ser uma ferramenta muito eficaz para enfrentar as crises econômicas que acomete drasticamente as empresas, diminuindo os impactos na economia e atenuando as demissões.

A ordem econômica estabelecida na Constituição Brasileira de 1988, adota o capitalismo como sistema econômico, em uma economia de mercado com regime de mercado organizado, no qual o Estado interage como terceiro agente econômico visando alcançar o desenvolvimento econômico e social. A intervenção do Estado, que interfere nas atividades econômicas por meio da regulação pública da economia, pelo conjunto de medidas legislativas, administrativas e convencionadas, está permeada por aspectos sociais. A Constituição de 1988 consagrou, na ordem econômica, o modelo econômico estruturado na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e impôs à atividade econômica a observância desses dois princípios elementares, ao estabelecer no artigo 1º, inciso IV, os fundamentos do Estado Brasileiro, e no artigo 170, os fundamentos da Ordem Econômica Constitucional.

Para Ives Gandra da Silva Martins (2004), a interpretação deve ser conduzida a partir do pressuposto de que, no mesmo inciso, encontram-se os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ou seja, os dois valores devem ser tratados em uma relação de equilíbrio, por se tratar de um binômio. A livre iniciativa garante a possibilidade de os particulares direcionarem suas atividades econômicas na escolha da combinação dos fatores produtivos, segundo o próprio critério de conveniência, submetidas às limitações impostas por lei. A valorização social do trabalho aponta para a proteção do homem trabalhador no sentido de possibilidade de desenvolvimento de suas potencialidades, e não apenas as condições físicas de trabalho são protegidas, mas a relação contratual em si.

2.2 As novas formas de organização produtiva e a precarização do trabalho

No processo de reorganização econômica, decorrente ou potenciado pela globalização, o processo de reestruturação produtiva, por meio das novas tecnologias e de novas formas de organização e gestão do trabalho, promove a implementação de uma nova base técnica caracterizada por ser poupadora de mão de obra, levando ao crescimento de duas tendências de (re)configuração do mercado de trabalho: a informalização e a precariedade (ESTANQUE, 2005).

A precariedade do trabalho no Brasil está fortemente associada ao trabalho na economia informal, atividades que são desenvolvidas sem, ou à margem, de toda regulamentação advinda do Estado. O trabalho informal teve acentuado crescimento entre meados dos anos 1980 e toda a década de 1990, a alternativa de sobrevivência encontrada diante da incapacidade do sistema capitalista de absorver a mão de obra ativa existente e da falta de políticas públicas capazes de inserir os trabalhadores no mercado formal. No Brasil, historicamente, grande parte da informalidade provém de um contingente de trabalhadores oriundos de grupos sociais com baixa qualificação. Para Cláudio Salvadori Dedecca (2006) a baixa capacidade de geração de novas oportunidades de emprego, em um cenário de restrita regulamentação social, emergiu a proliferação de ocupações informais de baixos rendimentos.

Segundo estudos elaborados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego no país, que era de 7,2% em 1992, saltou para 10,4% em março de 1999, para atingir 9,9% em 2002. Dados do Projeto Economia Informal Urbana (2003) do IBGE revelaram que grande parte do setor informal pertencia aos trabalhadores autônomos, representando 88% em 2003, sendo apenas 12% de pequenos empregadores. As atividades econômicas predominantes nesse setor eram comércio e reparação, com 33%, construção civil, com 17%, e indústria de transformação e extrativa, com 16%.

Torna-se importante reconhecer que o mercado de trabalho reflete o comportamento macroeconômico do país. E assim sendo, a partir da década de 2000 o país conseguiu recuperar o processo de reestruturação do mercado de trabalho, com a ampliação do emprego formal, com remuneração acima do salário mínimo, a recuperação do poder de compra dos salários, favorecendo a mobilidade social, sobretudo para aqueles que se localizam na base da pirâmide social.

A taxa de informalidade caiu nos anos 2000, a partir de 2007, houve aumento contínuo do emprego com carteira assinada. Em 2014, o desemprego terminou o ano em 4,8%, a menor média nacional de toda a série histórica medida pelo IBGE. Todavia, a crise econômica brasileira iniciada em 2014 trouxe a inversão do cenário a partir de 2015. Nas estimativas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mais da metade de todos os brasileiros em

atividade trabalham atualmente sem carteira assinada. Dados do Ipea referentes ao último trimestre de 2016 apontaram que 45% da força de trabalho ativa, estimada em 90 milhões, estava na informalidade, isso significa quase a população da Argentina.

O Brasil tem a maior taxa de desempregados entre os países da América Latina e Caribe, dos 20 países da região, o Brasil lidera o ranking da taxa de desemprego, atingindo em 2016, a taxa de 11,5%, e em 2017, em 12,7%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018). As informações sobre o mercado trabalho evidenciam que no ano de 2017 o trabalho informal foi o grande responsável pelos empregos gerados no país. Em contrapartida, o número de pessoas que ingressaram no mercado de trabalho de maneira formalizada, com carteira de trabalho assinada, encolheu, de 34 milhões para 33,3 milhões, tratando-se de uma redução de 2%. Do total de trabalhadores do setor do privado ao fim de 2017, 75% estavam formalmente empregados (com exceção dos trabalhadores domésticos). A região nordeste (59%) e norte (61%) apresentaram os menores indicadores, e a região sul se manteve com o maior patamar (82,8%).

Não há dúvidas que a insegurança e o desalento das altas taxas de desemprego levam à informalidade. Ademais, é preciso salientar que os trabalhadores que deixam de ter espaço ou perdem suas funções no setor formal do mercado de trabalho, enfrentam uma expressiva queda na sua renda média, experimentando, também, uma grande insegurança com relação ao futuro e a sua proteção social (DUPAS, 1999, p.134).

O universo dos trabalhadores que demandam proteção jurídica tem sido cada vez mais amplo, assim como a complexidade das relações laborais, e o Direito do Trabalho não pode ignorar essa realidade. A legislação precisa acompanhar a evolução das relações de emprego, o papel do legislador é buscar proteger os interesses do trabalhador, segundo os princípios que cercam a Justiça do Trabalho, e efetivar relações de emprego justas. Desse modo, a Reforma Trabalhista introduziu um novo regime de Contrato de Trabalho Intermitente que garante a proteção ao emprego e à previdência social dos empregados, além de permitir que empregadores e empregados criem cronogramas de trabalho flexíveis, conforme necessário. Ademais, atendeu a uma antiga demanda das empresas de setores sujeitos a incidência de sazonalidades.

2.3 A inovação do contrato com vínculo empregatício na modalidade intermitente

A modalidade intermitente introduzida pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, está conceituada no artigo 443, parágrafo terceiro da CLT, que considera 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, pois seguem lei específica.

O artigo 452-A da CLT dispõe que o empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de cinquenta por cento (50%) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

O empregado poderá usufruir, como os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. No tocante ao período de inatividade, não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado. Durante a inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei, e o comprovante do cumprimento das obrigações deve ser entregue ao profissional. discriminar como seria a forma de cálculo das verbas rescisórias.

O empregado sob esse regime tem direito, ao final de cada período de prestação de serviço, receber o pagamento imediato do valor pelo serviço prestado. Se o trabalho exceder a um mês, o prazo para a quitação deverá ser até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado. Tem direito a férias proporcionais mais um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, contribuições previdenciárias e FGTS. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. É garantida a isonomia salarial em relação aos empregados contínuos que desempenham as mesmas funções, e é assegurada a remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, estabeleceu no artigo 6º sua vigência no prazo de 120 dias após a sua publicação oficial, o que ocorreu no dia 11 de novembro de 2017. Havia a expectativa da edição de uma medida provisória resultado de um acordo costurado entre a Presidência da República e o Senado Federal, para viabilizar a aprovação do texto original da reforma trabalhista no Senado. A medida provisória que traria soluções para alguns problemas identificados no novo texto legal só foi publicada em 14 de novembro de 2017.

A Medida Provisória n. 808, 14 de novembro de 2017, alterou o artigo 452-A da CLT, estabelecendo que o contrato de trabalho intermitente deveria ser celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, bem como deveria constar: a) a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; b) o valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderia ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no parágrafo 12; c) o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Sem ser analisada pelo Congresso, a Medida Provisória n. 808, de 2017, perdeu a validade a partir de 23 de abril de 2018. Entretanto, a Portaria do Ministério do Trabalho 349, de 23 de maio de 2018, cujo objetivo consiste em estabelecer regras voltadas às competências normativas do Ministério do Trabalho no tocante ao trabalho intermitente, autônomo e eleição da comissão de representantes dos empregados. A Portaria MTB n. 349, de 2018, manteve basicamente o texto da medida provisória quanto as informações obrigatórias registradas na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva. O valor da remuneração não poderá ser menor que a diária do salário mínimo. O funcionário não pode receber menos do que os colegas que exercem a mesma função. Contudo, a empresa tem o direito de passar um valor maior ao trabalhador intermitente em comparação com o salário dos empregados contratados por tempo indeterminado. Ademais, prevê a possibilidade de convencionar o fracionamento das férias em três períodos; bem como locais da prestação de serviços, turnos de trabalho; formas e instrumentos de convocação e resposta, e a forma de indenização recíproca

Para Gleibe Pretti (2018) o espírito da Reforma Trabalhista e do Contrato Intermitente evidencia a responsabilidade das partes em decidiram as melhores formas de prestação de serviços. Na ponderação do autor, o Contrato Intermitente constitui-se em uma das inovações jurídicas da Reforma Trabalhista, cujo objetivo é atender as necessidades das empresas no século XXI, pelas novas formas de relação de emprego.

O contrato de emprego flexível que possibilite a contratação de pessoas para postos de trabalho formais em uma relação de prestação intermitente de serviços, e que assegure ao mesmo tempo a proteção do emprego e da previdência social aos trabalhadores, pode ser a solução para as empresas e para as pessoas em que a natureza do trabalho não se encaixava em um contrato de trabalho regular em tempo integral. Os trabalhadores contratados para o mercado de trabalho decorrente do acréscimo de demanda somente durante determinada época do ano são os mais afetados pela informalidade, pois as empresas evitavam a contratação formal de funcionários, com o objetivo de diminuir os custos relativos aos direitos exigidos pela legislação trabalhista.

O novo regime de Contrato de Trabalho Intermitente pode solucionar a informalidade desses setores diretamente impactados pelos efeitos da sazonalidade, ou seja, da significativa variação de demanda ao longo do tempo. Setores como o de turismo, que agrega os hotéis, bares, restaurantes e similares que possuem em determinados ciclos maior necessidade de mão de obra, podem formalizar os contratos de trabalho dos garçons, cozinheiros e seguranças, pagando somente as horas de efetivo serviço, viabilizando o fluxo de trabalho dos empregadores. Nesse sentido, o trabalho intermitente possibilita que o empregado seja contratado por hora ou por tempo determinado, com o intuito de apenas prestar os serviços por aquele determinado momento, assegurando todos os direitos inerentes a essa relação de trabalho. Trata-se de uma nova forma de contratação de trabalho alinhada aos novos tempos e a nova sociedade (PRETTI, 2018, p.25).

3 MOTIVAÇÕES E APLICAÇÕES DO REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE NO DIREITO COMPARADO

Cabe ressaltar que a crise da economia real, iniciada em 2007, no mercado imobiliário norte-americano relacionada ao mercado de hipotecas de alto risco, em razão das taxas de juros artificialmente baixas que facilitaram o endividamento excessivo das famílias, empresas e bancos induzindo-os ao calote das dívidas, desencadeou a crise financeira. Em 15 de setembro de 2008, a quebra do banco de investimento Lehman Brothers marca o ápice da crise, com contornos sistêmicos constituiu o início da crise financeira no âmbito internacional, e expôs as limitações dos princípios básicos do sistema de regulação e a supervisão bancária e financeira da estrutura financeira internacional (CINTRA; FREITAS; PRATES, 2009, p. 135-138).

No contexto de desconfiança generalizada, as instituições financeiras evidenciaram à aversão ao risco e deram preferência à liquidez, contraindo drasticamente o crédito disponível

no segundo semestre de 2008. As linhas de crédito comercial sofreram restrições o que afetou diretamente o dinamismo do comércio internacional. Os desdobramentos da crise no sistema financeiro globalizado impactaram na economia real e reforçaram as tendências recessivas atingindo a economia mundial como um todo, tornando-se uma crise econômica das mais severas enfrentadas pelas economias capitalistas desde 1929. No último trimestre de 2008 a produção industrial dos países desenvolvidos apresentou uma redução expressiva em relação ao último trimestre de 2007. Dessa maneira, também se revelou uma grave crise social, afetando fortemente o mercado de trabalho com taxas elevadas de desemprego. Segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho, o número de desempregados, de cerca de 20 milhões elevou para 50 milhões ao fim de 2009. A taxa de desemprego norte-americana chegou a 8,9% em abril de 2009, contra 4,5% em novembro de 2007, a pior taxa desde de 1983 (BRESSER-PEREIRA, 2010, p.51).

O fato é que na tentativa de amenizar os efeitos da crise para salvar os bancos e diluir os impactos causados na economia, muitos países implementaram política fiscal expansionista com o aumento dos gastos públicos. Dessa forma, os Bancos Centrais injetaram liquidez no mercado interbancário, o que alterou significativamente o saldo em conta corrente desses países e ampliou o déficit público. Nos países do bloco econômico da União Europeia a recuperação econômica atrasou em relação ao que ocorria nos Estados Unidos, Japão, Canadá e nos países do BRICS. Os países do bloco que adotaram o Euro como moeda única sofreram forte impacto com a crise, mergulhando, a partir de meados de 2010, em nova crise.

A economia do Reino Unido teve forte impacto com a crise financeira de 2008. A queda de 0,97% do Produto Interno Bruto (PIB), logo no início do colapso, em 2008, seguida por uma queda de 3,97% em 2009, registrava-se assim, a maior queda no PIB em 30 anos. Era o anúncio de uma acentuada crise, cujas causas derivam das inovações bancárias e desregulamentação do setor financeiro. As medidas para atenuar os efeitos avassaladores da crise alicerçaram-se em um severo programa de austeridade fiscal em 2010, que incluía redução do número de órgãos públicos e cortes em programas de bem-estar social. O plano de austeridade levou o país a uma severa recessão, e o custo social pode ser auferido pela alta taxa de desemprego, da ordem de 14% em 2010 (BENAMRAOUI, 2010).

Os Estados-membros pertencentes à zona do Euro com diferentes governos e interesses, ao adotarem o Euro como moeda única, tiveram condições distintas entre si, todavia tendo que respeitar a mesma política monetária. Não sem motivo, enfrentaram uma série de desafios econômicos, políticos, técnicos e legais gerados pela adesão à moeda única potencialmente mais forte que o dólar. Desde 2010, os 16 países (dos 27 países integrantes do

bloco econômico europeu) da zona do Euro não puderam fazer uso das políticas econômicas tradicionais (fiscal, monetária e cambial) no enfrentamento da crise. Dessa forma, um conjunto de países europeus que possuem um desenvolvimento econômico similar, denominados pejorativamente de PIIGS, por incluir Portugal, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha (Spain, em inglês) já fragilizados com o descontrole das contas públicas, sofreram de maneira acentuada os efeitos avassaladores da crise financeira. As dificuldades para conseguir empréstimos e refinanciar suas dívidas públicas trouxeram um colapso que iniciou na Grécia, alastrando-se os demais. O cenário altamente pessimista e de desconfiança contaminou a economia do bloco econômico com reflexos na economia mundial (GONTIJO, 2013).

A União Europeia criou uma rede de segurança para os países em dificuldade destinada a preservar a estabilidade financeira e aliviar as tensões nos mercados dos países na zona do Euro. Entre 2011 e 2013, foram adotadas políticas de controle das dívidas e déficits públicos destinadas a reforçar a credibilidade dos planos de ajuste macroeconômico. Nesse sentido, a implementação de duras medidas de austeridade, necessárias para a consolidação fiscal e manter a confiança do mercado, como reformas no mercado de trabalho, corte nos gastos públicos e aumento de impostos. Em larga medida, essas políticas de alto custo social, afetaram a continuidade das conquistas dos direitos sociais e trabalhistas que marcaram a história do Estado de Bem-Estar Social europeu.

As conferências europeias de Luxemburgo (1987) e de Lisboa (2000) já haviam identificado os fatores que delineiam a situação do emprego no contexto do bloco econômico da União Europeia, em especial, em relação ao agravamento das assimetrias regionais no mercado de trabalho e o incremento da precarização dos vínculos sócio laborais. A crise de 2008 e seus desdobramentos agravou a situação, em razão da necessidade de equilíbrio das finanças públicas e do controle do déficit, exigindo restrições nos investimentos nas áreas sociais, além da centralidade em mecanismos de governabilidade e de estabilização financeira.

Não por acaso, o trabalho intermitente no âmbito internacional tem acompanhado a tendência de flexibilização trabalhista, introduzido na legislação dos países europeus, em certa medida, nos momentos de crise econômica como instrumento de enfrentamento e superação das altas taxas de desemprego. Nesse sentido, ao longo das últimas décadas, foram introduzidos novos tipos de contrato flexíveis de trabalho, como o trabalho intermitente, estabelecido pela legislação italiana, e o contrato zero hours, no Reino Unido.

3.1 O modelo inclusivo italiano de trabalho intermitente

As reformas mais expressivas na legislação trabalhista italiana, entretanto, começaram a ser implantadas em 1997. Houve crescente necessidade de adaptar o ordenamento jurídico italiano às normas europeias, entre várias outras regras de adaptação a diretivas do Conselho da União Europeia, com o ingresso do país ao bloco econômico da União Europeia.

A Lei nº 30, de 14 de fevereiro de 2003, conhecida como Lei Biagi, delegou ao governo pelo prazo de um ano a adoção de decretos legislativos que atendessem aos princípios e critérios nela fixados, entre os quais a agilização e simplificação dos procedimentos de oferta e contratação de trabalho e outras providências entre elas a regulação dos contratos a tempo parcial, os contratos por chamada (intermitentes ou ocasionais). O Decreto Lei n. 276, de 10 de dezembro de 2003, cumpriu tal delegação introduzido no ordenamento jurídico italiano o Contrato de Trabalho Intermitente nos seus artigos 33 a 40. A maior parte das modificações realizadas na legislação trabalhista italiana até 2012 consistiu em promover novas formas de contratação do trabalho, seguindo a estratégia europeia para o emprego de 1997 (SANTOS, 2017).

Por meio deste tipo de contrato, o empregado aguarda o chamado da empresa para trabalhar por determinado período (horas, dias ou meses). Na Itália há a previsão de pagamento de uma compensação pelo período de inatividade e só setores com períodos de maior demanda podem adotá-lo- como o de alimentação e hotelaria. O trabalho só é permitido por um período de 400 dias a cada três anos com o mesmo empregador, com exceção dos setores de entretenimento, turismo e serviços em locais abertos ao público. Se for ultrapassado, o contrato passa a ser por tempo integral e prazo indeterminado.

Existem circunstâncias subjetivas que permitem a celebração deste contrato, sendo o trabalho intermitente uma espécie de trabalho inclusivo, direcionado aos jovens no primeiro emprego e aposentados. Pode ser celebrado sempre que os trabalhadores sejam sujeitos desocupados com menos de 25 anos de idade ou com mais de 45, quando se encontrem fora do ciclo produtivo, ou inscritos na *liste dimobilitá o dicolloccamento*, bem como pensionistas. Como causas objetivas do trabalho intermitente surgem as exigências técnicas, produtivas ou organizativas que não permitem o recurso ao trabalho a tempo parcial, pela impossibilidade ou dificuldade de pré-determinar os períodos de prestação laboral. A forma de trabalho é descontínua, deve ser autorizado por meio de acordos e convenções coletivas ou ter autorização do órgão do trabalho, o empregador deve avisar o empregado com antecedência mínima de 1

dia. Na prática tem uma série de restrições para a contratação dos empregados no trabalho intermitente (BELLOCCHI, 2005).

3.2 A forte adesão ao modelo no Reino Unido após a crise de 2008

O trabalho intermitente no Reino Unido, também chamado de *zero hours contract* (contrato zero hora), tem sido muito debatido. Os opositores ao modelo argumentam que a nova forma de trabalho tem gerado instabilidade financeira, pois não são assegurados os direitos mínimos. Depois da crise de 2008 o contingente com esse tipo de contrato dobrou. Cidades com forte setor de turismo, como Liverpool, 500.000 habitantes, são as que mais registraram esse tipo de regime: em 2015, eles representavam mais da metade do que se oferece, sobretudo nos setores de restauração, lazer e serviços. No restante do país, o modelo tem sido tendência, seguido por empresas de todo o tipo, tais como: McDonald's, que tem 90% dos funcionários no regime, empresa de remessas DHL, rede de farmácias Boots, entre outros.

Nesse modelo de trabalho, os empregados ficam de plantão no contrato zero hora, o qual se caracteriza por não haver garantia de número de horas a serem trabalhadas, além de o empregador poder avisar no mesmo dia se vai precisar do funcionário. O empregador não é obrigado a dar trabalho, o trabalhador não é obrigado a trabalhar quando chamado. Em 2014, o governo britânico proibiu o uso de cláusulas de exclusividade nesses contratos (PRETTI, 2018, p.26).

A maioria dos empregados são menores de 25 e maiores de 65 anos, tendo como carga horária 26 horas semanais. O empregado que exerce labor intermitente tem direito a descanso, férias, salário, proteção contra denúncias, proteção contra deduções salariais ilegais. Ademais, recebe o auxílio doença, tem direito a períodos mínimos de notificação, mobilidade do horário, tempo livre para emergências e proteção contra a despedida sem justo motivo (COLNAGO, 2017).

Os opositores desse modelo justificam suas convicções alegando que entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4%. Em larga medida, em decorrência da crescente precarização do mercado de trabalho (*under employment subemprego*). Além do contrato zero hora crescem outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido esconde que a geração do emprego tem ligação direta com a

redução nos rendimentos médios e a crescente precarização do mercado de trabalho (ZERO, 2018).

4 CONCLUSÃO

O Brasil está com dificuldade para criar vagas de trabalho, especialmente com carteira assinada. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) mostra que a recuperação na ocupação desde junho de 2017, após 22 meses consecutivos de retração, teve a retomada por meio do trabalho informal e do trabalho autônomo. As pesquisas apontam que, desde fevereiro de 2015, o contrato de trabalho formalizado com carteira está em declínio.

As mudanças no mercado de trabalho demandam a flexibilização do emprego e a revisão de leis trabalhistas destinadas a reduzir a rigidez de algumas delas, para que não dificultassem a criação de novos tipos de contratos individuais de trabalho e que permitissem o aproveitamento dos trabalhadores desempregados. A introdução do regime de Trabalho Intermitente no Brasil inova trazendo a possibilidade de as empresas poderem contratar trabalhadores que prestam serviços que são de convocação e natureza eventuais, assegurando direitos e garantias trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2.v. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BELLOCCHI, Paola. *Le aporie del lavoro intermitente*. **Argomenti di Diritto del Lavoro**, n.2. Pádua: CEDAM, 2005.

BENAMRAOUI, Abdelhafid. *The Real Effect of the Recent Financial Crisis on the UK Housing Price Indicators*. Westminster: University of Westminster, International Journey of Arts and Sciences. 2010.

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

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? **Novos estudos – CEBRAP**, n.86, p.51-72, 2010.

CAMPOS, André G.; CORSEUIL, Carlos Henrique L.; FOGUEL, Miguel N.; ZYLBERSTAJN, Hélio. Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro. In: DE NEGRI, João Alberto; ARAÚJO, Bruno César; BACELETTE, Ricardo (Org.). **Desafios da Nação: artigos de apoio, volume 2**. Brasília: Ipea, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói: Impetus. 2010.

CASTELLI, Geraldo. Gestão e Gestores em hospitalidade. In: **Turismo em Debate**. Ciclo de Conferências. Brasília: Câmara dos Deputados. Secretaria Especial de Editoração e Publicações, p.131-159, 2001.

CINTRA, Marcos Antonio Macedo; FARHI, Maryse; FREITAS, Maria Cristina Penido de; PRATES, Daniela Magalhães. **A Crise e os Desafios para a Nova Arquitetura Financeira Internacional**. In: Revista de Economia Política, v. 29, p. 135-138, 2009.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente – trabalho zero hora – trabalho fixo descontínuo. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, v. 81, n. 9, set. 2017.

DEDDECA, Claudio Salvadori. **Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira**. Anais do Colóquio Internacional Novas formas do trabalho e do desemprego: Brasil, Japão e França – perspectiva comparada. São Paulo: CEBRAP-FAFLCH/USP, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social; pobreza, desemprego, Estado e o futuro do capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

ESTANQUE, Elísio. Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 71, p.113-140, 2005.

FRIEDEN, Jeffrey A. **Capitalismo global: história econômica e política do século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

GONTIJO, Cláudio. **A Crise da União Europeia (Why Pigs Can't Fly)**. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 2013.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**. São Paulo: IEA-USP, v. 11, n. 29, jan./abr., 1997.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Economia Informal Urbana. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018 – PNAD. Rio de Janeiro, 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Cadastro geral de empregados e desempregados: CAGED. Brasília: MTE, 2016.

MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos do Direito do Trabalho**. Madrid: Civitas, 1973.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

OLIVEIRA, Amaury Banhos Porto de. Sistema produtivo e globalização. In: DUPAS, Gilberto; VIGEVANI, Tullo (Org.). **O Brasil e as novas dimensões da segurança internacional**. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1999.

ONU. Organização das Nações Unidas. OIT. Organização Internacional do Trabalho. Relatório Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2018. Genebra: OIT, jan. 2018. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24 jul. 2018.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999.

PRETTI, Gleibe. **Trabalhador Intermitente na prática. Coleção Principais Temas do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

SANTOS, José Aparecido dos. Reformas Trabalhistas na Itália: breve análise histórica e comparativa. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, p. 249-271, out./dez. 2017.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Capitalismo, socialismo e democracia**. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1961.

SILVA, Antônio Alvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2.ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido**. Disponível em: < <http://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/algunsdados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>>. Acesso em 20 ago. 2018.