

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ – FAACZ

COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO

LUANA LOPES DA SILVA

**O TRABALHO INTERMITENTE COMO MECANISMO DE PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

ARACRUZ

2020

LUANA LOPES DA SILVA

**O TRABALHO INTERMITENTE COMO MECANISMO DE PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Coordenação de Direito das Faculdades
Integradas de Aracruz - FAACZ, como requisito
parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Orientadora: Doutora Rúbia Zanotelli Alvarenga.

ARACRUZ

2020

LUANA LOPES DA SILVA

O TRABALHO INTERMITENTE COMO MECANISMO DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Doutora Rúbia Zanotelli Alvarenga.

Aracruz, _____ de _____ de 2020.

Banca Examinadora

Rúbia Zanotelli Alvarenga

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Professora das Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ

Adriana Barcellos Soneghet

Mestre em Tecnologia Ambiental pelas Faculdades Integradas de Aracruz - FAACZ
Professora das Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ

Horácio Aguilar da Silva Ávila Ferreira

Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela Universidade do Distrito Federal - UDF
Professor das Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ

Nota: _____

Dedicatória

Acima de tudo, agradeço a Deus por mais essa vitória.

Dedico a minha família, amigos e a minha professora orientadora que me incentivou e conduziu esse trabalho com paciência e comprometimento.

Ao meu avô João, que não está mais entre nós, mas foi um dos meus maiores incentivadores.

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, a Deus que me deu forças para superar os obstáculos e me sustentou até aqui.

Gostaria de agradecer também aos meus familiares, principalmente a minha mãe Luzia que nos primeiros meses de faculdade foi à coluna da minha casa e mesmo passando por situações adversas não deixou que eu desistisse do meu sonho, ao meu pai Lourenço que me esperava todas as noites no portão de casa para se certificar que eu havia chegado bem, ao meu irmão Luan que por incansáveis vezes me ouviu nos momentos difíceis.

Agradeço aos meus amigos, que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desse projeto. Agradeço especialmente as minhas companheiras de todas as noites: Giovanna Altoé e Marcielly Pereira que foram meus alicerces nos cinco anos de faculdade, compartilhando conhecimento, experiências e conselhos que foram além dos portões da faculdade. Aos meus amigos da vida: Antônio Felipe Coutinho Gavazza, Débora Welmer e Maria Eduarda Samora, que foram meus grandes incentivadores desde que foi iniciada a minha jornada acadêmica, sempre com palavras de ânimo e incentivo.

Agradeço a família da minha amiga Giovanna Altoé, representada pela Sr^a Neuza Pizzeta Altoé, que me acolheu no último ano de faculdade para que eu pudesse trabalhar e terminar meus estudos.

Aos meus professores que compartilharam conhecimento e conselhos que serviram como norte durante todos esses anos de academia e que foram imprescindíveis para minha formação tanto pessoal quanto profissional. Agradeço em especial ao meu Coordenador de curso Hettore Sias por todo o apoio e disponibilidade para realização desse projeto e a minha professora orientadora Rúbia Zanotteli de Alvarenga que conduziu esse projeto com leveza, paciência e amizade.

A todos, obrigada!

RESUMO

No ano de 2017 foi aprovada a Reforma Trabalhista, que veio para alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho. A citada reforma legislativa propunha maior liberdade de negociação entre empregador e empregado, “modernização” das relações de trabalho, geração de empregos com a consequente retirada de trabalhadores da informalidade. Nesse contexto foi inserida, dentre outras novas modalidades de trabalho, a modalidade de trabalho intermitente, que é o objeto deste trabalho. Isto posto, o presente estudo tem o intuito de analisar pormenorizadamente o instituto do trabalho intermitente, bem como seus reflexos na relação de emprego, tendo como base a concepção de trabalho, suas transformações e os direitos trabalhistas assegurados através da Carta Magna, para garantia de um trabalho digno em sociedade, propondo-se a fazer reflexões sobre o trabalho intermitente como forma de precarização da relação de emprego. O presente trabalho utilizou-se do método dedutivo, utilizando principalmente a Lei 13.467/17, secundariamente livros, artigos, dados estatísticos e monografias acerca do tema.

Palavras-Chave: Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Precarização.

ABSTRACT

In 2017, the Labor Reform was approved, which came to amend Decree-Law No. 5,452, of May 1, 1943 - Consolidation of Labor Laws. The aforementioned legislative reform proposed greater freedom of negotiation between employer and employee, "modernization" of labor relations, generation of jobs with the consequent removal of workers from informality. In this context, among other new work modalities, the intermittent work modality, which is the object of this work, was inserted. That said, the present study aims to analyze in detail the institute of intermittent work, as well as its reflexes in the employment relationship, based on the conception of work, its transformations and the labor rights ensured through the Magna Carta, to guarantee decent work in society, proposing to reflect on intermittent work as a way of precarious employment relationships. The present work used the deductive method, mainly using Law 13.467 / 17, secondarily books, articles, statistic data and monographs on the theme.

Keywords: Intermittent work. Labor Reform. Precariousness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. ESCALA EVOLUTIVA DA CONCEPÇÃO DE TRABALHO.....	9
1.1 O trabalho ao longo do tempo.....	9
1.2 Transformações de reestruturações produtivas.....	12
1.3 Requisitos da relação de emprego.....	18
1.4 Distinções entre a relação de emprego e relação de trabalho.....	23
2. FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	26
2.1 Conceito e fundamentos do neoliberalismo.....	26
2.2 Conceito e diferenças entre flexibilização e desregulamentação trabalhista.....	30
2.3 Os direitos trabalhistas como cláusulas pétreas.....	31
2.4 A importância da realização do trabalho digno no Brasil.....	37
3. CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE, EXECUÇÃO E FORMA DE PAGAMENTO.....	41
3.1 O contrato de trabalho no Brasil.....	41
3.2 Do Home Office.....	45
3.3 Definição de trabalho intermitente segundo a Lei 13.467/2017.....	48
3.4 Execução e forma de pagamento do trabalho intermitente.....	51
3.5 O trabalho intermitente como forma de precarização da relação de emprego.....	54
3.6 O trabalho intermitente como violação ao direito fundamental ao trabalho digno.....	61
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

INTRODUÇÃO

A partir da evolução do Direito do Trabalho, as relações de contraprestação na qual o empregador remunera o empregado pelos seus serviços tem sido a principal fonte de subsistência humana. O homem passou a ser valorizado pelo seu trabalho e o trabalho passou a trazer dignidade ao homem.

Com o intuito de proporcionar o mínimo existencial aos trabalhadores, a Constituição Federal, criou um rol de garantias para protegê-los, tomados de certa rigidez, para que os mesmos não sejam lesados em seus direitos.

Contudo, o legislador ordinário, por vezes, em observância ao cenário econômico, político e social realiza mudanças na legislação trabalhista mediante a flexibilização e desregulamentação de alguns direitos.

Nesse quadro, o presente trabalho abordará as inovações e consequências trazidas para as relações laborais no Brasil a partir da regulação do Contrato de Trabalho Intermitente, que consiste em uma nova modalidade de contratação introduzida pela Lei 13.467, que passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017.

A metodologia utilizada para a confecção do presente trabalho foi o método dedutivo, amparando-se também na utilização de pesquisa bibliográfica principalmente realizada a partir da leitura dos novos artigos celetistas, livros, dados estatísticos e artigos de monografia acerca do tema.

O vertente trabalho busca examinar pormenorizadamente as disposições legais sobre o trabalho intermitente e seus reflexos na relação de emprego, tendo como base a concepção de trabalho, suas transformações e os direitos trabalhistas assegurados através da Carta Magna, para garantia de um trabalho digno em sociedade, propondo-se a fazer reflexões sobre o trabalho intermitente como forma de precarização da relação de emprego.

Desse modo, justifica-se o presente estudo pela curiosidade do pesquisador, além da sua contribuição, no campo acadêmico para a seara trabalhista, auxiliando outros pesquisadores, professores e acadêmicos do curso de Direito ao analisar a modalidade de trabalho intermitente e tecer reflexões sobre a precarização das relações laborais no que se refere principalmente a ausência de garantia do salário mínimo ao trabalhador, jornadas extenuantes e afronta ao direito fundamental ao trabalho digno.

1. ESCALA EVOLUTIVA DA CONCEPÇÃO DE TRABALHO

1.1 O TRABALHO AO LONGO DO TEMPO

A palavra trabalho surgiu originalmente a partir de uma conotação negativa, trazia a ideia de pena, dor, sofrimento. Muitos anos depois, já na Era Industrial, o termo trabalho trouxe a ideia de dignidade.

A fim de esclarecer o real sentido da palavra trabalho, Aldacy Rachid Coutinho realizou uma pesquisa etimológica, argumentando que:

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês *travail* e o espanhol *trabajo*, remontam à sua origem latina no vocábulo *trepalium* ou *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal — *tripaliare* —, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana *lavoro* e a inglesa *labour* derivam de *labor*, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era *ponos*, que deu origem à palavra pena. (COUTINHO *apud* MARTINEZ, 2020, p. 63).

Vale lembrar, que até mesmo a Bíblia, no livro de Gênesis, faz menção ao trabalho no sentido de punição, vez que a primeira sentença que se tem notícias é a expulsão de Adão do Jardim do Éden, em virtude de sua desobediência, e sua condenação ao trabalho, para garantir seu sustento por meio do suor do seu rosto. (MARTINEZ, 2020, p. 45).

O termo “trabalho” teve o seu sentido ressignificado a partir do momento em que aqueles que eram subjugados (escravos e servos) passaram a acreditar que o mesmo seria a chave para sua liberdade. E de outro lado, aqueles que gozavam de liberdade atribuíam o sentido de lazer e até mesmo aperfeiçoamento espiritual ao trabalho.

De acordo com a definição mais enxuta, o trabalho é toda a atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas. (ROMAR, 2018, p. 26).

Desde os tempos primitivos até a atualidade o trabalho passou por algumas fases e dentro dessas fases por alguns períodos que marcaram o Direito do Trabalho.

A primeira delas é a fase pré-industrial que vai desde os primórdios da humanidade até o final do século XVIII, fase essa caracterizada pela escravidão, servidão e pelas comissões de ofício, claro que em épocas distintas. Importante salientar que nesse período não existiam normas jurídicas que garantissem direitos aos trabalhadores e consequentemente não existia o Direito do Trabalho.

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparada a coisa, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. (ROMAR, 2018, p. 40).

Conforme mencionado inicialmente, na sociedade pré-industrial o trabalho era visto como algo doloroso, como se fosse uma pena destinada a determinadas pessoas. A partir dessa definição originária torna-se mister adentrar sobre a primeira forma de trabalho que se tem notícia, a escravidão. Nessa época, o trabalho era realizado por presos de guerra que não possuíam direitos na sociedade, pois eram equiparados a coisas.

Com o decorrer dos anos o conceito de trabalho foi sendo alterado, fazendo surgir uma nova modalidade de trabalho, qual seja, a servidão, a qual era caracterizada pelo trabalho em troca da garantia de proteção estabelecida pelos senhores feudais.

Consoante ensina Carla Teresa Martins Romar:

Durante a Idade Média, a principal forma de prestação de trabalho era a realizada pelos camponeses, na modalidade de servidão, que, apesar de não apresentar grandes diferenças em relação à escravidão, pois os trabalhadores ainda não tinham uma condição livre, caracterizava-se por uma certa proteção política e militar prestada ao servo pelo senhor feudal, dono das terras. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção como preço pela fixação na terra e pela defesa recebida, sendo que os senhores feudais detinham um poder absoluto no exercício do controle e organização do grupo social. (ROMAR, 2018, p. 40).

Nota-se que a principal característica da servidão era que os servos tinham por obrigação dar parte do que eles produziam para os senhores feudais, como forma

de pagamento por estarem fixados naquelas terras e por terem a proteção policial garantida pelos donos das terras, o que faz perceber a existência de um controle absoluto exercido pelos senhores feudais diretamente aquele grupo, retirando quaisquer resquícios de direitos desses trabalhadores.

A partir da queda da Era Feudal, foi desencadeado um avanço comercial, no qual se destacou a atividade artesanal de bens, produzido por artesãos profissionais, que eram em sua maioria antigos servos que detinham tais conhecimentos, mas praticavam exclusivamente para os seus senhores.

Visando assegurar determinadas prerrogativas de ordem comercial e social, os artesãos fundaram associações profissionais, dando início às chamadas corporações de ofício. Em todas as cidades, havia uma corporação para cada tipo de atividade especializada. Nelas, agrupavam-se os artesãos ou comerciantes do mesmo ramo, em uma determinada localidade, compostas pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes. (ROMAR, 2018, p. 40-41).

Nas corporações de ofício, cada corporação tinha um estatuto próprio, porém não existiam normas jurídicas semelhantes ao Direito do Trabalho, mesmo havendo maior liberdade para o trabalhador.

Com o enfraquecimento das corporações de ofício, ao final do século XVIII, foi dado início a sociedade industrial.

Insta destacar que o declínio da sociedade feudal, o crescimento das cidades e o desenvolvimento e ampliação do comércio levaram a Europa Ocidental, a partir de meados do século XVIII, a um extenso processo de transformação que marcou o estabelecimento do sistema capitalista como modelo econômico dominante. (ROMAR, 2018, p. 44)

Nesse período a sociedade rural, foi para as cidades, o comércio foi se aperfeiçoando criando novas técnicas de produção, substituindo aquelas que até então eram utilizadas, isso aliado à invenção de máquinas capazes de produzir produtos em larga escala em um curto período de tempo. Tais mudanças levaram a uma enorme transformação socioeconômica, denominada Revolução Industrial.

Quanto a isso, ensina Rúbia Zanotelli de Alvarenga que a mecanização e o aparecimento da máquina a vapor em alguns países da Europa ocidental, principalmente na Inglaterra, no século XVIII, motivou e possibilitou ao homem burguês desenvolver o acúmulo excessivo da riqueza, baseada inicialmente na grande produção e no baixo custo salarial; a substituição da força de trabalho humana pela máquina, logo a seguir, propiciaria a maior concentração ainda do empreendimento industrial. (2005, p. 62)

Sob tal ótica, ainda segundo a autora:

A revolução industrial multiplicou a riqueza e o poderio econômico dos burgueses, mas, em compensação, trouxe para a população operária o aprofundamento das desigualdades sociais, o aumento do desemprego e a alienação do trabalhador em relação aos meios de produção. Como o empresário-capitalista tornou-se o detentor único dos meios de produção, agrupado em seu estabelecimento assalariados para operarem as máquinas (produção em série), dispensou-se a habilidade individual. Por isso, a mecanização generalizou a divisão do trabalho e fragmentou a produção de cada artigo em etapas sucessivas que exigem do trabalhador uma repetição de movimentos remetentes. (ALVARENGA, 2009, p. 109)

Foi, portanto,

nesse período, em torno da segunda metade do século XIX em diante, na Europa Ocidental, que o Estado, antes liberal, resolvera penetrar politicamente nas relações sociais para atender as reivindicações contrárias às condições desumanas que muitos trabalhadores enfrentaram durante a força expansiva do capital financeiro na Revolução Industrial. A estrutura perpetuada pelos industriais começou a se diluir pelo novo rótulo de direitos sociais e pela nova política de intervenção estatal. (2005, p. 66)

Nesse sentido, conforme Mauricio Godinho Delgado: “Foi somente no desenrolar do processo da Revolução Industrial, que a relação empregatícia – com a subordinação – começou seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea”. (2003, p. 86)

1.2 OS NOVOS MODELOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Segundo Domenico de Masi (2003, p. 128-129) com o advento da revolução industrial, a sistemática do trabalho foi sendo alterada. Tais aperfeiçoamentos puderam ser vistos nas fábricas industriais de automotores a partir dos modelos de produção criados por Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), e Henry Ford (1863 – 1947). Aquele foi um engenheiro que se dedicou entre outras coisas, à

administração científica. Para ele, as atividades relacionadas à execução deveriam ser separadas daquelas consideradas diretivas. Os serviços concernentes à execução eram classificados, cronometrados, sem deixar qualquer margem à imaginação do operário.

Ford, por sua vez, que era não somente engenheiro, mas também empresário, resolveu colocar em prática a teoria de Taylor, adotando a racionalização e a maximização na indústria automobilística (*apud* CUNHA, 2016. p. 185).

De acordo com Gounet (2002, p. 18-19) ele criou, em 1903, uma indústria automobilística que até hoje leva o seu nome, baseando a sua produção em um sistema que se denominou fordismo. Esse sistema visava à produção de veículos a serem vendidos por preços relativamente baixos. Para isso, ele utilizava cinco transformações principais (*apud* CUNHA, 2016. p. 185). Torna-se mister destacá-las:

Na primeira, a produção em massa era considerada como forma de redução do preço de venda do carro, com a racionalização das operações e a redução do desperdício. Na segunda, considerava-se como primeira racionalização a *parcelização* das tarefas, fazendo uso do método taylorista de produção. O trabalho do operário limitava-se a uma série de exercícios repetitivos, o que tornava o trabalhador desqualificado. Na terceira, a integração entre os trabalhadores era feita pela linha de montagem. Ela ligava os trabalhos individuais sucessivos e ditava o ritmo da produção de acordo com a intenção da direção da empresa. Na quarta, destaca-se a padronização das peças para simplificar a produção. Para tanto, Ford deveria incorporar as pequenas empresas que cuidavam da fabricação das peças. Com isso, ocorreu a integração vertical, havendo um controle direto de toda a produção. Por último, a quinta, destaca-se a automação das fábricas, ocorrida ao término de todo o processo. (Gounet, *apud* CUNHA, 2016. p. 185).

Observa-se que o binômio fordismo/taylorismo faz referência a sistemas cujo principal objetivo era dinamizar a produção a partir da divisão específica de tarefas, trazendo maior produtividade e menos gastos na produção. Contudo, esse modelo de produção em massa, cronometrado e racionalizado foi se tornando obsoleto.

Os ideais pregados por pensadores da Escola Clássica foram os alicerces dos chamados anos gloriosos do capitalismo, para nomes como: FREDERICK TAYLOR, H. FAYOL, o casal GILBRETH, URWICK e outros, o que deveria ser levado em consideração seria de fato a produtividade industrial, por meio de medidas racionais e simplificadas, que teriam por consequência o aumento dos lucros, salários e dividendos e ainda a expansão do sistema industrial e econômico. Para que isso ocorresse, amparavam-se na disciplina, expressa na unidade de comando, a partir do mecanismo organizacional e nos interesses de natureza pecuniária. (Bertero, 1968)

Vale destacar que no período em que o modo de produção fordista foi adotado nas fábricas, alguns estudiosos mostraram interesse em investigar a realidade dos trabalhadores nesses ambientes de trabalho. Ressaltando suas interações uns com os outros, com os seus superiores e na realização de seus afazeres.

O principal nome a realizar esse tipo de pesquisa foi o professor e pesquisador George Elton Mayo que a partir dos resultados obtidos por meio de suas entrevistas e observações na fábrica de Western Electric Company, localizada em Hawthorne, estruturou a Teoria das Relações Humanas realizando uma crítica a Escola Clássica, utilizando-se das seguintes conclusões:

- 1- Nível de Produção é Resultante da Integração Social e não da capacidade física ou fisiológica do empregado (como afirmava a teoria clássica), mas por normas sociais e expectativas que o envolvem. É a capacidade social do trabalhador que estabelece seu nível de competência e de eficiência. Quanto mais integrado socialmente no grupo de trabalho, tanto maior a sua disposição de produzir.
- 2- Comportamento Social dos Empregados se apoiam totalmente no grupo. Os trabalhadores não reagem isoladamente como indivíduos, mas como membros do grupo. O grupo que define a quota de produção. O grupo pune o indivíduo que sai das normas grupais.
- 3- Grupos informais – Os pesquisadores de Hawthorne concentraram suas pesquisas sobre os aspectos informais da organização. A empresa passou a ser visualizada como uma organização social composta de diversos grupos sociais informais. Esses grupos informais definem suas regras de comportamento, suas formas de recompensas ou sanções sociais, seus objetivos, sua escala de valores sociais, suas crenças e expectativas. Delineou-se com essa teoria o conceito de organização informal.
- 4- As Relações Humanas são as ações e atitudes desenvolvidas pelos contatos entre pessoas e grupos. Os indivíduos dentro da organização participam de grupos sociais e mantêm-se uma constante interação social.

Relações Humanas são as ações e atitudes desenvolvidas pelos contatos entre pessoas e grupos. Cada indivíduo é uma personalidade diferenciada que influi no comportamento e atitudes uns dos outros com quem mantém contatos. É exatamente a compreensão da natureza dessas relações humanas que permite ao administrador melhores resultados de seus subordinados.

5- A importância do Conteúdo do Cargo. A maior especialização e portanto a maior fragmentação do trabalho não é a forma mais eficiente do trabalho. Mayo e seus colaboradores verificaram que a extrema especialização defendida pela Teoria Clássica não cria necessariamente a organização mais eficiente. Foi observado que os operários trocavam de posição para variar a monotonia, contrariando a política da empresa. Essas trocas eram negativas na produção, mas elevava o moral do grupo.

6- Ênfase nos aspectos emocionais. Os elementos emocionais, não planejados e mesmo irracionais do comportamento humano passam a merecer atenção especial por parte de quase todas as grandes figuras da Teoria das Relações Humanas. (Caldas, R. F, __, p. 4)

Mayo constata que “o trabalho industrial, pela sua monotonia e pelas condições sociais da fábrica, acaba por gerar uma série de anomalias e de distúrbios tanto sociais como individuais [...]” (Bertero, 1968).

E a partir de seus estudos empíricos, nega a estrutura estabelecida pela Escola Clássica que gerou toda a patologia industrial daquela época, vislumbrada a partir do desânimo dos trabalhadores, dos boicotes e do crescente número de greves.

O esgotamento do referido modelo estaria na mudança do mercado consumidor, queda nas taxas de crescimento e, sobretudo, no conflito entre capital e trabalho (GOUNET, 2002, p. 61-63).

Do ponto de vista de Harvey (1998), diante da recessão de 1973 e da crise do petróleo, o regime de acumulação fordista não foi suficiente para manter os lucros das grandes corporações em patamares aceitáveis. Nas décadas de 1970 e 1980, elas adotaram um novo regime de acumulação capitalista, denominado acumulação flexível, associado a uma forma distinta de regulamentação política e social (*apud* SILVA, 2019).

Entretanto, foi nesse cenário de crise, após a Segunda Guerra Mundial, que surgiu um novo modo de produção implantado no Japão, especificamente na empresa Toyota: o Toyotismo.

Como descrito por GOUNET (2002, p.24-25). “O sistema norte-americano não poderia ser bem-sucedido no Japão, e, portanto, tinha de passar por adaptações. Desta forma, surgiu o método flexível, também chamado de toyotismo, *just in time*, ou método *kanban*”.

O modo de produção fordista foi adaptado à realidade japonesa, levando em consideração o nível de vida daquela população, a demanda, a procura e os possíveis custos inerentes a esse novo modo de produção.

Nesse novo modelo se produzia apenas o que seria consumido pelo mercado, quando a procura era alta, aumentava-se a produção, caso a procura diminuísse, a produção também diminuiria.

Na opinião de Cunha (2016, p. 198 - 199) as diferenças que podem ser apontadas nesse sistema com relação aos outros dois são: a) que no fordismo a produção era feita em larga escala, ao passo que no toyotismo a produção era individualizada; b) no toyotismo o trabalho operário era realizado em equipe, o que não era possível vislumbrar no modelo anterior; c) com o advento desse novo modo de produção houve uma alteração também na relação do homem com a máquina, vez que aqui o operário se utilizava de várias máquinas para exercer seu trabalho, ao contrário do modelo de produção fordista que para cada máquina existiam um ou mais trabalhadores para manipulá-la; d) como mencionado anteriormente, no toyotismo a produção era feita sob demanda, conhecido como *just in time*, desse modo não existia estoque o que consequentemente evitava desperdício; e) vale destacar, também, que o modelo japonês levou em consideração o intelecto dos trabalhadores, visto que existiam grupos que discutiam estratégias para maior produtividade da empresa, já com relação ao fordismo a força motriz era de fato a força manual, as tarefas eram mecânicas, o que não demandava tanto o uso de inteligência.

A esse respeito, Druck (*apud* RIBEIRO, 2015, p. 74) destaca que os traços mais marcantes do toyotismo se dividem em 4 dimensões, que são as seguintes:

1) o sistema de emprego adotado pelas grandes empresas constituído por: a) o chamado emprego vitalício, apesar de não existir nenhum contrato formal, b) a

promoção por tempo de serviço; c) a admissão do trabalhador não é realizada para um posto de trabalho, mas para a empresa, num determinado cargo, ao qual corresponde um salário;

2) sistema de organização e gestão do trabalho: Just-in-time – produzir no tempo certo, na quantidade exata; Kanban – placas ou senhas de comando para reposição de peças estoques; qualidade total – envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção; trabalho em equipe – a organização do trabalho está baseada em grupo de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções.

3) O sistema de representação sindical: os sindicatos por empresa são integrados à política de gestão do trabalho. Os cargos assumidos na empresa confundem-se com os do sindicato.

4) Sistema de relações interempresas: são relações muito hierarquizadas entre as grandes empresas e as pequenas e médias. Ocorre subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis. Essa rede de subcontratação é fundamental para o modelo japonês de produção. Além do que existe uma hierarquia entre as grandes e médias e pequenas empresas que colocam estas últimas em posição de subordinação.

Essas são as características mais relevantes do modo de produção japonês, que a partir da crise do fordismo foram sendo absorvidas por todo o mercado, inclusive o ocidental.

As inovações e os aperfeiçoamentos no modo de produção não cessaram com o advento do toyotismo, elas foram sendo influenciadas por novos tipos de tecnologias e é a partir desse cenário de inovação que o mercado abre as portas para a Indústria 4.0 que, nos dizeres de Jorge Eduardo Braz de Amorim (2017,p. 248):

Representa a 4ª Revolução Industrial baseada em processos industriais descentralizados, controlados, autonomamente, por sistemas “cyber-físicos” e pela “internet das coisas”. É, portanto, precedida pela 1ª Revolução Industrial (1780-1870), iniciada a partir do surgimento da máquina à vapor, pela 2ª Revolução Industrial (1870-1970), caracterizada pelo uso da energia elétrica, combustíveis derivados do petróleo e o aço; e pela 3ª Revolução Industrial (1970- dias atuais), ocasionada pelo avanço da eletrônica, sistemas computadorizados e pela robótica.

A “internet das coisas” aliada à inteligência artificial e a robótica seriam as ferramentas principais da chamada Indústria 4.0, pois possibilitam a utilização de equipamentos e sistemas de forma autônoma, ou seja, as atividades seriam desenvolvidas sem a necessidade de interferência humana.

Observa-se que tal modalidade seria uma estratégia para gerar competitividade aos negócios, levando em consideração a produtividade e o menor custo.

1.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme Mauricio Godinho Delgado, os elementos ou requisitos da relação de emprego são cinco, a saber: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador de serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (2019, p. 337)

Os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho trazem em sua redação os requisitos essenciais para a identificação da relação de emprego. Vejam-se:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Conforme se observa dos referidos artigos, para que seja caracterizada a relação de emprego, devem estar preenchidos, conjuntamente, todos os seus requisitos, sendo eles:

a) Trabalho prestado por pessoa física: Entende-se que para que haja o vínculo empregatício, um dos requisitos é que o trabalho deve ser realizado por pessoa física, vez que a pessoa jurídica não pode ser considerada empregada.

Nas palavras de Resende (2020, p. 75): “a pessoa jurídica pode até ser contratada para prestar serviços para outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este

serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada”.

Logo,

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2019, p. 338)

b) Pessoaalidade: a relação empregatícia tem natureza *intuitu personae* no que diz respeito ao empregado, o que significa dizer que o tomador de serviços contrata o empregado para que este execute os serviços pessoalmente. Vale ressaltar, segundo Bezerra (2020, p. 184), que:

embora o empregado deva prestar pessoalmente o serviço, há casos em que a pessoaalidade não é afastada quando o empregador, tácita ou expressamente, admite substituição do prestador do trabalho ou a substituição entre colegas da mesma empresa.

Verifica-se, assim, que a substituição é admitida em alguns casos quando há o consentimento do empregador.

No tocante a esse requisito, ensina Mauricio Godinho Delgado:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado –, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (2019, p. 339)

Ainda sob tal prisma, insta destacar que a pessoaalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Assim, pode ocorrer, na relação

empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato, desde que no polo empresarial, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado. É o que prevê os arts. 10 e 448, 448-A da CLT, que tratam da sucessão trabalhista. (DELGADO, 2019, p. 340)

c) Não eventualidade: o trabalhador não eventual é aquele que labora de forma repetida, ou seja, que tem a previsão de repetição futura de serviço. Nesse sentido, Rezende (2020, p. 80) esclarece que: “[...] o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador de serviços, ainda que de forma intermitente, para que se possa ser considerada não eventual”.

Além de a atividade ter esse caráter de repetição, ela deve se realizar de forma permanente junto ao tomador de serviços, vale dizer que ainda que o serviço seja realizado por um curto período, ela terá cunho não eventual se acontecer em prática que possua natureza contínua dentro da empresa.

Nesse sentido, Martinez (2020, p. 165) aduz que:

“[...] o fato de que a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência de eventualidade. Assevera-se isso porque, nessa situação, tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando-se, portanto, como não eventual”.

Foi observado, anteriormente, que para que o prestador de serviços seja considerado um trabalhador não eventual ele deve exercer atividade de maneira repetida e constante para o tomador de serviços, cabe destacar também que tal atividade deve ser fixada juridicamente.

Nos dizeres de Resende (2020, p. 80) “o trabalhador labora para um empregador que manipula sua energia de trabalho, ocorrendo, então, a fixação jurídica do trabalhador ao empregador”.

Dessa relação é possível enxergar a existência de um compromisso entre o trabalhador e o empregador consolidado por um contrato de trabalho, caracterizando-se assim um trabalhador não eventual.

d) Onerosidade: conforme visto sucintamente no tópico anterior, o prestador de serviços tem como obrigação principal entregar sua força de trabalho ao tomador. Dessa relação, para que seja caracterizada a natureza empregatícia, deve existir a contra prestação em forma de pagamento do empregador para o empregado.

Vale destacar que “todo contrato de trabalho é oneroso. Afirma-se isso porque para todo trabalho haverá sempre uma retribuição [...]” (Martinez, 2020, p. 163).

Conforme bem explica Bezerra (2020. p. 185): “O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões, ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora, ou mês”.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação e empregatícia pactuada. (2019, p. 345)

Observa-se que essa é uma combinação bilateral, pois existem dois lados nessa relação, de um lado está o empregado que entrega a sua força de trabalho e do outro está o empregador que se utiliza dela e tem como principal responsabilidade remunerar o empregado pelos serviços prestados seja em forma de salário, comissão, ou utilidades e com pagamento conforme estabelecido no contrato de trabalho.

e) Subordinação: esse é um requisito imprescindível para a constituição do vínculo empregatício, vez que a subordinação difere a relação de emprego das demais relações de trabalho existentes.

Acerca disso, destaca Resende (2020, p. 81):

o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica.

Sendo assim, o trabalhador subordinado não é o seu próprio patrão, ou seja, não trabalha por conta própria, pois está subordinado às ordens emitidas pelo empregador.

A subordinação, segundo Mauricio Godinho Delgado:

Deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. (2019, p. 349)

Em assim sendo,

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação e emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. (2019, p. 349)

Cabe registrar ainda que a subordinação jurídica é encarada ainda sob um prisma objetivo, ou seja, ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. Sendo assim, é incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição. (DELGADO, 2019, p. 350)

Ainda com relação à subordinação existem algumas considerações a serem feitas no que se refere à subordinação clássica, parassubordinação e subordinação estrutural.

De acordo com Martinez (2020, p. 167), a subordinação jurídica é um conceito inerente à relação de emprego típica, egressa do modelo taylorista. Ela decorre de um modelo tradicional que posicionou o trabalhador como engrenagem do sistema produtivo, segundo uma direção científica do trabalho.

Conforme já destacado, o sistema Fordista/Taylorista pregava a uniformização do trabalho e a produção padronizada dos produtos.

Contudo, esse tipo de subordinação clássica foi se tornando obsoleta, vez que o mundo estava em crise e o capitalismo precisava se reinventar, principalmente com relação ao seu modo de produção e foi a partir dessa necessidade que surgiu o toyotismo, que não impactou somente o modo de produção daquela época, como também as relações de trabalho daquele período.

Nesse sentido, elucida Martinez (2020, p. 168) ao dizer que:

Uma das consequências mais visíveis desse processo foi evidenciada na redefinição do perfil do trabalhador, que foi chamado a assumir os riscos antes exclusivamente tomados pelos capitalistas. No lugar da subordinação jurídica típica passou a existir uma situação de parassubordinação, na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado.

O termo parassubordinação faz referência a relações pessoais nas quais existe colaboração, de caráter contínuo e coordenado, no comando dos serviços.

No que tange a subordinação de caráter estrutural, Resende (2020, p. 83) diz que:

Ela se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de estruturação e funcionamento.

Ou seja, não interessa se o trabalhador recebe (ou não) ordens diretas do seu superior desde que aquele esteja, estruturalmente, acolhido na dinâmica da empresa.

1.4 DISTINÇÕES ENTRE A RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

Antes de traçar as diferenças existentes entre a relação de emprego e a relação de trabalho, se faz necessário compreender como essas relações se originam.

É sabido que o homem interage em sociedade, seja por meio de atos ou omissões e a partir dessas movimentações surgem às relações sociais. Caso elas adentrem o âmbito do Direito, não serão mais simplesmente relações sociais e sim relações jurídicas.

Segundo José Neto e Cavalcante (2019, p. 227):

À proporção que o social interage com o Direito, os vínculos transformam-se em jurídicos, denotando um norma a disciplinar os comportamentos humanos, irradiando feixes luminosos sobre a experiência social. Diversas são as fontes que emitem normas jurídicas, criando modelos jurídicos, os quais se projetam para situações futuras. Quando a relação social se encaixa nesses modelos, ela passa a ser tida como uma relação jurídica.

Dessa forma, a simples relação social transforma-se em jurídica, nascida do vínculo entre dois ou mais sujeitos de direito e a partir disso são criadas as normas jurídicas com o intuito de proteger tais relações.

A relação de trabalho é gênero das várias espécies de relações jurídicas existentes.

Como observa Mauricio Godinho Delgado:

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho. (2019, p. 335)

Observa-se que a relação de trabalho é todo trabalho humano, prestado tanto para pessoa física quanto jurídica, contendo ou não os requisitos de eventualidade ou subordinação.

Na lição de Mauricio Godinho Delgado, a relação de trabalho:

Tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (2019, p. 334)

Nesse aspecto, a palavra trabalho refere-se “a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o

conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade.” (DELGADO, 2019, p. 334)

A relação de emprego, por sua vez, é uma espécie que emana da relação de trabalho. Do ponto de vista técnico-jurídico, “é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes”. (DELGADO, 2019, p. 334)

Nas palavras de José Neto e Cavalcante (2019, p. 239):

relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Na relação de emprego é imprescindível que todos os requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT estejam presentes para que haja configurado o vínculo empregatício.

Conforme descrito por Romar (2019, p. 116):

Ao contrário da relação de trabalho, que é genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, a relação de emprego, embora também tenha por fundamento o trabalho humano, é específica, possuindo características próprias que a distinguem das demais formas de prestação de serviço. A relação de trabalho é desse modo, gênero, que tem, entre uma de suas espécies, a relação de emprego.

Em linhas gerais, a relação de emprego pressupõe uma prestação pessoal de serviços, dotada de subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade e a ausência de qualquer um desses requisitos desconfigura uma relação emprego, tornando-a pura e simplesmente relação de trabalho.

Em assim sendo, conforme Carlos Henrique Bezerra Leite a relação de trabalho é toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho. Diz respeito a qualquer trabalho prestado com ou sem vínculo empregatício, por pessoa física a um tomador de serviços, como a relação de trabalho autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, temporário, sob a forma de estágio, etc. Há, pois, na relação de trabalho a presença de três elementos, a saber: o prestador de serviços, o trabalho subordinado ou não e o tomador de serviços. (2019, p. 125)

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico de atividade humana, que corresponde ao trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Na relação de emprego o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador, para efeito de aplicação do Direito do Trabalho. Três, portanto, são os elementos da relação de emprego, a saber: o empregado, o emprego e o empregador. (LEITE, 2019, p. 125)

2. FLEXIBILIZAÇÃO X DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

2.1 CONCEITO E FUNDAMENTO DO NEOLIBERALISMO

O termo neoliberalismo não tem um conceito especificamente restrito, o que torna difícil a sua definição. Todavia, muitos estudiosos o apontam como sendo uma corrente político-econômica que tem como base o pensamento liberal, mais concernente ao liberalismo econômico.

David Harvey (2005, p. 06) explica que:

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas político-econômicas que pressupõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individuais e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados. Além disso, se não existirem mercados (em áreas como a terra, a água, a instrução, o cuidado de saúde, a segurança social ou a poluição ambiental), estes devem ser criados, se necessário pela ação do Estado. Mas o Estado não deve aventurar-se para além dessas tarefas. As intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo, porque, de acordo com a teoria. O Estado possivelmente não possui informações suficientes para entender devidamente os sinais do mercado (preços) e porque poderosos grupos de interesse vão inevitavelmente distorcer e viciar as intervenções do Estado (particularmente nas democracias) em seu próprio benefício.

Antes, porém, de abordar sobre os fundamentos basilares do neoliberalismo é importante destacar o que precedeu essa ideologia, qual era o cenário mundial que a economia experimentava naquele período.

Após a Segunda Guerra Mundial o modo de produção responsável pelos anos gloriosos do capitalismo foi o modelo fordista e o ideal conservador keynesiano, bem sucedido dentro e fora dos EUA, nesse período o Estado regulava e intervinha nas relações de mercado, a inflação estava controlada e a taxa de desemprego era baixíssima.

Ocorre que a partir dos anos 60 o período de abundância criado por esse modo de produção teve sua primeira queda em virtude do crescente acúmulo de capitais em busca de valorização.

Segundo Leda Maria Paulani (2006, p. 75):

Foi esse acúmulo de capitais buscando valorização financeira que levou a uma pressão crescente e a uma grita geral pela liberalização dos mercados financeiros e pela desregulamentação dos mercados de capitais. O modo deregulação¹² do capitalismo, que funcionara no período anterior, dos anos dourados, não se adequava mais a um regime de acumulação que funcionava agora sob o império da valorização financeira. Volátil por natureza, logicamente desconectado da produção efetiva de riqueza material da sociedade, 'curto-prazista' e rentista, o capital financeiro só funciona adequadamente se tiver liberdade de ir e vir, se não tiver de enfrentar, a cada passo de sua peregrinação em busca de valorização, regulamentos, normas e regras que limitem seus movimentos.

Foi durante esse momento tumultuado da economia que as ideias difundidas pela teoria neoliberal foram ganhando aceitação e tomaram força na segunda metade dos anos 70, depois das duas crises do petróleo (1973 e 1979), crises estatais e o aumento inflacionário, que precederam o declínio do fordismo.

Todavia, o divisor de águas entre o capitalismo conservador e a ideologia neoliberal aconteceu quando Margareth Thatcher foi eleita na Inglaterra em 1979. Nesse período o seu país também passava por dificuldades decorrentes das crises que assolavam o mundo e para enfrentar esse momento difícil, Thatcher aderiu ao pensamento neoliberal para enfrentar os problemas econômicos da sua época. Logo após, vários líderes mundiais, alinhados ao pensamento neoliberal foram despontando nas grandes potências do mundo.

Durante esse período valorizava-se muito a ideia de trabalho em equipe e a utilização da força física e intelectual do trabalhador para desempenhar atividades dentro da empresa. Ensinaamentos pregados durante a época de produção industrial Toyotista.

Nesse sentido a Professora Rúbia Zanotteli de Alvarenga (2020, p. 03) aduz que:

[...] “expressões como “qualidade total”, “cumprimento de metas” e “trabalho em equipe” passaram a fazer parte do cotidiano dos trabalhadores, já que são metodologias com o objetivo de inserir o empregado de forma intensa nos objetivos empresariais para enfrentar a concorrência e inovação.

Segundo a mesma autora:

[...] “metas e resultados significam levar o trabalhador às exaustões física e psíquica para garantir sua empregabilidade levando a um comprometimento com a empresa e a concorrência no mercado de trabalho inédito nas relações laborais”, já que, “metas e produção e a chamada qualidade total são a tônica em tal paradigma”. (ALVARENGA, 2020, p.3)

Na década seguinte os pensamentos neoliberais atingiram a América Latina conforme explica Reginaldo C. Moraes (2001, p. 16) “Nos anos 80, os programas neoliberais de ajuste econômico foram impostos a países latino-americanos como condição para renegociação de suas dívidas galopantes”.

Entendido todo o quadro econômico instalado naquele período se pode compreender melhor todos os fundamentos da ideologia neoliberalista.

Para isso Pérez Gómez (*apud*, Almiro Petry 2008, p.20) apresenta os *decálogos* do neoliberalismo, formulado por Ayuso (1996), com a seguinte versão:

O decálogo neoliberal

1. O Estado tem que limitar sua atuação ao estritamente imprescindível.
2. As contas do setor público devem estar sempre equilibradas.
3. Eliminar subsídios a empresas, cortar os gastos sociais e reduzir ao mínimo os gastos correntes da Administração.
4. Corte drástico dos impostos e encargos sociais de empresas e particulares.
5. Flexibilidade do mercado de trabalho. Eliminação do salário mínimo.
6. Reformas estruturais pela via de uma maior flexibilidade do mercado fundiário e uma abertura geral à concorrência.
7. Políticas microeconômicas de fomento ao investimento privado e políticas ativas de emprego.
8. Políticas monetárias baseadas em tipos de interesses baixos.
9. Política fiscal que incentive o reinvestimento de benefícios.

10. Modificação do sistema de negociação coletiva.

Segundo Almiro Petry (2008, p. 20):

O projeto neoliberal trás em seu bojo três objetivos: “promover uma mudança na estrutura social, articular um novo consenso ideológico-político e impor outra forma de exercício do poder político” que passaria, necessariamente, pela refundação de uma economia de mercado e da reforma do Estado, para abandonar o ranço *keynesiano*. Ao não aceitar propostas contrárias e diferenciais, o pensamento neoliberal construiu uma doutrina totalitária e excludente, apresentando-se com pensamento hegemônico e único.

Ainda de acordo Almiro Petry (2008, p. 21)

O foco na reforma do Estado sintetiza-se na reforma da gestão pública, na reforma do regime político e na reforma da constituição política do Estado. A reforma da gestão pública adota a lógica ditada pelo mercado (privatizar, descentralizar e desregulamentar). A reforma do regime político delinea-se por uma nova divisão do poder e pelas novas funções estatais. A reforma da constituição política do Estado abrange os limites dos direitos e deveres do cidadão nos âmbitos público e privado, ditados pela sociedade fundada na economia de mercado (o cidadão é visto como mero produtor e mero consumidor).

Em outras palavras, o movimento neoliberal deixa de pensar na sociedade como um todo, tendo como fundamentos principais da sua cartilha a diminuição do Estado ao mínimo, à desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, o enfraquecimento dos sindicatos, e a privatização de bens públicos para priorizar os interesses de uma parcela da sociedade.

Conforme Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2020, p. 5):

Em tal contexto, o retrocesso dos direitos individuais e sociais dos trabalhadores é reflexo da globalização neoliberal que prima pelo enfraquecimento do Estado Nacional e, por consequência, pela precarização nas relações de trabalho, por adotar uma postura contrária à ética, ou seja, de redução da democracia e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, de repúdio à ideia de humanização nas relações sociais e de uma sociedade mais humana que confere condições de dignidade para todos os cidadãos.

Ainda de acordo com Alvarenga (2020, p. 7), além do emprego precário, o neoliberalismo também esconde muitos outros aspectos complexos oriundos do trabalho indigno, como a pobreza, as horríveis condições de vida e moradia, a doença, o analfabetismo, a marginalização, e o enfraquecimento dos laços afetivos, familiares e sociais.

2.2 CONCEITO E DIFERENÇAS ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA

Objetivando-se estancar a problemática da instabilidade econômica, os países mais desenvolvidos apostaram na flexibilização do mercado de trabalho, tendência essa que foi se expandindo pelo globo até chegar ao nosso ordenamento jurídico a partir da Lei 13.467/17.

Do ponto de vista de (SALES; OLIVEIRA, 2018, p.75):

A declarada motivação para a adição dessa modalidade de contrato na legislação trabalhista brasileira é de que seria possível aumentar o número de postos de trabalho e de regularizar determinadas relações empregatícias que já se davam por esse modo, mas somente não eram abarcadas pela legislação.

De acordo com os mesmos autores, é possível notar que o principal intuito da Reforma Trabalhista foi o de superar a crise econômica instalada a partir de institutos como a flexibilização, desregulamentação e criação de modalidades contratuais, objetivando a geração de mais empregos e a formalização dos chamados “bicos”.

Conforme conceitua Martins (2002, p.25), a flexibilização das condições de trabalho são um “conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre o capital e o trabalho”.

Com a flexibilização o empregador tem mais liberdade para efetuar contratação, determinar remuneração e negociar com o empregado, por meio de negociação coletiva ou direta entre o tomador e o prestador de serviços, fazendo jus ao que os doutrinadores chamam de “negociado sobre o legislado”.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 permitiu a flexibilização de algumas de suas normas, estabelecendo especificamente a possibilidade, por meio de negociação coletiva, de redução salarial, de compensação de jornada de trabalho e de fixação de jornada diferenciada para os turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, VI, XIII e XIV). (ROMAR, 2018, p. 118).

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017 ampliou a flexibilização no Brasil, afirmando a autonomia da vontade coletiva e restringindo a intervenção da Justiça do Trabalho na negociação coletiva (art. 8º, § 3º, e art. 611-A, § 1º, CLT), prevendo expressamente a prevalência do negociado sobre a lei em relação às matérias que enumera (art. 611-A, CLT) e reconhecendo que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620, CLT). (ROMAR, 2018, p. 119).

Cabe salientar que a Reforma Trabalhista proporcionou a flexibilização de algumas situações e a desregulamentação de outras, tais institutos não devem ser confundidos. Como bem explica ROMAR, 2018:

A desregulamentação é a ausência de proteção do Estado ao trabalhador, ou seja, o Estado deixa de intervir nas relações de trabalho e passa às próprias partes a tarefa de regulamentar as condições de trabalho e os direitos e obrigações dela advindos. A autonomia privada, individual ou coletiva, é exercida em sua plenitude.

A flexibilização, por sua vez, mantém a intervenção estatal, porém de uma forma menos rígida, ou seja, ao Estado cabe fixar normas básicas de proteção, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador em condições dignas, com as quais convivem normas jurídicas autônomas, fruto da negociação coletiva.

Esclarecida a diferença entre os dois institutos, torna-se possível identificar que com relação ao trabalho intermitente, objeto desse estudo, houve a criação de uma modalidade contratual que não existia em nosso ordenamento jurídico, tendo como base a flexibilização dos direitos trabalhistas, haja vista que essa modalidade de contratação trabalhista representa um mecanismo de precarização das relações de trabalho.

2.3 OS DIREITOS TRABALHISTAS COMO CLÁUSULAS PÉTREAS

Os direitos trabalhistas são direitos sociais de segunda dimensão, positivados constitucionalmente em sua maioria no pós-guerra, sendo também objeto de muitos tratados internacionais.

José Afonso da Silva (*apud*, Vera Lúcia Pereira Rezende, 2006, p. 42) aduz que o “núcleo central dos direitos sociais é constituído pelo direito do trabalho (conjunto de direitos dos trabalhadores) e pelo direito de seguridade social”.

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 41) detalham as características que o autor trás em relação aos direitos sociais, agrupando-os em:

(a)Direitos do trabalhador; (b) os relativos a seguridade social (saúde, previdência e assistência social); (c) os pertinentes a cultura e à educação; (d) os vinculados à moradia; (e) os que se relacionam com a família, adolescente e idoso; (f) os relativos ao meio ambiente.

Sendo que o conjunto de direitos dos trabalhadores inseridos na Constituição Federal de 1988 estão divididos em dois grupos, quais sejam: a) os atinentes as relações individuais do trabalho, dispostos no art. 7º da CF; e b) os relativos as relações coletivas de trabalho, inseridos nos artigos 8º a 11º do texto constitucional.

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 41) argumentam ainda que:

O art. 1º, IV, CF, estabelece os valores sociais do trabalho e da livre – iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Por sua vez, o caput do art. 170 assegura que a ordem econômica será fundada na valorização do trabalho humano e na livre – iniciativa. Em face da conjugação desses dispositivos, torna-se evidente que o trabalho humano e a livre-iniciativa são os fundamentos da ordem constitucional econômica.

Embora os direitos de segunda dimensão já estejam a algumas décadas vigorando no ordenamento jurídico pátrio, grandes são as dificuldades em conferir-lhes efetividade, vez que até mesmo alguns autores não os consideram como direitos fundamentais, mas sim como direitos pragmáticos.

Para Vera Lúcia Pereira Rezende (2006, p. 39):

Em nosso cenário os direitos de segunda dimensão encontram-se em estágio de concretização envoltos em problemas econômicos, políticos, culturais. Embora reconhecidos e garantidos permanecem sem a efetividade essencial merecida, levando milhares de pessoas a viverem sem condições mínimas de dignidade.

A autora argumenta ainda que:

Os direitos à educação, saúde e assistência, enfim todos os considerados direitos sociais, não deixam de ser direitos fundamentais pelo fato de não serem criadas as condições materiais e institucionais necessárias à sua fruição. Esses direitos necessitam de ações que os efetivem e o texto garante a todos tais direitos ao atribuir ao Estado o dever de prestá-los. Nesse sentido, a efetividade dos direitos sociais ocorre por meio de implementações de políticas públicas que proporcionem a fruição desses direitos fundamentais. (REZENDE, 2006, p. 39)

Compactua do mesmo entendimento, a Professora Rúbia Zanotteli de Alvarenga (2018, p. 78):

Os direitos sociais são, portanto, aqueles que cobram atitudes positivas do Estado para promover a igualdade entre as categorias sociais desiguais. Não se referem à mera igualdade formal de todos perante a Lei, mas à igualdade material e real de oportunidades, protegendo, juridicamente, os hipossuficientes nas relações sociais de trabalho e os padrões mínimos de uma sociedade igualitária.

Ou seja, alguns dos direitos sociais de segunda dimensão exigem do Estado uma prestação positiva para que sejam efetivados e garantam proteção e igualdade aos trabalhadores.

Conforme mencionado anteriormente, os direitos sociais já estavam sendo inseridos em algumas constituições e tratados desde o pós-guerra, sendo que no Brasil foi inserida pela primeira vez na Constituição de 1934, tendo por inspiração as Constituições do México e Weimar.

Mas, apenas com o Advento da Constituição de 1988, conhecida como constituição cidadã, foi que se pôde vislumbrar um rol de garantias e de direitos sociais.

Nesse sentido, Rodrigo Brandão (2010, p. 01) explica que:

A Constituição de 1988, como era de se esperar de uma Carta que, após uma longa vaga de autoritarismo, assumiu o status de marco jurídico do processo de redemocratização do país, incorporou o mais amplo rol de direitos e garantias fundamentais já previsto em constituições nacionais, trazendo-o, simbolicamente, para o início do seu texto. Para além disto, inseriu os “direitos e garantias individuais” no elenco dos limites materiais explícitos ao poder de reforma, ao lado da forma federativa de Estado, do voto direto, secreto, universal e periódico e da separação dos Poderes (art. 60, § 4º).

De acordo com o autor, os direitos e garantias individuais de segunda geração estão protegidos pelos limites materiais impostos ao poder de reforma da Constituição.

Nas palavras de Rodrigo Padilha (2019, p. 71) o poder reformador “é o poder que permite a alteração da Constituição da República, evitando sua fossilização”. Ou seja, a partir do poder de reforma partes do texto constitucional podem ser modificadas ou suprimidas.

Ocorre que existem limitações a esse poder, afim de evitar seu uso desenfreado para que não haja supressão de direitos e garantias essenciais dos trabalhadores.

Tais limitações estão expressas no artigo 60, §4º da Constituição Federal de 1988. Logo, além dos pilares já reconhecidos, bem como de diversos artigos da Carta Magna de 1988, o artigo 60 da Constituição Federal de 1988, ao tratar de Emendas Constitucionais (EC), define, em seu parágrafo 4º, que as matérias que tratem de abolir seus incisos não poderão ser objeto de deliberação, *in verbis*:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: [...]

§ 4º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais.

As limitações materiais explícitas no art. 60 da Carta Magna são conhecidas como cláusulas pétreas.

As cláusulas pétreas, segundo Beatriz Ferreira Corrêa da Silva (2011, p. 48):

estabelecem os limites materiais ao poder de reforma constitucional, também chamados de cláusulas pétreas ou cláusulas de eternidade, transmitem a ideia de que existe um conteúdo expresso ou implícito na Constituição de 1988 que está salvaguardado, sendo insuscetível de mudança pelo legislador ordinário.

Uma das grandes figuras que deu início a ideia de limitação ao poder reformador foi Carl Schmitt, com o pensamento que serviu de inspiração para a Constituição de Weimar.

De acordo com Luís Rodolfo de Souza Dantas (2016, p. 137) para Carl:

Constituição é a decisão de conjunto sobre o modo e a forma da unidade política. Dessa forma, o poder constituinte instituído poderia alterar as leis constitucionais, mas não a Constituição, que se colocaria como limitação (expressa ou implícita) intransponível ao poder de reforma. Estabelece assim a distinção entre Constituição e lei constitucional, Carl Schmitt

identificou o que para ele realmente seria matéria constitucional, cuja supressão encontrava-se fora do alcance do legislador ordinário, mas, antes de tudo, da reforma constitucional. Haveria de se imaginar a essência da Constituição acima das leis constitucionais, meros reflexos seus. Bastaria, em seguida, delimitar o que é essencialmente constitucional, para que houvesse condições de se declarar, por outras palavras, os núcleos essenciais, se bem que de forma não muito bem elaborada.

A constituição brasileira, por ter se inspirado em constituições sociais como a de Weimar, também aderiu a esse pensamento e mesmo existindo o poder derivado de reforma da Constituição Federal ele não abarca alterações a cláusulas pétreas, vez que as mesmas não são passíveis de alteração, o que significa dizer que os direitos institucionais constantes em sua redação não podem ser modificados e muito menos suprimidos.

Para Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha (*apud*, Leonardo Meyhoras Neves, 2014, p. 07):

As cláusulas pétreas são formulações jurídicas destinadas a evitar a destruição ou a radical alteração da ordem constitucional. Constituem, pois, normas de controle, que permitem aferir a compatibilidade da revisão constitucional. Busca-se evitar o dismantelamento da ordem constitucional, bem como preservar a credibilidade histórica da Lex Magna do aviltamento de uma reforma excessiva.

Mister destacar que no que se refere a limitação de reforma dos direitos e garantias individuais não está se falando apenas de direitos de primeira dimensão, mesmo porque a vasta jurisprudência do STF abarca os direitos sociais como direitos e garantias fundamentais, que também estão protegidas pelo rol do artigo 60.

Esclarece Renato da Fonseca Janon (2016) que:

Por sua vez, o conceito de "direitos individuais" não se restringe ao elenco do artigo 5º da Constituição, encontrando-se pulverizado pelo texto da Carta Magna, como deixou bem claro o Supremo Tribunal Federal por ocasião do julgamento da ADIN 939-7/DF. Assim, aqueles direitos contidos nos artigos 6º e 7º da Constituição, sob a nomenclatura "direitos sociais", são também direitos individuais, à medida em que cada trabalhador, individualmente, deles se beneficia, e, por isso, não podem ser suprimidos ou reduzidos. Daí por que um projeto de Emenda com esta tendência não pode, sequer, ser objeto de deliberação (artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV, CF)

No mesmo sentido, o Professor Dárcio Guimarães de Andrade (1999, p. 92) argumenta que:

A expressão direitos e garantias individuais equivale a direitos e garantias fundamentais. Esta última designa todo o título II, da Constituição Federal de 1988 e abrange os direitos sociais, que assim não poderiam ser eliminados.

Arrematando seu entendimento ao dizer que:

Direitos e garantias individuais são aqueles derivados da própria existência humana e que se colocam acima de toda e qualquer norma, mesmo porque, para alguns autores, baseiam-se em princípios supraconstitucionais. Nesse sentido, o escopo maior é proporcionar e assegurar condições de liberdade individual, de sobrevivência e de valorização social.

Embora o termo “direitos sociais”, que como visto englobam os direitos trabalhistas, não estejam inseridos explicitamente no texto constitucional, a jurisprudência os enquadra como direitos fundamentais, de caráter essencial. Direitos esses que conferem dignidade à pessoa humana e que não podem ser modificados ou suprimidos para que não haja retrocesso social.

Nesse aspecto, de acordo com o § 4º do art. 60 da Constituição de 1988: “são considerados como cláusulas pétreas, eis que determinam certos conteúdos imodificáveis, como a forma federativa de Estado, o voto direto, secreto, universal e periódico, a separação de poderes e os direitos e garantias individuais” (ALVARENGA, 2018, p. 105)

De tal sorte, destaca ainda Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2018, p. 105) que “não pode haver a supressão de direitos fundamentais já reconhecidos pelo texto constitucional, porquanto implicaria seu retrocesso em detrimento das conquistas já alcançadas pelas Constituições anteriores”

E mais: “o reconhecimento pela Carta Magna de 1988 dos direitos fundamentais deve ocorrer no sentido de se expandir a proteção constitucional à dignidade da pessoa humana.” (ALVARENGA, 2018, p. 105)

O que significa dizer que o núcleo dessas normas que consistem em direitos adquiridos pelos trabalhadores não podem ser objeto de reforma tendente a mitigar seus direitos, pois seriam manifestamente inconstitucionais.

Portanto, consoante Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2018, p. 107):

Direitos contemplados como garantias pétreas que integram o rol meramente exemplificativo disposto no Título II da Constituição Federal de

1988 e que exsurgem como verdadeiras garantias constitucionais do cidadão, impossíveis de serem suprimidas ou reformadas pelo legislador pátrio brasileiro, compondo, desse modo, o núcleo imodificável da Constituição Federal de 1988.

Resta evidente que os direitos fundamentais dos trabalhadores estão amparados pela intangibilidade do artigo 60, § 4º, IV, da Carta Magna de 1988, constituindo verdadeiras garantias constitucionais irreformáveis, por preservarem as conquistas históricas dos trabalhadores relativamente aos direitos sociais, já sedimentados, em definitivo, no ordenamento-jurídico trabalhista brasileiro. (ALVARENGA, 2018, p. 108)

Em tal contexto, os direitos fundamentais dos trabalhadores estão resguardados com cláusulas de imutabilidade e estão absolutamente inaptos a qualquer reforma.

2.4 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DIGNO

Como visto no decorrer desse estudo o trabalho passou por grandes transformações até ser positivado no texto constitucional.

O termo “trabalho” que era enxergado como punição e desonra nos primórdios, hoje confere o sentido de liberdade individual e igualdade aos trabalhadores.

Carina Tami Assahida (2016, p. 15) completa dizendo que: “[...] a partir do trabalho, o indivíduo através de seu salário adquire condições de subsistir no mundo [...]”. Tal interpretação decorre da literalidade do art. 7º, IV da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Nesse sentido, a autora aduz que:

[...] o direito ao trabalho pode ser entendido como um direito assegurado nacional e internacionalmente, que está intimamente relacionado à

promoção de outros direitos. De modo que o direito ao trabalho, conforme Luís Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia, apresenta-se como um instrumento de sobrevivência, que promove a dignidade humana, vinculando-se ainda ao direito à vida, pois sem trabalho as pessoas não têm como proporcionar uma vida digna para si e para os seus familiares.

Assim, o trabalho remunerado garante ou deveria garantir condições mínimas para que os homens vivam dignamente, sendo que a dignidade da pessoa humana, um dos maiores princípios constitucionais (art. 1, III), é alcançada também pela existência do trabalho.

Para melhor entender, os autores Jailton Macena de Araújo e Suzana Martins Alexandre (2014, p. 132) explicam que:

[...] a dignidade da pessoa humana é entendida como dois grandes fundamentos: consiste em norma fundamental, voltada a garantir as faculdades jurídicas necessárias à existência digna da pessoa; e, por outro lado, deve ser entendida, também, enquanto programa ou linha diretiva ao futuro da sociedade. A essa evidência, a conexão entre o direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana se configura na busca do pleno emprego, na remuneração ajustada e, ainda, no exercício do trabalho realizado em condições, circunstâncias e local que proporcionem proteção e respeito à dignidade humana.

A busca pelo pleno emprego é um conceito que também está inserido na Constituição de 1988, com a seguinte redação:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

VIII - busca do pleno emprego;

Ou seja, para que haja a valorização do trabalho humano de maneira digna é imprescindível que o Estado adote políticas públicas para a manutenção do emprego, capacitação e readaptação do trabalhador ao mercado de trabalho para que existam relações laborais justas e dignas.

Nesse ponto, torna-se mister destacar que alguns direitos preconizados na Constituição da OIT de 1919 foram considerados direitos humanos que posteriormente criaram o Direito Internacional do Trabalho, que passou a regular especificamente as relações entre o Estado e os trabalhadores, regras essas que foram recepcionados pelo governo brasileiro.

Acerca disso, preconiza Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2019, p. 106) que “a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, ao fim da Primeira Guerra Mundial, por meio da Parte XIII do Tratado de Versalhes, que, por sua vez, instituiu a Constituição da OIT de 1919”.

Logo, o Tratado de Versalhes, “que se tornou uma das primeiras e mais importantes fontes do Direito Internacional do Trabalho (DIT), representou uma etapa fundamental para o início de uma institucionalização do sistema internacional de proteção aos trabalhadores”. (ALVARENGA, 2019, p. 106)

À propósito, o Preâmbulo da Constituição da OIT preconiza que todos os objetivos da organização só devem ser alcançados, *in verbis*: “considerando-se que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social”.

Isso posto, torna-se necessário elucidá-los para a melhor compreensão dos objetivos contidos na Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, *in verbis*:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Segundo Arendt 1995 (*apud*, Sturza e Marques, 2017, p. 119):

[...] o conjunto de normas e princípios próprios do Direito do Trabalho emanou dessas fontes internacionais, tendo o Direito Internacional do Trabalho como regulador das normas internacionais de proteção ao

trabalhador, que considerou, sempre, de modo direto ou indireto, implícito ou explícito, a questão dos direitos humanos ou fundamentais. A positivação dos direitos sociais supõe o compromisso dos poderes públicos com a satisfação das necessidades básicas dos cidadãos. No mundo moderno, o reino da necessidade do trabalho, que era restrito à esfera privada, no mundo clássico, passa a ser preocupação da esfera pública, constituindo a esfera do social.

Do ponto de vista da Professora Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2020, p. 09): “[...] o trabalho digno ou decente incondicional – na perspectiva dos Direitos Humanos, constitui o verdadeiro instrumento de transformação social para se alcançar no âmbito da ordem pública interna e internacional a efetiva justiça social”.

Assevera ainda que: “[...] a justiça social constitui o ponto de partida e o verdadeiro fundamento jurídico daquilo que deve o direito proteger, visto que ela é inerente à condição humana e necessária em garantir ao ser humano existência digna”.

O trabalho dignifica o homem quando lhe é oferecido a possibilidade de escolher um trabalho de qualidade, adequadamente remunerado, seguro e que lhe garanta o mínimo existencial.

Em tal aspecto, estatui Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2016, p. 92) que:

O trabalho deve ser fator de dignidade e de valorização do ser humano, em todos os aspectos de sua vida, seja profissional ou pessoal. Razão pela qual denota-se o trabalho decente como um direito humano e fundamental do trabalhador, por assegurar-lhe o acesso a bens materiais, ao bem-estar, à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades e de sua realização pessoal, bem como o direito à sua integração social (art. 6 da CF/88). Somente pela realização do direito ao trabalho decente, previsto no artigo 6 da CF/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1, III, e do caput do art. 170 da CF/88.

Logo, o trabalho digno, segundo Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2016, p. 93):

Constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal.

Sendo assim, quando todos esses requisitos constantes do Direito Internacional e interno estiverem andando na mesma direção, o trabalhador experimentará o trabalho digno ou decente, que conseqüentemente lhe trará a capacidade de gozar plenamente de todos os outros direitos previstos na Constituição, seja saúde, educação, lazer etc.

3. CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE, EXECUÇÃO E FORMA DE PAGAMENTO

3.1 O CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 245) o contrato individual de trabalho teve origem no Direito Romano, sob três formas básicas de locação:

- a) a *locatio rei*, onde uma das partes se obrigava a conceder o uso e gozo de uma coisa em troca de certas retribuições (equipara-se ao contrato de locação);
- b) a *locatio operis faciendi*, onde uma das partes se obrigava a realizar uma tarefa determinada, de certo cunho mais especializado, a fim de realizar um objetivo, sob certa remuneração (se assemelha ao contrato de empreitada); e
- c) a *locatio operarum*, onde uma das partes se obrigava a executar determinado trabalho, sob determinada remuneração (figura análoga à locação de serviços).

O contrato de trabalho guarda ligação com a *locatio operarum*, todavia, em virtude do avanço das relações entre os seres humanos, se fez necessário criar regras para regular o trabalho de caráter subordinado.

A definição de contrato de trabalho está esculpida no *caput* do artigo 442 da CLT, observa-se:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O artigo é bem sucinto em sua definição ao dizer que o contrato de trabalho é um acordo de vontades, realizado de maneira tácita ou expressa, correspondendo à relação de emprego.

Todavia, é importante destacar que o contrato de trabalho faz surgir a relação de emprego, vez que o acordo de vontade consubstanciado em contrato faz nascer um vínculo empregatício.

Se faz necessário também esclarecer porque o termo “contrato de trabalho” é utilizado para definir e reger uma “relação de emprego”.

Para Martinez (2020, p. 172):

A definição acima expandida produz a ideia de que o “contrato individual de trabalho” seria o acordo sempre correspondente a uma “relação de emprego”. Isso, evidentemente, não é uma verdade. O contrato de trabalho é correspondente, indiferentemente, a uma relação de emprego ou a uma relação de trabalho em sentido lato. A expressão “contrato de trabalho” pode dizer respeito tanto a trabalhadores subordinados não eventuais (empregados) quanto a trabalhadores autônomos ou a trabalhadores subordinados eventuais.

Observa-se da literalidade do artigo que o legislador originário conceituou o contrato individual de trabalho como um acordo “correspondente à relação de emprego”, quando na verdade o contrato de trabalho pode fazer referência tanto a relação de emprego quanto às relações de trabalho.

Contudo, nesse estudo o contrato de trabalho é abordado como um acordo de vontades que faz surgir uma relação de emprego.

Tendo esclarecida a conceituação de contrato de trabalho é de suma importância reconhecer os requisitos que o originam.

Com relação a tais requisitos, Rezende (2020, p. 311) elenca o rol utilizado por Mauricio Godinho Delgado, quais sejam: a) contrato de direito privado; b) contrato sinalagmático; c) contrato consensual; d) contrato celebrado *intuitu personae*; e) contrato de trato sucessivo; f) contrato de atividade; g) contrato oneroso; h) contrato dotado de alteridade; e i) contrato complexo.

Considerando essas características, serão abordadas pormenorizadamente as definições de cada uma delas.

É um contrato de direito privado em virtude da sua essência de prestação de serviços.

Segundo Carla Teresa Martins Romar (2019, p. 255), “a caracterização do contrato de trabalho como sendo um contrato de Direito Privado respalda-se nos seguintes fundamentos:

a) Natureza essencialmente privada de seus sujeitos (mesmo o Estado, quando contrata empregados, sob regime de CLT, age como particular, submetendo-se à legislação trabalhista sem qualquer privilégio ou prerrogativa especial); b) Natureza privada dos interesses envolvidos; c) Celebração do contrato de trabalho como fruto do exercício da autonomia da vontade das partes, que voluntariamente se obrigam reciprocamente; d) Possibilidade de pactuação pelas partes das condições que vão reger a relação a ser mantida durante a vigência do contrato [...].

Possui caráter sinalagmático, pois sua natureza é bilateral, como foi visto nos requisitos caracterizadores da relação de emprego tem-se bilateralidade contratual quando o acordo gera obrigações recíprocas entre as partes.

Deve-se fazer um adendo nesse ponto, para o esclarecimento de Rezende, (2020, p. 312) no sentido de dizer que:

Alguns autores subdividem esta característica em duas, defendendo que o contrato de trabalho é sinalagmático, no sentido de que é bilateral e cria obrigações entre as partes, e cumulativo, no sentido de que há equivalência entre a prestação de serviços e a contraprestação salarial.

Trata-se de um contrato consensual, tendo em vista que exige apenas o consentimento entre os contratantes, independentemente de qualquer solenidade ou forma, vez que pode ser constituído expressamente (de maneira escrita ou verbal) ou tacitamente.

É um contrato celebrado *intuitu personae*, característica da relação de emprego, no qual se faz necessária a pessoalidade do trabalhador na prestação do serviço.

Consiste em um contrato de trato sucessivo. Tem essa característica, pois as obrigações das partes (prestar serviço e receber salário) perduram no tempo.

Sob tal ótica, conforme assinala Resende (2020, p. 313), é importante ressaltar:

[...] neste aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, que informa o Direito do Trabalho, e será muito importante no estabelecimento da presunção de indeterminação de prazo do contrato de trabalho. Da mesma forma, o fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo propicia a aplicação da ideia de prescrição parcial, pois as parcelas previstas em lei vencem mês a mês, de forma que se considera renovada mensalmente a obrigação.

Tendo em vista tal dinâmica, o contrato de trato sucessivo ficou conhecido como sendo de débito permanente, vez que o mesmo não se extingue com o cumprimento da obrigação, renascendo mês a mês, até quando vigorar o contrato.

Prosseguindo, há o contrato de atividade. Nesse tipo de contrato não importa o resultado, o que interessa é a energia que o trabalhador entrega para executar os serviços designados pelo tomador.

No tocante ao contrato oneroso, conforme visto nos requisitos caracterizadores da relação de emprego, a onerosidade pressupõe a contraprestação em forma de pagamento realizada pelo empregador ao empregado, em virtude dos serviços prestado pelo trabalhador.

O contrato também é dotado de alteridade, isso porque o trabalhador presta seus serviços a outrem, no caso o empregador.

Por fim, compreende um contrato complexo, tendo em vista que o contrato de trabalho pode se associar a outros contratos, porém, vale destacar que findo o contrato de trabalho, o contrato acessório também será extinto.

Como visto acima, o artigo 442 da legislação vigente dispõe que o contrato de trabalho é um acordo de vontades que pode ser constituído de maneira tácita ou expressa, se for constituída expressamente a forma, pode ser tanto verbal quanto escrita.

Ainda com relação a sua morfologia, analisa-se também o contrato de trabalho por sua duração que pode ocorrer por prazo determinado ou indeterminado. Convém elucidá-los:

A Constituição tácita ocorre quando a constituição do contrato de trabalho ocorre espontaneamente entre as partes.

A Constituição expressa acontece quando o trabalhador oferece sua força de trabalho e o empregador expressa o desejo de obtê-la.

Para melhor entendimento, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 247) explicam que “o modo é expresso quando temos a exteriorização de vontade das partes. Pode ser de forma verbal (por meio de palavras oralmente proferidas) ou por escrito (as palavras são inseridas em um documento).

A Constituição por prazo está disposto no artigo 443 da CLT, no qual diz que o contrato pode ser constituído por prazo determinado ou indeterminado, sendo que a regra é que sua constituição se dê indeterminadamente.

No que diz respeito ao contrato individual de trabalho constituído por prazo determinado, os parágrafos 2º e 3º dispõem as regras para sua celebração:

Art. 443. [...] § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Com advento da Reforma Trabalhista em 2017 o legislador acrescentou o §3º ao mencionado dispositivo tratando dos serviços prestados com intermitência, modalidade que será estudada detalhadamente nos tópicos seguintes.

3.2 DO HOME OFFICE

Antes mesmo de falar sobre o conceito e estrutura do trabalho intermitente se faz necessário falar sobre o home office que também é um contrato de caráter flexível, que segundo Almeida (2019, p. 37) foi “reconhecido através da Lei 12.551 de 15/12/2011, que estabeleceu a não distinção entre o trabalho exercido dentro de uma organização e o teletrabalho”, contudo foi descrito de forma mais precisa com o advento da Lei 13.467/2017.

Segundo Almeida (2019, p. 16) o modelo home office, caracteriza-se:

[...] por ser uma modalidade de trabalho flexível, que trouxe uma nova dinâmica nas relações de trabalho, envolvendo mudanças na organização, nas condições de trabalho, nas formas de regulação trabalhista e na gestão da força do trabalho.

É uma modalidade de trabalho que vem crescendo nos últimos anos no Brasil e no mundo, principalmente pela ideia de flexibilização das relações empregatícias no mundo globalizado.

O home office vem sendo adotado já algum tempo por questões que envolvem produtividade e economia para as empresas, além de outros benefícios considerados interessantes para aqueles que aderem a esse tipo de contrato. Nesse sentido Bellini et al. (2011), classifica os benefícios do home office em dois grupos:

técnicos profissionais e pessoais. Para os técnicos profissionais, encontra-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Para os pessoais, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares. Kugelmass (1996) ressalta que possivelmente a redução do absenteísmo seja o maior benefício econômico. Os funcionários que trabalham com home office faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários.

Nos últimos anos vários doutrinadores vem se debruçando sobre a questão do home office, buscando elencar os benefícios que fizeram com que o legislador viesse a regulamentar esse tipo de contrato flexível, conforme observado na Tabela a seguir:

Tabela 1 : Benefícios do Home Office

Benefícios para o profissional	
M. S. Brik & A. Brik (2013)	Menor exposição ao trânsito; maior autonomia; saúde e menos estresse; motivação, engajamento e produtividade; presença na criação e na educação dos filhos; segurança; economia; ambiente mais agradável para trabalhar.
Filardi e Castro (2017)	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho; produtividade; flexibilidade de horário; criação de novas formas de trabalho padronizado; conhecimento real da demanda de trabalho; menos exposição à riscos.
Hau e Todescat (2018)	Qualidade de vida em família; autonomia na organização do tempo livre; evitar estresse com deslocamento; maior concentração; ambiente de trabalho flexível; menos interrupções; aumento da produtividade; flexibilidade na escolha de residência; autonomia no ritmo de trabalho; redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento; retorno mais rápido depois de uma licença médica; ausência de clima de competição entre funcionários.
Benefícios para a empresa	
Kugelmass (1999)	Produtividade; redução do absenteísmo; serviços ao cliente; moral e satisfação no emprego; relógio biológico; retenção e recrutamento; segurança do empregado; amenização de desastre; benefícios ambientais.
Rabelo (2000)	Redução de custos com instalações físicas; menos encargos fixos para a empresa relativos à presença de trabalhadores; acréscimo de eficiência produtiva; criação de formas flexíveis de trabalho, como trabalho em tempo parcial e trabalho partilhado; evolução tecnológica da empresa devido a utilização sistemática de novas tecnologias da informação e telecomunicação; eliminação de custos e de tempo gasto em deslocamento até o trabalho; aumento de produtividade e realização profissional em virtude da autonomia ganha; menos encargos de transportes públicos; melhorias ambientais com a redução da poluição e do tráfego urbano; maiores oportunidades de trabalho para deficientes físicos, que têm dificuldades de entrar no mercado de trabalho tradicional; aparecimento de novas atividades baseadas na utilização intensiva das novas tecnologias emergentes; aumentos de qualidade de vida pelo avanço tecnológico da comunicação de dados, como o ensino à distância.
M. S. Brik & A. Brik (2013)	Economia; produtividade; atração e retenção de talentos; redução de absenteísmo; expansão geográfica; inclusão; continuidade dos serviços; sustentabilidade.
Hau e Todescat (2018)	Maior motivação dos funcionários; aumento na produtividade; diminuição do absenteísmo e/ou da rotatividade; redução dos custos com infraestrutura; maior alcance na seleção do <i>home office</i> .

Fonte: Gestão & Conexões – Management and Connections Journal, Vitória (ES), 2020.

Em contrapartida a esses benefícios, que em sua grande maioria são para o empregador, é possível notar também uma série de desvantagens para o empregado que vai desde a estrutura, que esse tipo de contrato exige, até o desgaste físico e psicológico que advém dessa relação. Destacando-se:

- Aumento de custos para implantação da infraestrutura inicial para o trabalho em *home office*.
- Aumento de despesas por parte do funcionário (energia, telefonia, alimentação).
- Funcionários não se adaptam a trabalhar sem comando direto por baixa maturidade profissional.

- Gestor não consegue acompanhar o desempenho das funções de seus subordinados.
- Redução de interação pessoal entre chefias e funcionários.
- Falta de controle do tempo na execução das atividades por baixa maturidade profissional.
- Trabalho disperso por interrupções domésticas
- Descontentamento com o novo sistema de trabalho.
- Desmotivação.
- Desempenho abaixo do esperado.
- Falta de comunicação e assertividade na interação chefia x funcionários.
- Desenvolvimento da carreira prejudicado.
- Queda na qualidade de vida.
- Stress.
- Riscos de processos trabalhistas. (ALMEIDA, 2019, p. 39-40)

Ocorre que apesar dos impactos negativos que podem vir a ser sentidos pelo trabalhador, o home office vem crescendo no Brasil ancorado nas grandes vantagens econômicas e diminuição de gastos para as empresas.

3.3 DEFINIÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE SEGUNDO A LEI 13.467/2017

Uma das grandes inovações que a reforma trabalhista também trouxe e, objeto principal do nosso estudo, foi a inserção ao ordenamento jurídico da modalidade de trabalho intermitente incluído pela Lei nº 13.467 de 2017 que o fez apenas em o artigo, o 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O conceito de trabalho intermitente encontra-se previsto no artigo 443, §3º da CLT, que foi alterado pela Lei 13.467 de 2017 para constar tal modalidade, assim dispondo:

Art. 443 [...] § 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.

A partir da leitura do dispositivo, é possível notar que o trabalhador intermitente somente prestaria seus serviços ao tomador quando houvesse demanda.

Nesse sentido, Bezerra (2020, p. 449) explica que “[...] o contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços pelo empregado não é contínua, pois ele fica em inatividade por horas, dias ou meses, conforme estabelecerem as partes.”

Consequentemente, ele deverá receber apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, seguindo a lógica do trabalhador *just in time*, que como já mencionado, surgiu no toyotismo com a ideia do trabalho sobre demanda.

Quanto a isso, Resende (2019, p. 350) aduz que:

[...] no trabalho intermitente o empregado não sabe, de antemão, quantas horas terá que trabalhar e, consequentemente, jamais poderá prever o quanto irá receber. Na prática, o empregador convocará o trabalhador conforme suas necessidades e conveniências, mantendo o empregado registrado sem assegurar salário nem trabalho.

Ainda assim, nota-se que existe em tal instituto a constituição de vínculo empregatício, porém a remuneração do trabalhador será proporcional às horas trabalhadas, por estar condicionada a convocação pelo empregador.

Segundo o mesmo autor:

A lei estabelece que a prestação de serviços se dá com subordinação, e considera o contrato de trabalho intermitente como modalidade de contrato de emprego (art. 443, *caput*, da CLT), pelo que não há dúvida de que, por força de lei, o trabalhador é empregado.

Ainda de acordo com Resende (2019, p. 350):

[...] o que distingue o trabalho intermitente do objeto clássico do contrato de trabalho (leia-se de emprego) é a prestação de serviços descontínua, assim considerada aquela que ocorre com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, períodos estes que podem se estender por meses.

Salienta-se que nos períodos de inatividade, o trabalhador pode prestar seus serviços a outros tomadores, constituindo outros vínculos empregatícios.

Nesse ponto de vista, Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 1080) argumentam que “nesse período, 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”.

3.4 EXECUÇÃO E FORMA DE PAGAMENTO DO TRABALHO INTERMITENTE

Com relação à execução do serviço, todos os trâmites estão dispostos nos parágrafos do artigo 452-A da CLT:

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.

Nas palavras de Resende (2019, p. 351), “em primeiro lugar há de se destacar que o contrato de trabalho intermitente exige forma solene, devendo ser celebrado por escrito.

Nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 1080) aduzem ainda que além do contrato ser celebrado de forma escrita, o empregado deve ter sua CTPS registrada pelo empregador, mesmo que tenha sido prevista em negociação coletiva (art. 611 – A, VIII).

Caso não seja realizada dessa forma, considera-se que o trabalhador foi contratado por prazo indeterminado.

O artigo dispõe também que do contrato deve conter o valor da hora devida ao trabalhador, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo vigente ou àquele recebido pelos demais empregados da empresa tomadora de serviços.

Considerando que o salário mínimo vigente hoje é de R\$ 1.045,00, o trabalhador não poderá auferir menos de R\$4,75 por hora.

Resende aduz ainda que:

Pactuado o contrato de trabalho intermitente, o trabalhador ficará aguardando a convocação do empregador, a qual será realizada, naturalmente, conforme o interesse e a conveniência do patrão. Neste sentido, a grande distinção entre o contrato de trabalho tradicional e o contrato de trabalho intermitente é a eliminação, neste último, do conceito de tempo à disposição do empregador.

Conforme dispõe o § 5º do mencionado artigo:

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

Com relação à convocação, o artigo 452-A, §1º dispõe, *in verbis*:

Art. 452-A, § 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.

Observa-se que a legislação trabalhista não dispôs sobre uma forma para realizar a convocação do trabalhador, tratando em seu dispositivo que o meio para efetuar o chamamento seja idôneo. Entretanto, Barzotto (2017) alerta que é importante que o contrato de trabalho explique de forma mais detalhada possível os aspectos dessa comunicação, vez que a legislação é omissa quanto a essa especificação.

Resende (2019, p. 352) destaca que a convocação “[...] deverá indicar a quantidade de horas demandadas, respeitando-se a antecedência mínima de três dias corridos. Recebida a convocação, o trabalhador poderá responder positivamente ou não o chamado do empregador.”

De acordo com o §2º do art. 452-A:

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

É importante ressaltar que a não aceitação pelo prestador de serviços não se caracteriza como insubordinação pelo empregado. O instituto tratado nesse artigo deixa livre para que o trabalhador aceite ou não prestar serviços em determinada ocasião.

No que se refere à aceitação da convocação, o parágrafo 4º dispõe que:

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Insta salientar, ainda, que conforme o §4º do artigo supracitado, caso o trabalhador aceite a convocação e ao tempo de prestar seus serviços não compareça e não justifique a sua ausência, este será multado em 50% do valor que o seria devido caso realizasse suas atividades laborais.

De acordo com Henrique Correia (2018, p. 13), “[...] a lei não trouxe o conceito do justo motivo que exime as partes do pagamento da multa de 50% da remuneração devida. A determinação do motivo dependerá da análise casuística pela jurisprudência trabalhista”.

O autor ressalta ainda que “a legislação não estabelece os meios para a cobrança dessa multa pelas partes, o que viabiliza o desconto na remuneração do trabalhador nos próximos trabalhos prestados”.

Com relação às parcelas devidas ao trabalhador, o § 6º ordena que:

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

Conforme visto anteriormente, o empregado receberá de acordo com as horas efetivamente trabalhadas o valor referente à remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. “A ideia do legislador é que a diária seja paga ao final do expediente, se os bicos forem esparsos, ou ao final da semana ou do mês, se forem mais regulares”. (SILVA, 2017, p. 50).

Segundo dispõe o artigo 452, §6º da legislação trabalhista vigente, tais parcelas serão pagas ao final de cada período trabalhado, porém a legislação não especifica o que seria considerado período de prestação de serviços e nem mesmo como essas parcelas seriam calculadas caso o trabalhador laborasse por período superior a 30 (trinta) dias.

O §7º do referido artigo dispõe que “o recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º”.

Ainda com relação aos direitos do empregado, o §8º dispõe que:

§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

No que diz respeito às férias do empregado, o §9º veio com a seguinte redação:

§ 9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Seguindo a lição de Henrique Correia (2018, p.14):

[...] de acordo com o §9º do artigo em análise, a cada 12 meses, o empregado tem o direito de gozar de 1 mês de férias nos 12 meses subsequentes, período em que não poderá ser convocado pelo mesmo empregador para prestar os serviços. O pagamento é realizado de forma prévia, mas o gozo das férias ocorre durante o período concessivo, não podendo trabalhar durante o período de 1 mês.

O autor ressalta ainda que “a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias”.

3.5 O TRABALHO INTERMITENTE COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme visto nos tópicos anteriores, o trabalho intermitente é uma modalidade contratual que tem como ponto principal a prestação de serviço descontinuada, tendo períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem durar horas, dias e até mesmo meses.

O Projeto de Lei nº 3.785/2012 afirmava que o trabalho intermitente era uma necessidade do mundo globalizado, que deveria flexibilizar as relações para se adequar às transformações da sociedade.

Vejam um trecho da justificativa do Projeto de Lei nº 3.785/2012:

O mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios, para proteger o trabalhador e a empresa. Não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional. Por outro lado, existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos. E parece ser obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas. A proposição que ora trazemos à apreciação de todos está na trilha de estudos e levantamentos técnicos, dentre eles o do ilustre advogado, Dr. Amauri Mascaro Nascimento. A intenção é, utilizando-se do direito comparado italiano e português, regulamentar uma das figuras de contrato atípico, denominada nesses países de 'trabalho intermitente'. A finalidade é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes e bares, se obrigariam a remunerar seus trabalhadores somente quando estes fossem convocados a trabalhar. Comprometem-se, ainda, a efetuar o pagamento apenas mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países. (VEIGA, 2019, p. 16)

Muito se discutiu e ainda se discute sobre os motivos que levaram o legislador a regulamentar o trabalho intermitente no Brasil e um dos principais motivos foi a necessidade de gerar novos postos de trabalho em um país que enfrentava um período de recessão desde 2015.

Então alicerçado nesse cenário e na ideia de que a legislação trabalhista, com seus mais de 70 anos, não acompanhava os avanços de âmbito laboral da sociedade o governo Temer propôs a Reforma Trabalhista, regulamentando a modalidade intermitente que já poderia ser vista em outros países.

Em 2018, no primeiro ano de vigor da Lei, segundo dados do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (Caged), divulgados pelo Ministério da Economia, foram abertas 529.554 vagas formais, dessas, o trabalho intermitente contabilizou 69.985 admissões e 19.951 desligamentos, tendo um saldo positivo de 50.033 de empregos, o que equivale a 0,10% dos empregos desse período.

Dando um salto para 2020, de janeiro até setembro foram abertas 313.564 vagas formais de emprego, dessas, a modalidade intermitente contabilizou 120.287 admissões e 77.755 desligamentos, tendo um saldo positivo de 42.532 empregos o que equivale a 0,07% dos empregos gerados durante esse período.

De acordo com Ribeiro (2019):

A flexibilidade do trabalho intermitente torna-o uma excelente opção para suprir as necessidades empresariais de curto prazo, com racionalização dos custos de mão de obra, ao mesmo tempo em que possibilita aos trabalhadores a formalização dos "bicos". Além de direitos trabalhistas, o empregado pode prestar serviços a diversos empregadores, gerindo suas atividades de acordo com seus próprios interesses

Ou seja, a vantagem para o empregador está na diminuição de custos com mão de obra, vez que ele somente chamaria o trabalhador quando houvesse demanda. Já em relação ao empregado, aqueles que o defendem, acreditam na formalização dos chamados "bicos", nos benefícios previdenciários e na possibilidade do trabalhador gerir o seu tempo constituindo vários vínculos empregatícios com diferentes tomadores de serviços.

Ocorre que esse tipo de contrato com a roupagem flexibilizada, que seria, segundo o legislador, a solução para as transformações sociais no âmbito laboral, guarda em sua estrutura grande potencial precarizador da relação de emprego e dentre as transformações inseridas pela Reforma Trabalhista, seja o trabalho intermitente a maior afronta aos direitos e garantias do trabalhador.

Interessante observar o Parecer do Senador Paulo Paim, aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais em 20 de julho de 2017, no qual diz que:

Essa modalidade de contrato - também conhecida como 'jornada zero hora' - é uma forma de legitimar o 'bico' como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, 'resolvendo' um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida. A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista foi que 'O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais'. Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas. Com o argumento de que 'os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT', o relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador. (VEIGA, 2019, p. 22)

Para embasar tal entendimento, serão expostos a seguir as flagrantes ofensas aos regramentos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal de 1988.

Sabe-se que o trabalho intermitente não confere um salário mínimo ao trabalhador e por conta disso, ao final da prestação de cada serviço ele recebe a remuneração juntamente com o 13º e férias com acréscimo de 1/3.

Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 1082):

[...] o pagamento parcelado do 13º salário e férias acrescidas de 1/3, incorporado ao baixo salário, não confere uma maior proteção ao trabalhador. Trata-se sim de extinção de direitos por via indireta, pois ao parcelar seu pagamento, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de 13º salário, tampouco a título de férias quando estas lhe forem concedidas.

No mesmo sentido, Leda Maria Messias da Silva e Leandra Cauneto Alvão (2019, p. 48) argumentam que:

A antecipação das férias e do décimo terceiro, conseqüentemente, criará a depreciação do instituto e a incorporação dos valores ao salário. A norma prevê que o trabalhador fique em férias por um mês; porém, o período concessivo de férias será somado de forma composta àquilo a que o trabalhador tenha direito. Em outras palavras, recria-se o salário complessivo, que bloqueia a eficácia dos direitos sociais trabalhistas.

Com relação às férias, o §9º dispõe apenas que o trabalhador não será convocado no período de um mês, mas nada fala sobre descanso remunerado o que significa dizer que o trabalhador não será convocado e nem ao menos tem garantias que receberá algo nesse período.

O que está em total dissonância com a Constituição Federal de 1988 e a própria CLT, que em seus artigos 7º, XVII e 129, respectivamente, tratam sobre as férias remuneradas:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Observa-se que o §6º do art. 452-A da CLT está em desacordo com os direitos constitucionais previstos na Constituição Federal de 1988 e com a Consolidação das Leis do Trabalho, pois o legislador ao dissolver o 13º e as férias junto à remuneração, não garante ao trabalhador remuneração no período de não convocação.

Outra crítica pertinente ao trabalho intermitente é com relação ao salário mínimo, que também é uma garantia constitucional ao trabalhador, disposto no artigo 7º, IV da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

IV - Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”;

Ocorre que o trabalhador intermitente, é um trabalhador sob demanda que labora quando surge necessidade para o empregador.

Nesse diapasão, “o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil advertiu expressamente os responsáveis pela produção legislativa nacional sobre as inconstitucionalidades havidas na regulamentação do trabalho intermitente” (Alves, 2019, p. 66).

Vejam trecho que trata sobre a ausência de previsão de salário mínimo:

[...] existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada, podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregador.

Levando em consideração essa dinâmica, Amauri César Alves (2019, p. 64) argumenta que “o trabalhador intermitente não poderá sequer prever qual será a

expressão final da sua remuneração mensal, dada a imprevisibilidade que deve ser a marca da intermitência”.

O autor esclarece ainda que:

Bem verdade que os diplomas normativos que fixam o salário mínimo o fazem tomando em conta não só o parâmetro mensal, mas também o diário e o horário. Não se ignora ser razoável a contratação em regime de tempo parcial, que consubstanciou o entendimento jurisprudencial até então, ou mesmo, em última análise, a contratação de trabalho intermitente. O que não se pode entender razoável é servir a contratação de trabalho intermitente como forma de precarização da contratação de emprego. Em síntese, é possível contratação em tempo parcial ou intermitente, com disponibilidade de trabalho reduzida, mas não pode ser constitucional pagamento de salário inferior ao mínimo mensal.

Vez que, ainda segundo Amauri “permitir ao empregador contratar emprego com remuneração (ainda que proporcional ao salário mínimo hora) inferior ao fixado como mínimo mensal não respeita os fundamentos da República.”, que é o de receber um salário mínimo mensal que venha a suprir as necessidades básicas de uma pessoa e de sua família.

Acerca disso, Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 1083) advertem que “[...] o *caput* do art. 452 – A da CLT [...] deve harmonizar-se com as normas internacionais do trabalho e do direito constitucional do trabalho, assegurando-se ao trabalhador o direito a uma retribuição mínima, não inferior ao salário mínimo legal, independentemente da quantidade de horas efetivamente trabalhadas”.

O Enunciado 73 da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho levantou a tese de inconstitucionalidade dos regramentos que versam sobre o trabalho intermitente:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO. A PROTEÇÃO JURÍDICA DO SALÁRIO MÍNIMO, CONSAGRADA NO ART. 7º, VII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, ALCANÇA OS TRABALHADORES EM REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE, PREVISTO NOS ARTS. 443, § 3º, e 452-A DA CLT, AOS QUAIS É TAMBÉM ASSEGURADO O DIREITO À RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE DIAS EM QUE FOR CONVOCADO PARA TRABALHAR, RESPEITADO O SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL, O SALÁRIO NORMATIVO, O SALÁRIO CONVENCIONAL OU O PISO REGIONAL.

Vale destacar que os enunciados não tem força vinculante, mas servem para esclarecer sobre as afrontas existentes na estrutura dessa nova modalidade contratual.

O contrato de trabalho intermitente, como visto em sua definição, traz em seu bojo a ideia de prestação de serviço descontinuado, com períodos de inatividade que segundo o §5º não serão considerados como tempo à disposição do empregador. Redação que colide com o disposto no art. 4º da própria CLT no qual dispõe que o período em que o empregado está aguardando as ordens do empregador ele está sim a sua disposição.

Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 1084):

Na prática, a nova regra permite que o contratante remunere o trabalhador apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, desconsiderando a permanência do obreiro dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último. Essa alteração implica indevida vantagem aos contratantes, desequilibrando a relação estabelecida entre o obreiro e o contratante, ao passo que estimula a proliferação de contratos de trabalho de natureza precária.

Segundo Soares (*apud*, Aloysio Correa da Veiga, 2019, p. 24), “o trabalho intermite incita a precariedade das relações laborais, primeiramente porque a descontinuidade de períodos de trabalho fere o princípio da primazia da continuidade do contrato de trabalho”

De acordo com Aloysio (2019, p. 24):

Para o trabalhador a descontinuidade no trabalho representa a imprevisibilidade, a instabilidade: isto é, a impossibilidade de programar o futuro. Impossibilidade também de fazer face às despesas do cotidiano, pois o empregado não sabe qual será a sua remuneração mensal, além da alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho, alternância de tempo de trabalho e não trabalho).

Sendo assim, vê-se claramente que em desacordo com o disposto no art. 2º da CLT o empregador se desonera dos riscos da atividade econômica e os lança ao trabalhador, pois:

Segundo a nova regra, o empregador deixaria de ser responsável sobre os períodos de repouso, alimentação e higiene, essenciais à preservação da saúde física e mental do empregado (art. 7º, XXII, CF), além dos períodos

de deslocamento para o trabalho, trocas de uniforme, entre outros. Dessa forma, os riscos do empreendimento recaem sobre o trabalhador, em flagrante afronta ao art. 2º da CLT (NETO e CAVALCANTE, 2020, p. 1085).

O § 5º do art. 452-A ainda traz a possibilidade do empregado prestar serviços a outros contratantes durante seu período de inatividade, mas nota-se que a redação não faz sentido porque enquanto o trabalhador está aguardando ordens de um tomador de serviços fica muito difícil, para não dizer inviável, se comprometer concomitantemente com outros empregadores.

Dessa forma, considerando os ensinamentos de Jorge Neto e Cavalcante (2020, p. 1085) “o afastamento dos períodos à disposição do contratante no cômputo do tempo de serviço reforça o caráter desigual, precário, instável e flexível dos contratos de trabalho intermitentes, especialmente no que tange ao salário e a jornada laboral [...]”.

3.6 O TRABALHO INTERMITENTE COMO VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Considerando todo o estudo com relação as transformações sociais que deram ensejo a inserção do trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico, fica claro que a visão neoliberal foi a força motriz que impulsionou o legislador a iniciar movimentações no sentido de flexibilizar as relações trabalhistas.

Para David Harvey (*apud*, Ana Paula Bogo e Suelyn Tosawa , __, p. 04):

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa. Mesmo para os empregados regulares, sistemas como „nove dias corridos “ou jornadas de trabalho que têm em média quarenta horas semanais ao longo do ano, mas obrigam o empregado a trabalhar bem mais em períodos de pico de demanda, compensando com menos horas em períodos de redução da demanda, vêm se tornando muito mais comuns. Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. (HARVEY, 2010, p. 143)

Para regular o trabalho intermitente o legislador justificou, pura e simplesmente, a mudança da sociedade de 1943 até hoje e a necessidade de proporcionar ao empregador contratos que sejam mais viáveis aos seus interesses, garantindo-lhes competitividade no mercado.

Mas como bem assinalado por Harvey, a flexibilidade apenas traz benefícios a empresa, enquanto o trabalhador perde sua dignidade submetendo-se a trabalhos degradantes, com jornadas extenuantes.

Segundo Ana Paula Bogo e Suelyn Tosawa ,(__, p. 08):

A luta do trabalhador reflete sua insegurança. Ele busca sobreviver, mesmo que para isso tenha que perder sua dignidade. Submete-se a trabalhos nas mais variadas condições para ter o que comer, tendo plena consciência de que não se pode dar ao luxo de recusar. O trabalho que hoje ele desdenha pode ser a última chance de estar inserido no mercado de trabalho, mesmo que de maneira informal. Além de que o volume de pessoas na mesma situação que a sua é tamanha, que o indivíduo é mais um em um milhão. Ele é altamente descartável e desvalorizado.

A partir dessa relação fica cada vez mais notória a precarização dessa modalidade de contratação, vez que ela obriga o trabalhador a aceitar qualquer tipo de emprego para garantir sua subsistência, configurando grande afronta ao preceito fundamental da Constituição, qual seja: a dignidade da pessoa humana.

Para Sarlet (2004, p. 143, *apud*, Gabriela Neves Delgado, 2006, p. 72-73):

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Observa-se que como qualidade intrínseca a cada ser humano, não há o que se falar em concessão a dignidade da pessoa humana, pois ela é um atributo inerente a pessoa e que em hipótese alguma deveria ser violada e até por conta disso o legislador originário quando da edição do texto constitucional reconheceu os valores sociais do trabalho como fator de promoção para existência digna (art.1º, IV, CF/88).

Sendo assim, nas palavras de Gabriela Neves Delgado (2006, p. 74), com ênfase nas relações trabalhistas, “deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista. Deverá, em contrapartida, concentrar-se no ser humano enquanto pessoa”.

Assevera ainda que:

O trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano [...] Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, como respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva.

Ou seja, somente o trabalho digno reconhecido pela Constituição Federal de 1988 tem o condão de promover a identidade social do trabalhador como sujeito de direitos e não um mero objeto na mão do empregador.

Enquanto forem criadas regras celetistas que flexibilizem direitos em prol de uma pequena parcela da sociedade o trabalhador será apenas mais uma peça que faz a roda econômica girar.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento da presente pesquisa possibilitou entender as transformações que o trabalho passou desde os primórdios até a atualidade, quando seu sentido foi ressignificado e o legislador originário conferiu aos valores sociais do trabalho dignidade humana. Além disso, permitiu entender de que maneira o pensamento neoliberal influenciou para propagar as ideias de flexibilização das relações laborais e de que forma esse pensamento foi utilizado como pressuposto para inserir ao nosso ordenamento jurídico a modalidade de trabalho intermitente, ainda fez reflexões acerca do caráter precarizador da nova modalidade contratual.

Para alcançar os resultados desse projeto foram analisadas, através de pesquisas, todas as reestruturações que o trabalho passou durante décadas, desde o período pré-industrial até hoje e dentro desses períodos como a economia se comportava e como o trabalhador era observado em cada uma dessas fases.

Observou-se que quanto mais as relações sociais se estreitavam, destaca-se as relações trabalhistas, o legislador teve por obrigação regulá-las, criando o Direito do Trabalho. Ocorre que, como visto, houveram muitas transformações no mundo do trabalho e o conservadorismo liberal, que veio com força nos anos gloriosos do capitalismo, alavancado pelo modelo fordismo, teve seu declínio em virtude das crises.

A partir desse cenário o pensamento neoliberal veio à tona como uma solução para a crise instalada. E como aconteceu em 1979 com a difusão desse pensamento para driblar a crise econômica e levar competitividade as empresas daquela época o neoliberalismo renasceu das cinzas no século XXI, dentro desse mesmo quadro de crise e desemprego, para despontar como solução para os anos de recessão que o Brasil esteve e está enfrentando.

Todavia, vimos que a “solução” só engloba uma pequena parte da sociedade que são os empregados que se desoneram de suas obrigações para com o trabalhador enquanto esse se submete a trabalhos degradantes, sem garantia salarial e com jornadas extensas para garantir o seu sustento e de sua família.

Enquanto a Constituição Federal de 1988, que reconhece os valores sociais do trabalho como direito fundamental para promover a dignidade humana por meio do trabalho digno, teve seus direitos violados pela ideia de flexibilização que afronta os direitos fundamentais e dissolve os direitos trabalhistas.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. As Relações de Trabalho na Modalidade Home Office em Empresas de Bens de Consumo. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf>> Acesso em: 14 nov. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2009.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. As funções do direito do trabalho em face do novo inciso I do art. 114 da Constituição da República de 1988. In: DELGADO, Mauricio Godinho; TEODORO, Maria Cecília Máximo; PEREIRA, Vanessa dos Reis (Coords.). Relação de trabalho: fundamentos interpretativos para a nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direito internacional do trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direitos sociais dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2018.

AMORIM, Jorge Eduardo de. A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do Regime Geral da Segurança Social. Cadernos de Direito Actual. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/PARTIC~1/AppData/Local/Temp/132-400-1-PB.pdf> Acesso em: 30 set. 2020.

BERTERO, Carlos Omar. Algumas observações sobre a obra de G. Elton Mayo. Scielo, 1968. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901968000200003> Acesso em: 13 nov. 2020.

BOGO, A.P; TOSAWA. Suelyn. [s.d]. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6c6d15562b486b1d>> Acesso: 16 out. 2020.

CALDAS, R.F. Anotações pontos da disciplina Teoria Geral de Administração/ Depto. Ciência da Informação. UNESP/FFC. Disponível em:____, Acesso em: 13 nov. 2020.

CORREIA, Henrique. Trabalho Intermitente. [s.d]. Disponível em: <https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2018/08/trabalho-intermitente_dica-completa-henrique-correia.pdf> Acesso em: 16 out. 2020.

CUNHA, Tadeu Henrique da. O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações nas terceirização. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 15 – n. 47, p. 183-210 –

jan./jun. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Particular/Downloads/6.%20Fordismo-taylorismo-%20toyotismo%20e%20terceirizacao.pdf> Acesso em: 18 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. 2006. Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - nº.49. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/7/6>> Acesso em: 16 out. 2020.

ESTATÍSTICAS MENSAS DO EMPREGO FORMAL NOVO CAGED. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Set2020/2-apresentacao.pdf> Acesso em: 24 de nov. 2020.

HARVEY, David. O neoliberalismo história e implicações. 2008. Disponível em: <<https://www.uc.pt/feuc/citcoimbra/Harvey2008>> Acesso em: 10 out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 17 ed. São Paulo: Saraivajur, 2019.

, M. L. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo - SP: Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788553618408/>. Acesso em: 16 Set. 2020.

MARTELLO, Alexandro. Após 3 anos de demissões, Brasil cria 529 mil empregos com carteira assinada em 2018. G1, Brasília, 23 jan.2019.

MARTINS, R.C. T. Direito do Trabalho Esquematizado®. São Paulo - SP: Editora Saraiva, 2019. 9788553611027. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788553611027/>. Acesso em: 16 Set 2020

NEVES, Leonardo Meyoras. Cláusulas Pétreas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emerj. 2014. Disponível em: <https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2014/trabalhos_22014/LeonardoMeyohasNeves.pdf> Acesso em: 10 out. 2020.

Pessoa, J.N.F.F.C.J.D. Q. Direito do Trabalho, 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788597018974/>. Acesso em: 03 Oct 2020.

REVISTA ELETRÔNICA – TRT PR. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.8 – n 74. – Dezembro/18 – janeiro/19. 98 p.

REVISTA GESTÃO & CONEXÕES: Management and Connections Journal. Vitória (ES), v.9, n. 1, jan/abr. 2020.

REZENDE, Vera Lucia Pereira. Os direitos sociais como cláusulas pétreas na Constituição Federal de 1988. 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/Particular/OneDrive/Área%20de%20Trabalho/dissertacao_vera.pdf> Acesso em: 07 out. 2020.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. Puc sp. 2015. Disponível em: < <https://revistas.pucsp.br/ls/article/viewFile/26678/pdf>> Acesso: 30 set. 2020.

RIBEIRO, Bernardo José Normanha. O trabalho intermitente e seus benefícios. Migalhas. Uol. 5 ago. 2019. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/307916/o-trabalho-intermitente-e-seus-beneficios>> Acesso: 24 nov. 2020.

RIBEIRO, Ricardo. Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788530989552/>. Acesso em: 03 Oct 2020.

SALES, A.J.P; OLIVEIRA, D.S. Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização. Juslaboris. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/153830/2018_sales_alan_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 07 out. 2020.

SILVA, Beatriz Ferreira Corrêa da. Os direitos sociais como cláusulas pétreas na Constituição da República de 1988. Curitiba: J.M. Editora, 2011.

SILVA, Viviane Zerlotini da. As relações de gênero na produção capitalista do espaço de trabalho. Scielo, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332019000100510> Acesso em: 18 set. 2020.