

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA NORMATIVA INGLESA E REFLEXOS  
DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

**IVY OLIVEIRA MOURÃO DOS SANTOS**

**Rio de Janeiro  
2018 / 2º SEMESTRE**

**IVY OLIVEIRA MOURÃO DOS SANTOS**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA NORMATIVA INGLESA E REFLEXOS  
DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr<sup>a</sup> Gabriele Gabrich Gueiros**.

**Rio de Janeiro  
2018 / 2º SEMESTRE**

## CIP - Catalogação na Publicação

S237c Santos, Ivy Oliveira Mourão dos  
Contrato de trabalho intermitente e precarização do trabalho: análise da experiência normativa inglesa e reflexos da reforma trabalhista de 2017 / Ivy Oliveira Mourão dos Santos. -- Rio de Janeiro, 2018.  
85 f.

Orientadora: Daniele Gabrich Gueiros.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Contrato intermitente. 2. Precarização do trabalho. 3. Reforma Trabalhista. 4. Contrato zero hora. 5. Direito do Trabalho. I. Gueiros, Daniele Gabrich, orient. II. Título.

**IVY OLIVEIRA MOURÃO DOS SANTOS**

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO: ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA NORMATIVA INGLESA E REFLEXOS  
DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr<sup>a</sup> Daniele Gabrich Gueiros**.

**Data da Aprovação:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Banca Examinadora:**

---

**Daniele Gabrich Gueiros**

---

**Membro da Banca**

---

**Membro da Banca**

---

**Membro da Banca**

**Rio de Janeiro  
2018 / 2º SEMESTRE**

## RESUMO

O presente estudo analisa o contrato de trabalho intermitente enquanto nova modalidade contratual trabalhista introduzida na legislação brasileira com a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, tendo como principal característica a descontinuidade da prestação do serviço sem, contudo, desfazer o vínculo empregatício. Toma-se por base a experiência normativa inglesa com os chamados “contratos zero-hora”, desde os antecedentes político-econômicos de flexibilização das relações de trabalho típicas do período pós-fordista até seu impacto na vida dos trabalhadores ingleses, passando pela narrativa neoliberal de austeridade no contexto de crise econômica vivenciada atualmente no Brasil como discurso legitimante de manobras antidemocráticas visando a uma reorganização da relação entre atores governamentais e empresariais que favorecem a instituição de medidas flexibilizantes do trabalho, as quais culminam na Reforma Trabalhista. Por fim, analisam-se os primeiros dados referentes à introdução do contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro e destacam-se aspectos de sua regulamentação e suas semelhanças com o contrato zero-hora, inclusive no tocante às consequências para a classe trabalhadora, dos quais se infere um potencial de precarização das relações de trabalho e de aprofundamento das desigualdades sociais já existentes no país através do mascaramento das taxas de desemprego que o contrato intermitente possibilita.

Palavras-chaves: Contrato Intermitente, Precarização do Trabalho, Reforma Trabalhista, Contrato zero-hora, Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

This study analyzes the intermittent work contract as a new contractual form of labor introduced in Brazilian law with Law no. 13.467/2017, known as Labor Reform, having as its main characteristic the discontinuity of work without, however, undoing the employment relationship. It was based on English normative experience with so-called "zero-hour contracts", from its political-economic background of flexibilizing typical labor relations during the post-Fordist period to its impact on the lives of English workers, through the neoliberal narrative of austerity in the context of economic crisis currently experienced in Brazil as a legitimating discourse for antidemocratic maneuvers aiming at reorganizing relationships between governmental and business actors which favor the institution of flexibilizing work measures, culminating in the Labor Reform. Finally, the first data concerning the introduction of intermittent work contracts in Brazilian labor market are analyzed, and aspects of their regulation and similarities with zero-hour contracts are highlighted, including the consequences for the working class, from which it can be inferred that there is a potential for precariousness of labor relations and for the deepening of social inequalities already existing in the country through the masking of unemployment rates that intermittent work contracts allow.

Keywords: Intermittent Contract, Precariousness of Labor, Labor Reform, Zero-hour Contract, Labor Law.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. O CONTRATO “ZERO-HORA”: EXPERIÊNCIA NORMATIVA INGLESA.....	11
1.1. Definição.....	11
1.2. Contexto político-econômico do contrato zero-hora.....	13
1.2.1 Antecedentes históricos.....	13
1.2.2. Flexibilização produtiva no pós-fordismo a partir dos anos 1980 e precarização do trabalho.....	17
1.3. Consequências do contrato zero-hora na experiência normativa inglesa.....	21
1.3.1. Alguns números e características dos contratos zero-hora no Reino Unido.....	21
1.3.2. Perfil dos trabalhadores com contratos de trabalho zero-hora.....	25
1.3.3. Consequências do aumento do uso dos contratos zero-hora para os trabalhadores ingleses.....	29
2. REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E SUA LEGITIMAÇÃO PELA LÓGICA DA AUSTERIDADE.....	38
2.1. O discurso neoliberal como legitimador das políticas de austeridade.....	38
2.2. Antecedentes político-jurídicos da Reforma Trabalhista.....	42
2.2.1. Pré-impeachment de 2016.....	42
2.2.2. Pós-impeachment de 2016.....	47
2.3. “Autonomia da vontade” e “segurança jurídica”: crítica ao discurso da Reforma Trabalhista.....	50
3. A INSTITUIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A CLASSE TRABALHADORA.....	56
3.1. A inserção do contrato intermitente na legislação brasileira.....	56
3.2. Histórico de flexibilizações da jornada de trabalho no Brasil: a “jornada móvel e variável”.....	58
3.3. Semelhanças entre o contrato intermitente brasileiro e o contrato zero-hora no Reino Unido.....	63
3.4. Contrato intermitente e precariedade.....	67
CONCLUSÃO.....	74
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80

## INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, realizada através da Lei nº 13.467/2017, alterou profundamente a CLT, modificando diversos de seus institutos e introduzindo alguns novos à legislação pátria. Dentre estas inovações, destaca-se o contrato intermitente, que inaugura no direito do trabalho brasileiro a possibilidade de prestação de serviços de maneira descontínua, qual seja, em que não há jornada fixa, de modo que possa ser alterada pelo empregador conforme a necessidade dos negócios.

Esta nova modalidade contratual tornou-se a aposta do governo para diminuir as altas taxas de desemprego no atual período de crise econômica e de retomada do crescimento econômico, uma vez que traz a contratação atípica de empregados para o âmbito da formalidade e facilita a inserção de grupos que possuem historicamente mais dificuldades de acessar o mercado de trabalho, nomeadamente mulheres, mães, idosos e estudantes.

As primeiras estatísticas acerca deste novo contrato no mercado de trabalho, no entanto, mostram uma discrepância entre as expectativas governamentais e o modo como as contratações estão acontecendo na realidade. Há uma tendência para contratações em empregos de baixa qualificação, com menores salários e poucas garantias, resultando em relações de trabalho que, ainda que formais, tornam-se mais precárias.

Embora o Brasil esteja dando seus primeiros passos em relação a esta forma única de flexibilização do trabalho, o contrato intermitente não é novidade em outras partes do mundo. Neste sentido, Reino Unido possui longa experiência com o que se chama por lá de “zero-hours contracts”, ou contratos zero-hora, os quais possuem quase as mesmas características do contrato intermitente adotado pela Reforma. De fato, as semelhanças não se encerram na regulamentação legal – o contexto político-econômico em que se deu uma maior proliferação de contratos zero-hora, o perfil dos empregados que possuem mais chances de se ver trabalhando em um contrato zero-hora, bem como os argumentos utilizados pelo governo britânico para justificar a sua legalidade e encorajar o seu uso pelas empresas, encontra eco no discurso governamental e empresarial brasileiro para a sua implementação no mercado de trabalho nacional. Vê-se, também, que as motivações para a Reforma Trabalhista, que produz tantas modificações na legislação brasileira, embasam-se num discurso de origem neoliberal, com propostas de austeridade no sentido de contenção de gastos do governo e flexibilização



das formas contratuais de trabalho visando à redução de custos das empresas com relação aos seus empregados.

Este trabalho objetiva portanto, analisar os aspectos legais e conjunturais dentro dos quais se utiliza o contrato zero-hora e seus sentidos políticos, jurídicos e sociais dentro da realidade britânica, perpassando o contexto histórico no qual se deu o processo de flexibilização dos contratos de trabalho, para então voltar-se à realidade brasileira tentando encontrar similaridades ideológicas e normativas entre as duas formas contratuais, de modo a avaliar a possibilidade de os trabalhadores intermitentes brasileiros encontrarem-se, futuramente, na mesma situação de precariedade dos trabalhadores zero-hora britânicos.

A metodologia utilizada neste trabalho é o método indutivo, por meio da análise da experiência inglesa com o contrato zero-hora e sua comparação com a realidade brasileira, buscando fazer observações sobre a maneira pela qual a inserção do contrato de trabalho intermitente no direito brasileiro resultante de uma reforma de inspiração neoliberal pode aprofundar a precarização do trabalho. Utilizou-se pesquisa bibliográfica baseada em revisão de livros, artigos, notícias jornalísticas, publicações em periódicos especializados, relatórios e pesquisas governamentais, além da legislação pertinente ao contrato zero-hora e ao contrato intermitente, e jurisprudência.

A pesquisa é relevante no cenário político, econômico e jurídico atual, tendo em vista a atualidade do tema, sendo a jornada intermitente uma inovação na legislação trabalhista brasileira que introduz um modelo de trabalho inédito no país. A investigação de experiências anteriores com contratos de trabalho zero-hora na realidade britânica, onde o seu uso é mais antigo e aprofundado, bem como a análise do contexto em que isto se deu, pode contribuir para que se tenha um vislumbre das consequências normativas e sociais que esta novidade contratual pode trazer para os trabalhadores brasileiros, além das razões políticas e econômicas que ensejaram tal mudança.

O trabalho estrutura-se em três capítulos, além desta Introdução e da Conclusão. No primeiro capítulo, introduz-se o conceito de contrato zero-hora no Reino Unido, passando-se se, então, à análise das bases históricas do processo de flexibilização dos processos produtivos e seus nos contratos de trabalho para, finalmente, chegar à apresentação dos aspectos relativos ao uso dos contratos zero-hora no Reino Unido atualmente e suas consequências para os

trabalhadores britânicos.

No segundo capítulo, após uma análise de como o discurso de austeridade toma forma mundialmente, em especial após a crise econômica de 2008, investiga-se como este discurso, no Brasil, legitimou a Reforma Trabalhista, traçando-se um caminho que se inicia na deslegitimação da política econômica do governo Dilma Rousseff até os elementos utilizados para a sua deposição, culminando num novo governo que implementou as medidas flexibilizantes da legislação trabalhista.

No terceiro capítulo, estuda-se a introdução do contrato intermitente no Brasil, passando por um histórico de modificações normativas flexibilizantes da jornada de trabalho e jurisprudência relativa à utilização da “jornada móvel e variável”, anterior ao contrato intermitente, seguido de uma comparação entre este e o contrato zero-hora e finalizando com uma avaliação das consequências precarizantes do primeiro para a classe trabalhadora brasileira.

Na Conclusão que encerra o trabalho, faz-se uma breve revisão de todos os pontos apresentados ao longo deste para terminar com algumas reflexões críticas a respeito da efetividade das medidas flexibilizantes do trabalho para a recuperação econômica e geração de empregos, bem como do modo como o contrato intermitente impactará a realidade do mercado de trabalho brasileiro.

# 1. O CONTRATO “ZERO-HORA”: EXPERIÊNCIA NORMATIVA INGLESA

## 1.1. Definição

Como modalidade de contrato de trabalho flexível<sup>1</sup>, o contrato “zero-hora” (*zero-hours contract*) possui definição difícil de se precisar devido à ausência de definição legal no lugar onde se originou, o Reino Unido.

Tendo surgido há, pelo menos, vinte anos<sup>2</sup>, mas se proliferando rapidamente após a crise financeira de 2008<sup>3</sup>, o *Department for Business, Innovation & Skills* (BIS) do governo britânico, em consulta realizada em 2013, conceitua o contrato zero-hora como um “contrato de trabalho no qual o empregador não garante ao indivíduo nenhum trabalho, e o indivíduo não é obrigado a aceitar nenhum trabalho oferecido<sup>4</sup>” (tradução nossa).

Nesse relatório, o governo britânico ressalta que não há definição legal para o contrato zero-hora<sup>5</sup>, mas há um projeto de lei em trâmite no Parlamento britânico que define o contrato zero-hora da seguinte maneira:

“(1) Um contrato zero-hora é um contrato ou acordo para o fornecimento de trabalho que –

(a) não especifica as horas de trabalho garantidas ou

(b) especifica as horas de trabalho garantidas, mas requer-se ou espera-se do trabalhador que esteja disponível para o trabalho por um período que exceda em 20% as horas de trabalho garantidas no contrato ou acordo.

---

<sup>1</sup> MAEDA, Patrícia. **A Era dos Zero Direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017. p. 113.

<sup>2</sup> Ibidem, p. 113.

<sup>3</sup> SAHUQUILLO, María R. Trabalhadores ultraflexíveis. *El País*, Liverpool, 3 mai 2015. Disponível em <[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em 24 jun 2018.

<sup>4</sup> No original: “(...) a zero hours contract is an employment contract in which the employer does not guarantee the individual any work, and the individual is not obliged to accept any work offered.” UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts**. London, 2013, p. 7. Disponível em <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 24 jun 2018.

<sup>5</sup> Ibidem, *Loc. cit.*

(2) A subseção (1) não se aplicará em relação a nenhuma hora que seja considerada por ambas as partes do contrato como horas extras, desde que o trabalhador receba um bônus de, ao menos, 50% do valor pago por hora em um contrato de trabalho<sup>6</sup> (tradução nossa).

O *Office for National Statistics* (ONS) produziu relatório em que destaca a dificuldade de se conceituar o contrato zero-hora, devido à percepção de grupos, órgãos e, principalmente, de empregados e empregadores ser bastante variável<sup>7</sup>.

O próprio ONS define o contrato zero-hora como aquele em que não há garantia de um número mínimo de horas, ressaltando que a terminologia deve ser utilizada tanto para contratos zero-hora propriamente ditos quanto para outros contratos que não garantem um mínimo de horas de trabalho<sup>8</sup>.

A maior parte das definições, segundo o órgão, referem-se a contratos em que não há um número mínimo de horas definido, o trabalhador só recebe pelas horas que trabalha e não é obrigado a aceitar o trabalho<sup>9</sup>.

O documento destaca, por fim, que, embora as definições variem, o elemento em comum em todas elas é a falta de garantia de um número mínimo de horas de trabalho<sup>10</sup>.

O contrato de trabalho zero-hora é fruto um cenário de crise econômica e busca por parte das empresas de reduzir seus custos<sup>11</sup>, num “quadro de instabilidade e fragmentação”,

---

<sup>6</sup> Conforme consta no documento, no original: (1) A zero hours contract is a contract or arrangement for the provision of labour, which — (a) fails to specify guaranteed working hours, or (b) specifies guaranteed working hours but the worker is required or expected to be available for work for a period that exceeds by 20% the guaranteed working hours in the contract or arrangement. (2) Subsection (1) shall not apply in relation to any hours which are regarded by both parties to the contract as overtime hours, provided the worker is paid a premium of at least 50% the hourly rate under a contract of employment. UNITED KINGDOM PARLIAMENT. A Bill to limit the use of zero-hours contracts; and for connected purposes. 2 jul. 2014. **The Stationery Office Limited**, London, s.d. p. 1. Disponível em: <<https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014-2015/0023/15023.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>7</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Analysis of Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours**. 30 abr. 2014. p. 1. Disponível em <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_361578.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_361578.pdf)>. Acesso em: 24 jun 2018.

<sup>8</sup> Ibidem, p. 1.

<sup>9</sup> Ibidem, p. 2-3.

<sup>10</sup> Ibidem, p. 4.

<sup>11</sup> ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido**. S.l.: s.n, (20??). p.1. Disponível em: <<https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> Acesso em: 24 jun. 2018.

segundo Patrícia Maeda<sup>12</sup>.

Esta modalidade contratual reflete um paradigma nas relações de trabalho em que se dá primazia a uma maior “liberdade” entre as partes para acordarem os termos do contrato, transmitindo uma ideia de autonomia e flexibilidade. Na consulta realizada pelo BIS, anteriormente citada, o governo britânico afirma que os contratos zero-hora são legais segundo as leis do Reino Unido, uma vez que as partes acordam livremente, o que o torna uma modalidade contratual legítima<sup>13</sup>.

Patrícia Maeda diz que “o discurso da flexibilidade e da liberdade contratual que permeia tal consulta é o que fundamenta e *legítima* essa *moderna* forma de contratação<sup>14</sup>” (grifos da autora).

## 1.2. Contexto político-econômico do contrato zero-hora

### 1.2.1 Antecedentes históricos

Embora o modelo de contrato de trabalho “zero-hora” seja relativamente recente, ele está inserido num modo de organização produtiva marcado fortemente pela necessidade de se reduzir os salários para manter o lucro e aumentar a produtividade com a introdução de novas tecnologias<sup>15</sup>, num modelo econômico, político e social que começa a se delinear entre as décadas de 60 e 70, especialmente nos EUA e Europa, conhecido como *pós-fordismo*<sup>16</sup>.

Aqui, faz-se necessária uma rápida contextualização, com uma breve explicação do modelo produtivo que lhe foi precursor: o *fordismo*.

Trata-se de um modelo de organização do trabalho e da produção criado pelo

---

<sup>12</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. Cit.*, p. 113.

<sup>13</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. *Op. cit.*, p.7.

<sup>14</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 114.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 34.

<sup>16</sup> *Ibidem. Loc. cit.*

empresário Henry Ford no início do Séclo XX, tendo seu ápice no pós-Segunda Guerra Mundial, baseado na produção em massa e no consumo de massa. Em linhas gerais, o fordismo tem como características uma produção em massa, padronizada e em altas quantidades, o que é possível através do uso ostensivo de maquinário que substitui o trabalho feito diretamente pelos empregados. Desta forma, o trabalhador pode operar as máquinas mesmo não sendo especializado. O grande volume de produção resultante deste processo permite a redução dos preços, de modo que os produtos se tornem acessíveis aos trabalhadores<sup>17</sup>.

Ao longo de meados da década de 60 e início da década de 70, contudo, o modelo fordista entra em crise, com redução da produtividade e diminuição das taxas de lucro<sup>18</sup>. Conforme explica Patrícia Maeda:

“Uma contradição essencial pode ser ressaltada naquele momento histórico: de um lado, a pressão por redução de salários como forma de manter a taxa de lucro, que encontrava a resistência dos movimentos sociais e, de outro, a necessidade de expansão do consumo que se baseava em salários, umas das conquistas sociais do fordismo central<sup>19</sup>”.

Deste modo, a forma de produção e de organização laboral começou a se transformar, assumindo cada vez mais características de flexibilidade produtiva. Em vez de vultosa produção em massa, a fabricação passa a ser em pequenas quantidades, com pouco estoque, de maneira que o produto somente esteja pronto para comercialização quando houver a demanda.

Além disso, a produção começa a se diversificar, isto é, ao invés da produção em massa de modelos idênticos como ocorria no fordismo, passa-se a fornecer uma maior variedade de produtos para atender mercados cada vez mais específicos, o que evita o desperdício de produção<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> FORDISM. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: <<https://en.wikipedia.org/wiki/Fordism>>. Flórida: Wikimedia Foundation, 2018. Acesso em 05 set. 2018.

<sup>18</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 34.

<sup>19</sup> *Ibidem Loc. cit.*

<sup>20</sup> PÓS-FORDISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2018. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Pós-fordismo&oldid=51859421>>. Acesso em: 05 set. 2018.

Para além disso, Maeda considera, ainda, que o pós-fordismo, “para além de uma forma de organização do trabalho, compreende a problemática da estruturação econômica, política e social das relações de produção atual (...)”<sup>21</sup>.

A autora concentra sua análise sobre um certo modelo de produção pós-fordista surgido no Japão, que conseguiu fazer frente à hegemonia americana por seus notáveis ganhos em produtividade: o *toyotismo*<sup>22</sup>. Patrícia Maeda explica que Benjamin Coriat identifica no toyotismo dois elementos fundantes, típicos do modelo de produção pós-fordista como um todo: o princípio da *autonomação* e o método *just in time*<sup>23</sup>.

A autonomação confere ao maquinário produtivo a capacidade de interromper suas atividades automaticamente em caso de funcionamento defeituoso. Esse processo de autonomia das máquinas resulta em uma “desespecialização” do operário, que tem de se tornar um trabalhador “multifuncional”, isto é, capaz de “operar diversas máquinas ao mesmo tempo”, em uma chamada “polivalência operária”<sup>24</sup>.

O método *just in time*, de acordo com Jacques Plante e Sophie Desgagnés, e conforme citados por Patrícia Maeda, consiste num método produtivo no qual “a empresa só recebe a matéria-prima após a encomenda do produto final pelo cliente. (...) a produção *just in time* se dá em pequenas quantidades de diversos produtos, sem a formação de estoques e privilegiando a escolha do consumidor”<sup>25</sup>.

Assim, o toyotismo é um modelo produtivo em que a empresa adapta sua produção às demandas do mercado, utilizando-se, para tanto, de mão de obra flexível, cujos contratos de trabalho ficam mais enfraquecidos<sup>26</sup>.

Retornando aos elementos do toyotismo observados por Coriat, ele também explica que, como resultados da autonomação que obriga o operário a ser multifuncional, ocorrem a

---

<sup>21</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 34.

<sup>22</sup> *Ibidem. Loc. cit.*

<sup>23</sup> CORIAT, 1994 apud MAEDA, *Op. cit.* p. 35.

<sup>24</sup> *Ibidem* apud *Ibidem. Loc. cit.*

<sup>25</sup> PLANTE, Jacques; DESGAGNÉS, 2003 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>26</sup> CORIAT, 1994 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.* p. 35-36.

perda de seu poder sobre a produção e o aumento da intensidade do trabalho realizado<sup>27</sup>.

Quanto a esse ponto, Maeda faz referência a Sadi Dal Rosso para diferenciar intensidade de intensificação do trabalho. Aquela diria respeito ao engajamento do trabalhador com o trabalho realizado, revelando o quanto de suas forças ele utiliza para trabalhar, enquanto esta se referiria aos processos que levariam a um aumento do uso de suas capacidades físicas, mentais e emocionais a fim de melhorar quantitativa e/ou qualitativamente o seu trabalho<sup>28</sup>.

É particularmente interessante a aparência de autonomia do trabalhador que é conferida pelo toyotismo, sendo este também uma das marcas desse modelo. Segundo Patrícia Maeda: “A ideia de dar voz ao trabalhador, que passa a atuar como colaborador, inclusive opinando sobre o processo de trabalho, não significa a sua autonomia, mas sim o seu convencimento a dar mais de si pelo trabalho<sup>29</sup>”.

Ainda segundo a autora, o toyotismo traz importantes consequências sociais negativas para os trabalhadores:

“(…) a reestruturação produtiva decorrente do toyotismo está alicerçada na ideologia da flexibilidade, que, combinada com o ideário liberal, volta-se tão somente contra a classe trabalhadora, no seguinte sentido: direitos trabalhistas conquistados – e não meramente concedidos – no passado tornam-se entraves à dinâmica do mercado e passam a ser considerados privilégios<sup>30</sup>”.

Portanto, a alta flexibilidade característica do pós-fordismo, no mercado de trabalho, afigura-se pela informalidade e precarização das relações trabalhistas como forma de reduzir custos. Além disso, a mudança do trabalho para o capital especulativo como principal fonte de riqueza no pós-fordismo resultou em aumento da concentração de renda e da desigualdade social<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> Ibidem apud Ibidem, p. 35.

<sup>28</sup> DAL ROSSO, 2006 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>29</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 37.

<sup>30</sup> Ibidem, p. 38.

<sup>31</sup> Ibidem, p. 40-41.



## 1.2.2. Flexibilização produtiva no pós-fordismo a partir dos anos 1980 e precarização do trabalho

A flexibilidade nos contratos de trabalho, segundo David Harvey, em que os empregadores se aproveitam do enfraquecimento das organizações sindicais e da grande mão de obra excedente, formada por pessoas desempregadas, também é sintomática deste novo período<sup>32</sup>.

O autor adverte, contudo, que, embora essa flexibilidade contratual pareça positiva em algumas relações laborais, se consideradas individualmente, para a classe trabalhadora como um todo, haverá uma série de consequências negativas, com redução de direitos e insegurança no emprego<sup>33</sup>.

Patrícia Maeda ressalta que o autor remete-se a dados do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico do Reino Unido, no período de 1982 a 1985, destacando um aumento no número de contratos temporários em detrimento das contratações a tempo parcial num movimento que demonstra a alta rotatividade dos empregados resultante da flexibilização dos contratos de trabalho a partir da consolidação do modelo de produção pós-fordista.<sup>34</sup> Segundo o autor: “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins<sup>35</sup>”.

Richard Sennett identifica três elementos caracterizantes desta flexibilização, que constituem “uma nova estrutura de poder e de controle” sobre os empregados: reinvenção descontínua das instituições, especialização flexível de produção e concentração sem centralização do poder<sup>36</sup>, assim descritas por Maeda:

“A reinvenção descontínua das instituições (ou reinvenção da burocracia) envolve, dentre outros fatores, a redução dos níveis hierárquicos da empresa (*enxugamento* da estrutura) e a sua reorganização para *fazer mais com menos*. O estado contínuo de

---

<sup>32</sup> HARVEY, 2013. p. 143 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 43.

<sup>33</sup> *Ibidem* apud MAEDA, *Ibidem*, p. 44.

<sup>34</sup> *Ibidem* apud *Ibidem*. *Loc. cit*

<sup>35</sup> *Ibidem* apud *Ibidem*. *Loc. cit*.

<sup>36</sup> SENNETT, 2000 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit*.

mudança pode ser até mesmo ineficaz ou desorganizador em termos de produtividade, mas a lógica do mercado praticamente exige esse movimento incessante (...)<sup>37</sup>

A *especialização flexível de produção* (...) significa produzir a partir da demanda do mercado. A alta tecnologia e a estrutura enxuta empresarial atendem à necessidade de mudança rápida e abrupta conforme as exigências do mundo exterior à empresa (...)<sup>38</sup>

A *concentração sem centralização* organiza a instituição hierarquizada em fragmentos e em amarrações – “nós” – dentro de uma rede, que podem ser até mesmo outras empresas subcontratadas, por meio de imposição de metas e objetivos. (...) se trata de uma maneira de perpetuar um sistema de controle em uma estrutura que não tem mais a clareza de uma pirâmide: longe de ser simplificada, a estrutura tornou-se mais turva, e a dominação, forte e disforme<sup>39</sup>”.

Através dessa constante reestruturação, flexibilização e fluidez hierárquica, a empresa é capaz de exercer maior controle sobre os empregados, apesar da autonomia que eles aparentam possuir. De certa forma, é como se a flexibilidade da produção, que se adequa rapidamente à demanda do mercado, se estendesse aos trabalhadores, nas suas relações contratuais com a empresa, de modo que esta nova estruturação permita um maior controle das suas atividades ao mesmo tempo em que facilite seu descarte uma vez que não sejam mais necessários.

A esse processo de aparente autonomia, Béatrice Appay dá o nome de “autonomia controlada”. Ela utiliza este termo para se referir a uma relação intrínseca entre autonomia laboral (aparente) e o domínio sobre os processos produtivos e de organização do trabalho exercido pelas empresas. Nas palavras de Patrícia Maeda, “com a autonomia controlada, a concentração do poder produtivo não passa mais necessariamente pela concentração salarial, mas pelas novas formas organizacionais flexíveis e instáveis<sup>40</sup>”.

Por outro lado, apesar da crescente e irrefreável flexibilização do trabalho no cenário político-econômico pós-fordista, a rigidez dos processos produtivos, em seu cerne, permaneceu a mesma, segundo Claudio Gurgel:

“É esta individualização, variação, quebra de padrões nos produtos, nos meios de produção e em todas as esferas, que conduz à palavra *flexível* (...) Porque o padrão mais profundo do sistema (...) - a produção social *versus* a apropriação individual

---

<sup>37</sup> Ibidem. p. 67 apud Ibidem. *Loc. cit.*

<sup>38</sup> Ibidem. p. 70-71 apud Ibidem. *Loc. cit.*

<sup>39</sup> Ibidem. p. 75-76. apud Ibidem, p. 45.

<sup>40</sup> APPAY, Béatrice, 1997 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

ou de pequenos grupos empresariais/grandes acionistas – continuou sem qualquer flexibilização, qualquer movimento que não o da concentração de renda e centralização do capital<sup>41</sup>”.

Consequência natural dessa flexibilização é a precarização do trabalho. Patrícia Maeda diz que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define que trabalhador em emprego precário é “aquele que se encontra em uma posição ainda mais fraca que os trabalhadores em geral no que diz respeito às disposições contratuais individuais e acesso à proteção coletiva<sup>42</sup>”.

Giovanni Alves refere-se a um “processo de precarização do trabalho”, assim lecionando:

“(…) é o processo de diluição (ou suspensão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX. (...) A *precarização* possui um sentido de *perda de direitos* acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados. (...) O *Estado neoliberal* tende a suceder, sob determinadas condições histórico-políticas, o *Estado social*<sup>43</sup>”.

As empresas podem utilizar dessa forma de trabalho como meio de burlar obrigações trabalhistas, além de que, apesar de ser garantida uma igualdade de tratamento no que diz respeito ao salário mínimo, outras condições, como o acesso à progressão de carreira e a certos benefícios oferecidos a outros trabalhadores não precários, também corre risco com a adoção de sucessivos contratos de trabalho a longo prazo. Além disso, o trabalhador precário está mais vulnerável a lesões decorrentes de acidentes de trabalho e tem mais dificuldades no que diz respeito à participação sindical em razão de não estar sempre presente no local de trabalho<sup>44</sup>.

A precarização do trabalho é, assim, consequência direta da reestruturação produtiva do período pós-fordista. A ideia de flexibilidade nas relações de trabalho resulta no uso cada vez mais frequente de contratos de trabalho atípicos, como os temporários, a tempo parcial ou com horários flexíveis, assim como no aumento da precariedade das próprias condições de trabalho a que os trabalhadores são obrigados a se sujeitar, no que Patrícia Maeda chama de

---

<sup>41</sup> GURGEL, 2015. p. 48 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>42</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 46.

<sup>43</sup> ALVES, 2007 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>44</sup> DEMARET, 2013 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

“precarização do emprego e das condições de trabalho”, referindo-se a esses dois vetores de precarização trabalhista<sup>45</sup>.

Esse processo ocorre, segundo a autora, através de um afastamento dos trabalhadores em condições precárias do seu real empregador, através da subcontratação (cuja forma mais comum é o trabalho terceirizado), além da redução de direitos sociais, pela prorrogação da jornada de trabalho através de horas-extras e pela intensificação do trabalho, configurada como aumento na jornada, ritmo e cobrança por resultados<sup>46</sup>.

A flexibilização das relações de trabalho e sua conseqüente precarização são, portanto, maneiras através das quais as empresas procuram extrair o máximo de produtividade do trabalhador em prol da sobrevivência daquela na nova configuração produtiva pós-fordista, inclusive às custas da própria saúde deste<sup>47</sup>.

É notável o crescimento dos contratos de trabalho temporários no período pós-fordista. Antes utilizado em casos excepcionais, para suprir eventuais necessidades emergenciais ou sazonais das empresas, no decorrer dos anos 1980, período de baixo crescimento econômico, estes contratos passaram a substituir muitos contratos a prazo indeterminado, pois eram uma forma de as empresas sobreviverem às rápidas mudanças do mercado, utilizando mão de obra que pudesse ser rapidamente contratada e rapidamente descartada, sem os custos e indenizações devidas nos contratos de trabalho típicos<sup>48</sup>.

Edith Seligmann-Silva entende que:

*“flexibilidade e desregulamentação dos contratos de trabalho constituem princípios centrais e profundamente interligados no tipo de dinâmica precarizadora que prevaleceu ao longo da reestruturação produtiva. É sob a ação conjunta desses dois princípios que se desenvolvem a intensificação do trabalho e de seu controle, assim como a degradação de ordem ética e moral<sup>49</sup>”.*

---

<sup>45</sup> MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>46</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 46-48.

<sup>47</sup> HELOANI, 2013 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 48.

<sup>48</sup> MARSHALL, 1990 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>49</sup> SELIGMANN-SILVA, 2011 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 49.

### 1.3. Consequências do contrato zero-hora na experiência normativa inglesa

#### 1.3.1. Alguns números e características dos contratos zero-hora no Reino Unido

O resultado mais recente desse processo de precarização das relações de trabalho gerado pela ideologia de flexibilidade que permeia o período de produção pós-fordista é o contrato zero-hora, que começa a ser utilizado em larga escala, principalmente, no Reino Unido a partir da década de 2000<sup>50</sup>, especialmente no período pós-crise de 2008<sup>51</sup>.

Marcelo Zero observa que houve uma “explosão” de contratos zero-hora principalmente a partir de 2011, concluindo que há uma correlação entre períodos de recessão e a necessidade de redução de custos por parte das empresas<sup>52</sup>.

Como característica geral dos contratos de trabalho a tempo parcial, Danièle Meulders observa que estes contratos podem ser particularmente vantajosos para mulheres, uma vez que permitem conciliar a vida pessoal e profissional; por outro lado, cada vez mais homens e mulheres jovens aceitam este tipo de trabalho não por opção, mas por não conseguir encontrar um trabalho em tempo integral<sup>53</sup>.

Patrícia Maeda identifica, ainda, algumas desvantagens dos contratos a tempo parcial: “(...) a rotatividade maior que no trabalho em tempo integral, o baixo nível de qualificação do trabalho, seu aspecto pouco gratificante, a ausência de promoção e a falta de contato com colegas de trabalho”. A mais importante para ela, no entanto, é a que diz respeito à proteção social do trabalhador, “que fica condicionada a um mínimo de horas de trabalho por semana e a um período mínimo de contrato de trabalho, requisitos para o trabalhador se beneficiar das prestações de auxílio-doença e de seguro-desemprego<sup>54</sup>”.

---

<sup>50</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 113.

<sup>51</sup> SAHUQUILLO, María R. Trabalhadores ultraflexíveis. *El País*, Liverpool, 3 mai 2015. p. 1. Disponível em <[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em 27 set. 2018.

<sup>52</sup> ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido**. S.l.: s.n, [20??]. p. 1-2. Disponível em: <<https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> Acesso em: 27 set. 2018.

<sup>53</sup> MEULDERS, 1990 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

<sup>54</sup> MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

Por outro lado, Matthew Pennycook, Giselle Cory e Vidhya Alakeson, em estudo publicado pela *Resolution Foundation*, elencam algumas vantagens dos contratos zero-hora para os empregadores:

1. a possibilidade de se adaptar às demandas do mercado mais rapidamente, uma vez que haverá um maior número de trabalhadores à disposição sob contratos zero-hora, o que dá ao empregador o poder de ajustar a mão de obra disponível conforme a demanda, com redução de encargos trabalhistas;
2. a capacidade de lidar com riscos de negócios como, por exemplo, quando do término de contratos de negócios, ocasião na qual o empregador pode reduzir as horas de trabalho de seus empregados a zero;
3. a possibilidade de reduzir os custos iniciais com recrutamento e treinamento de empregados ou, ainda, evitar pagar custos a uma agência terceirizada;
4. a possibilidade de evitar certas obrigações trabalhistas que são devidas em contratos de trabalho típicos. Embora os autores sejam cautelosos ao afirmar que nem todos os empregadores utilizam contratos zero-hora com essa intenção, já que, muitas vezes, nem os próprios têm a correta noção do que um contrato zero-hora, significa, eles também afirmam que o aumento desse tipo de contrato sugere que alguns empregadores o estejam utilizando para burlar obrigações trabalhistas.<sup>55</sup>

A discussão sobre contratos zero-hora ganhou maior repercussão em 2013, após a rede norte-americana de fast-food McDonalds admitir que empregava cerca de 90% de seus funcionários no Reino Unido – 82,800 pessoas – sob essa forma contratual<sup>56</sup>.

Marcelo Zero afirma que o uso de contratos zero-hora é muito mais comum em grandes empresas do que nas pequenas; nesse quesito, ele parece referir-se a relatório produzido pelo *ONS* em 2015<sup>57</sup>, que mostra estatísticas semelhantes, as quais corroboram a

---

<sup>55</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A Matter of Time: The rise of zero-hours contracts. **Resolution Foundation**, s.l., jun. 2013. p. 13. Disponível em: <[https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/08/A\\_Matter\\_of\\_Time\\_-\\_The\\_rise\\_of\\_zero-hours\\_contracts\\_final\\_1.pdf](https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/08/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf)>. Acesso em: 27 set. 2018.

<sup>56</sup> NEVILLE, Simon. McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts. **The Guardian**, 5 ago. 2013. Disponível em <<https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>>. Acesso: em 27 set 2018.

<sup>57</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: 2015 Update**. 02 set. 2015. p. 5. Disponível em:

conclusão do autor:

“(...) as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas com 10 empregados ou menos. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato<sup>58</sup>”.

Pennycook, Cory e Alakeson, no entanto, discordam. Eles afirmam que é mais provável que trabalhadores com contratos zero-hora estejam em empresas com menos de 50 empregados do que naquelas com mais de 250<sup>59</sup>.

Relatório do *Department for Business Innovation & Skills* do Reino Unido de 2013 indica que os contratos zero-hora são usados por 7% das pequenas empresas, 14% das médias e 20% das grandes empresas no Reino Unido<sup>60</sup>.

Quanto ao número de empregados em contratos zero-hora, órgãos do governo britânico responsáveis por pesquisar esses dados e diferentes autores oferecem números diversos. O *BIS* estima que, no último trimestre de 2012, havia 250 mil indivíduos sob essa forma de contratação, o que significa 0.8% da força de trabalho britânica<sup>61</sup>.

O *Office for National Statistics* aponta que, no período de outubro a dezembro de 2013, 583 mil pessoas afirmaram estar trabalhando através de contratos zero-hora<sup>62</sup>; já no período de abril a junho de 2014, havia 624 mil empregados sob essa forma contratual, representando 2% da força de trabalho. No mesmo período em 2015, houve um crescimento de 19% desses contratos, chegando a 744 mil contratos zero-hora, ou 2,4% da força de

---

<[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_415332.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_415332.pdf)> Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>58</sup> ZERO, Marcelo. *Op. cit.*, p. 2.

<sup>59</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 11.

<sup>60</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts.** London, 2013, p. 11. Disponível em <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2018.

<sup>61</sup> *Ibidem.* p. 7.

<sup>62</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Analysis of Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours.** 30 abr. 2014. p. 6. Disponível em <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_361578.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_361578.pdf)>. Acesso em: 28 set. 2018.

trabalho<sup>63</sup>. Entretanto, o mesmo órgão analisou dados de empresas, chegando a um número de 1.4 milhão de contratos “que não garantem um número mínimo de horas” entre janeiro e fevereiro de 2014<sup>64</sup>.

Pennycook, Cory e Alakeson, por outro lado, afirmam que o *ONS* observou um salto de 134 mil trabalhadores em contratos zero-hora entre outubro e dezembro de 2006 – 0,5% da força de trabalho – para 208 mil no mesmo período de 2012, ou 07% da força de trabalho<sup>65</sup>.

Marcelo Zero aponta que o *ONS* estimou um crescimento de 100 mil contratos zero-hora no último trimestre de 2005 para 905 mil no último trimestre de 2016, chegando a 2,8% da força de trabalho britânica<sup>66</sup>.

O relatório mais recente do órgão, no entanto, apontou uma ligeira diminuição nos contratos zero-hora, com uma estimativa de 901 mil contratos entre outubro e dezembro de 2017, um decréscimo de 0,5%<sup>67</sup>. Enquanto o *ONS* atribui essa queda a uma maior capacidade de reconhecimento do termo “contrato zero-hora”<sup>68</sup>, Marcelo Zero acredita que essa tendência seja devida à má impressão das empresas causadas pelo uso desses contratos. Segundo o autor:

“As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos por uma questão de *marketing*. Até mesmo o Mac Donalds (sic) anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho<sup>69</sup>”.

---

<sup>63</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: 2015 Update**. 02 set. 2015. p. 3. Disponível em: <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_415332.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_415332.pdf)> Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>64</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Analysis of Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours**. 30 abr. 2014. p. 1. Disponível em <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_361578.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_361578.pdf)>. Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>65</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 8.

<sup>66</sup> ZERO, Marcelo. *Op. cit.*, p. 1.

<sup>67</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018**. 23 abr. 2018. p. 4. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>>. Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>68</sup> *Ibidem. Loc. cit.*

<sup>69</sup> ZERO, Marcelo. *Op. cit.*, p. 2.



Também é possível conjecturar que a falta de definição legal para o que é um contrato zero-hora pode resultar em uma subnotificação de indivíduos trabalhando sob esse modelo contratual, uma vez que a pesquisa depende de que o próprio empregado reconheça que está em um contrato zero-hora<sup>70</sup>.

### 1.3.2. Perfil dos trabalhadores com contratos de trabalho zero-hora

Embora diferentes fontes apresentem dados ligeiramente divergentes, é possível observar algumas semelhanças que nos ajudam a traçar um perfil comum dos indivíduos empregados através de contratos zero-hora no Reino Unido.

O relatório do *ONS* de 2018 compara trabalhadores em contratos zero-hora com aqueles em contratos regulares e aponta que os primeiros são, em sua maioria, mulheres (54,7%), jovens entre 16 e 24 anos (36%) e estudantes (18,7%)<sup>71</sup>. O relatório de 2015 aponta, ainda, uma maior presença de idosos trabalhando sob contratos zero-hora (6%) do que em contratos típicos (4%)<sup>72</sup>.

Dados recolhidos por Pennycook, Cory e Alakeson em seu estudo demonstram que a maior parte desses trabalhadores tem apenas o ensino médio completo (27%, contra 21% de empregados com ensino superior)<sup>73</sup>. Os autores sugerem, também, que, dentre as empresas que utilizam contratos de trabalho zero-hora, 48% empregam mão de obra estrangeira contra 25% das que não utilizam tais contratos – ressalvando que estes números não se referem à mão de obra em si, mas às próprias empresas que as contratam<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. *Op. cit.*, p. 3.

<sup>71</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018.** 23 abr. 2018. p. 9. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>>. Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>72</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: 2015 Update.** 02 set. 2015. p. 10. Disponível em: <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_415332.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_415332.pdf)> Acesso em: 28 set. 2018.

<sup>73</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 10.

<sup>74</sup> *Ibidem. Loc. cit.*

Quanto à quantidade de horas trabalhadas, o *ONS* aponta que, no último trimestre de 2017, 66% dos trabalhadores em contratos zero-hora trabalham em tempo parcial com, em média, 21,8 horas trabalhadas por semana, contra 25,3% dos demais trabalhadores, com 31,6 horas semanais em média<sup>75</sup>. Pennycook, Cory e Alakeson sugerem uma média semelhante já em 2013: 21 horas em média para trabalhadores em contratos zero-hora contra 32 horas em média para os demais trabalhadores<sup>76</sup>. O *BIS* indica uma diminuição no número de horas trabalhadas ao longo da década de 2000: de 30 horas em média no ano 2000 para cerca de 21 a 25 horas em 2012<sup>77</sup>.

O *ONS* sugere, ainda, que trabalhadores sob contratos zero-hora tem maior probabilidade de não ter nenhuma hora de trabalho semanal do que trabalhadores em contratos de trabalho normais: 16% no primeiro caso, contra 11,1% no segundo<sup>78</sup>.

Trabalhadores em contratos zero-hora também são estatisticamente mais propensos a desejar mais horas de trabalho do que os demais: 29,9% dos primeiros contra 9,1% dos segundos, conforme números do *ONS*. Também há uma maior procura por um novo emprego entre trabalhadores em contratos zero-hora (6,3%) do que entre trabalhadores em contratos típicos (0,9%)<sup>79</sup> – curiosamente, aqui é possível observar, em ambas as formas contratuais, uma diminuição estatística com relação ao período de 2015, quando 41% das pessoas em contratos zero-hora desejavam mais horas de trabalho (12% das pessoas com contratos regulares desejavam o mesmo) e 12% desejavam um novo emprego (contra 2% das demais pessoas empregadas)<sup>80</sup>. Pennycook, Cory e Alakeson, por sua vez, falam em 18% no primeiro caso contra 7% no segundo, remetendo-se a estatísticas do *ONS*, em 2013<sup>81</sup>.

Ao analisar a presença dos contratos zero-hora nos diversos ramos da indústria, o *BIS*

---

<sup>75</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. *Op. cit.*, p. 14.

<sup>76</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 9.

<sup>77</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts.** London, 2013. p. 11. Disponível em: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 29 set. 2018.

<sup>78</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. *Loc. cit.*

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>80</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: 2015 Update.** 02 set. 2015. p. 14. Disponível em: <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_415332.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_415332.pdf)> Acesso em: 29 set. 2018.

<sup>81</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Loc. cit.*

indica uma maior concentração nas áreas de serviços públicos, distribuição e acomodação e alimentos, com um aumento no número de contratações sob o regime de zero-hora, entre 2004 e 2011, nesta última, juntamente com as de educação e saúde<sup>82</sup>.

Relatório da *ONS* de 2015 aponta uma maior utilização dos contratos zero-hora por empresas nas áreas de acomodação e alimentos (39%) e educação (25%), relatando um decréscimo nas duas primeiras e um crescimento na última<sup>83</sup>.

Em relatório de 2018, o *ONS* informou que, entre os meses de outubro e novembro de 2017, 22,6% das pessoas que trabalhavam por contratos zero-hora encontravam-se nas indústrias de acomodação e alimentos e, dentro destas áreas, 11,8% das pessoas empregadas estavam em um contrato zero-hora<sup>84</sup>.

Pennycook, Cory e Alakeson, por outro lado, encontram uma participação significativa das áreas de saúde e serviço social – utilizando dados do *ONS*, eles afirmam que 20% dos trabalhadores com contratos zero-hora estão nestas áreas. Apontam, ainda, participações importantes nas áreas de hotelaria (19%), administração (12%), varejo (11%) e artes, entretenimento e lazer (8%). Indicam, também, uma prevalência dos contratos zero-hora no setor privado, no qual se encontram 85% dos contratos zero-hora<sup>85</sup>.

Quanto aos rendimentos obtidos por trabalhadores em contratos zero-hora, a análise dos dados permite observar que eles recebem menos do que aqueles que trabalham em contratos típicos.

Pennycook, Cory e Alakeson declaram em seu estudo que, conforme estimativas do *ONS*, os trabalhadores em contratos zero-hora recebem, em média, 236 libras por semana,

---

<sup>82</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts.** London, 2013. p. 10. Disponível em: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 29 set. 2018.

<sup>83</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. *Op. cit.*, p. 6-7.

<sup>84</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018.** 23 abr. 2018. p. 9. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>>. Acesso em: 29 set. 2018.

<sup>85</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 11.

enquanto trabalhadores com contratos típicos recebem 482 libras, em média. Embora atribuam a diferença ao fato de que quem trabalha através de contratos zero-hora está mais propenso a ter uma jornada parcial, eles também apontam que o valor médio da hora trabalhada é menor para aqueles em contratos zero-hora (9 libras) do que para aqueles em contratos regulares (15 libras)<sup>86</sup>.

Além disso, os autores observam que trabalhadores em contratos zero-hora correm maior risco de receber um valor-hora abaixo da média do Reino Unido – empresas que usam contratos zero-hora possuem mais funcionários recebendo valores que ficam entre o valor-hora do salário mínimo (6,19 libras) e o valor mediano de 7,50 libras. Eles associam um aumento nos contratos zero-hora no Reino Unido a uma habilidade do mercado de trabalho britânico de combinar baixos níveis de desemprego com uma perda do valor do salário real<sup>87</sup>.

Segundo Marcelo Zero, o *ONS* aponta salários semanais médios de 188 libras para trabalhadores em contratos zero-hora – um valor 2,5 vezes menor do que aquele pago a trabalhadores em contratos regulares, de 479 libras, em média. O autor também compara o valor da hora trabalhada em contratos zero-hora e contratos típicos, encontrando uma diferença de 38% entre as duas. Cita, também, estudo da Resolution Foundation indicando que trabalhadores em contratos zero-hora ganham 7% a menos do que os demais; essa diferença pode subir para 9,5% nos casos de trabalhos menos qualificados<sup>88</sup>.

Por fim, os dados também demonstram que pessoas em contratos de trabalho zero-hora costumam estar com seus empregadores atuais por um curto período de tempo: o relatório do *ONS* de 2018, oferecendo dados do último trimestre de 2017, mostra que a grande maioria destes trabalhadores está há, no máximo, 5 anos no seu atual emprego, com a maior parcela estando, inclusive, há menos de um ano<sup>89</sup>.

Este é um padrão que não tem sofrido muitas alterações ao longo dos anos;

---

<sup>86</sup> Ibidem. p. 9.

<sup>87</sup> Ibidem. p. 9-10.

<sup>88</sup> ZERO, Marcelo. *Op. cit.*, p. 2-3.

<sup>89</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018**. 23 abr. 2018. p. 5. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>>. Acesso em: 29 set. 2018.

Pennycook, Cory e Alakeson, referindo-se ao último trimestre de 2012, apontam que 35% dos trabalhadores zero-hora estavam com se empregador há menos de um ano. Além disso, esses trabalhadores tem menos chance de se beneficiar de acordos negociados pelos sindicatos, bem como de filiar-se a algum deles ou a alguma outra associação de trabalhadores<sup>90</sup>.

Em 2015, o *ONS* observou um aumento da participação de trabalhadores em contratos zero-hora que estavam há mais de um ano com seus empregadores, explicando que esse movimento poderia indicar que não estaria ocorrendo, necessariamente, uma criação de novos contratos zero-hora, mas sim uma migração de trabalhadores para estes contratos dentro das empresas em que já trabalhavam<sup>91</sup>.

Conjecturamos, pela análise dos dados em relação ao contexto de flexibilização do trabalho pós-fordista, que isso esteja relacionado àquela tendência de substituição da mão de obra especializada e permanente do período fordista para a mão de obra flexível e adaptável característica do pós-fordismo. Essa substituição pode nem sempre necessitar de descarte da mão de obra em contratos típicos para contratação de novos trabalhadores flexíveis; antes, as empresas podem, simplesmente, mudar a forma do contrato de trabalhadores que já estão consigo, encerrando contratos típicos mais rígidos e recontratando-os com formas contratuais mais flexíveis.

### **1.3.3. Consequências do aumento do uso dos contratos zero-hora para os trabalhadores ingleses**

São muitos os efeitos sociais, jurídicos e, inclusive, pessoais na vida dos trabalhadores que são levados a aceitar trabalho sob contratos zero-hora. Quando a discussão a respeito de sua crescente implementação no Reino Unido chegou ao debate público, antes mesmo de que os órgãos governamentais conseguissem oferecer uma resposta precisa a respeito de sua legalidade ou limites, algumas questões importantes começaram a ser levantadas; as duas

---

<sup>90</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 11-12.

<sup>91</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: 2015 Update**. 02 set. 2015. p. 3-4. Disponível em: <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_415332.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_415332.pdf)> Acesso em: 29 set. 2018.

principais eram o uso de cláusulas de exclusividade nos contratos zero-hora e a falta de transparência nos termos contratuais.

Cláusulas de exclusividade referem-se a dispositivos contratuais que impedem o trabalhador de celebrar contratos de trabalho com outros empregadores, mesmo quando seu contrato zero-hora não oferece nenhuma hora de trabalho. Conforme relatório do *BIS* de 2015, as cláusulas de exclusividade podem, às vezes, ser justificáveis, como, por exemplo, quando o empregado possui informações confidenciais de uma empresa; porém, fora dessas circunstâncias, a cláusula de exclusividade pode diminuir a flexibilidade e o poder de escolha do trabalhador<sup>92</sup>.

Já o problema de transparência diz respeito à dificuldade que alguns trabalhadores têm de entender que estão em um contrato de trabalho zero-hora e que podem não receber nenhuma oferta de trabalho – os empregadores não comunicam isso em entrevistas, anúncios ou, nem mesmo, nos próprios termos do contrato. Além disso, alguns empregadores também não tem conhecimento de quais direitos são devidos aos seus empregados. O *BIS* reporta, ainda, que empregados se sentiam penalizados quando recusavam oferta de trabalho, ou que não eram avisados quando não havia mais ofertas ou, ainda, que eram notificados de uma oportunidade de trabalho com 12 horas de antecedência ou menos, o que pode provocar dificuldades financeiras aos trabalhadores, ou problemas no pagamento de benefícios. O órgão sugere que alguns empregadores poderiam estar deliberadamente escondendo estas informações para evitar obrigações trabalhistas<sup>93</sup>.

Como solução, o *BIS* sugere algumas propostas a serem apresentadas ao governo: no caso das cláusulas de exclusividade, uma lei para bani-las; aconselhamento para o seu uso correto; um Código de Conduta criado por empregadores com patrocínio governamental; ou mesmo recorrer a ações de reparação de danos causados pelo seu uso nos contratos. Para resolver o problema da transparência: melhorar o acesso à informação para trabalhadores em contratos zero-hora; um Código de Conduta dos empregadores sobre o uso correto destes

---

<sup>92</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts.** London, 2013. p. 13. Disponível em: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>93</sup> *Ibidem*, p. 14.

contratos; ou a criação pelo governo de “cláusulas-modelo” para contratos zero-hora<sup>94</sup>.

Ainda assim, é importante notar que o *BIS* reafirma uma visão governamental de um mercado de trabalho “flexível, eficiente e justo”, ressaltando que os problemas identificados poderiam prejudicar esta visão e, potencialmente, afetar a importância dos contratos zero-hora na economia britânica atual<sup>95</sup>. Para Patrícia Maeda, “o discurso da flexibilidade e da liberdade contratual que permeia tal consulta é o que fundamenta e *legítima* essa *moderna* forma de contratação<sup>96</sup>” (grifos da autora).

Em 2015, contudo, o Parlamento Britânico editou emenda ao Ato da Pequenas Empresas, Empresas e Emprego de 1996, proibindo as cláusulas de exclusividade nos contratos zero-hora, dando fim à questão<sup>97</sup>. Quanto à transparência, o projeto de lei para limitar os contratos zero-hora prevê algumas informações relacionadas à notificação para o trabalho que devem ser dadas pelo empregador ao empregado, mas ainda não foi aprovado<sup>98</sup>.

Outro ponto com relação aos contratos zero-hora é o acesso dos trabalhadores a certos direitos, que fica prejudicado devido à dificuldade de encaixá-los no status de *empregado*. O relatório do *BIS*, de 2013, mostra que alguns direitos, como licença maternidade/paternidade ou proteção contra dispensa imotivada, estão vinculadas à condição de empregado, mas não à de trabalhador<sup>99</sup>. Para que seja reconhecido um vínculo empregatício, a relação entre trabalhador e empregador deve apresentar algumas características, como mutualidade de obrigações entre os dois, pessoalidade da prestação do serviço pelo empregado e controle do empregador sobre as atividades do empregado. Apesar disso, o *BIS* ressalta que essas condições não são determinantes, já que outros fatores podem contribuir para que não seja reconhecido o vínculo empregatício. O contrato de trabalho é considerado um ponto de partida, embora as cortes trabalhistas não se restrinjam aos seus termos para analisar a

---

<sup>94</sup> *Ibidem*, p. 17-18.

<sup>95</sup> *Ibidem*, p. 16.

<sup>96</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 114.

<sup>97</sup> UNITED KINGDOM. Small Business, Enterprise and Employment Act 2015. 2015. London: The Stationery Office Limited, mar. 2015. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/contents/enacted>>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>98</sup> UNITED KINGDOM PARLIAMENT. House of Commons. A Bill to limit the use of zero-hours contracts; and for connected purposes. 2 jul. 2014. London: The Stationery Office Limited, 2014. p. 1. Disponível em: <<https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014-2015/0023/15023.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>99</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. *Op. cit.*, p. 8.

realidade da relação trabalhista<sup>100</sup> - o que revela que a condição de empregado ou trabalhador para indivíduos sob contratos zero-hora é ambígua em muitos casos.

Por outro lado, o *Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)*, instituto britânico que atua na área de recursos humanos<sup>101</sup>, explica que a realidade da relação de emprego pode ser analisada, em parte, pelos direitos garantidos ao empregado pelo seu contrato de trabalho: férias remuneradas, benefícios em caso de doença, maternidade ou paternidade, regime de pensões da empresa, fornecimento de equipamentos e materiais de trabalho, entre outros<sup>102</sup>. Isso leva a uma situação curiosa: para que o empregado tenha acesso a certos direitos, ele precisa ter seu vínculo empregatício reconhecido mas, paradoxalmente, para que este seja reconhecido, o empregado deve ter acesso àqueles direitos pela realidade da relação de emprego. Patrícia Maeda assim disserta:

“(...) tanto as informações oficiais do governo britânico quanto as do CIPD aglutinam as condições fáticas que conduzem ao reconhecimento do *status* do empregado com os direitos dele decorrentes como critérios para determinar qual o tipo de contrato de trabalho, de maneira que o reconhecimento de uma questão fática dependa da sua própria consequência normativa. Isso redundando em um conceito “reiterativo”: o indivíduo é empregado, se detém direitos de empregado; se não possui direitos, não é empregado<sup>103</sup>”. (grifo da autora)

O projeto de lei sobre contratos zero-hora, por outro lado, introduz uma série de direitos para esses trabalhadores que os aproximam mais da condição de empregados: igualdade de tratamento com relação aos empregados regulares; o direito do trabalhador zero-hora de exigir horas regulares de trabalho; o dever do empregador de oferecer horas regulares de trabalho ao trabalhador que esteja consigo por um período contínuo de 12 semanas; proibição de preterir o trabalhador em futuras ofertas de trabalho por uma variedade de razões; e proteção contra dispensa imotivada<sup>104</sup>.

Há prejuízos também na vida pessoal dos trabalhadores em contratos zero-hora. Pennycook, Cory e Alakeson reconhecem que tais contratos podem trazer benefícios para

---

<sup>100</sup> Ibidem, p. 24.

<sup>101</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 121.

<sup>102</sup> CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT 2013 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 122.

<sup>103</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 123.

<sup>104</sup> UNITED KINGDOM PARLIAMENT. House of Commons. A Bill to limit the use of zero-hours contracts; and for connected purposes. 2 jul. 2014. London: The Stationery Office Limited, 2014. p. 2-6. Disponível em: <<https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014-2015/0023/15023.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2018.



grupos específicos de pessoas, como aquelas que desejam apenas alguns ganhos ocasionais, que não tem problemas com variações em pagamentos semanais ou que podem ter total flexibilidade de trabalho, além de estudantes, que podem adaptar sua rotina de trabalho aos estudos, e idosos que desejam diminuir a carga de trabalho conforme se aproximam da idade de se aposentar. Os autores também apontam para um discurso de que, numa época de recessão econômica, os contratos zero-hora representariam um benefício para trabalhadores que podem permanecer ativos no mercado de trabalho já que, de outro modo, poderiam enfrentar longos períodos de desemprego<sup>105</sup>.

O governo britânico enumera algumas vantagens dos contratos zero-hora para os trabalhadores, como maior liberdade de escolha sobre as horas trabalhadas, oportunidade de acesso ao mercado de trabalho e planos de aposentadoria flexíveis<sup>106</sup>. Contudo, Pennycook, Cory e Alakeson advertem que a incerteza inerente aos contratos zero-hora tem alguns impactos negativos na vida desses trabalhadores:

1. Dificuldades com despesas do lar – as flutuações no pagamento semanal das horas trabalhadas, bem como o risco de não pagamento em razão de não serem oferecidas horas de trabalho, dificultam o pagamento de despesas fixas como aluguel ou contas de luz, principalmente para trabalhadores que são pagos abaixo da média e, portanto, tem menor possibilidade de poupar dinheiro para imprevistos no pagamento contratual;
2. Prejuízos em compromissos familiares – os autores usam como exemplo pais que tem dificuldades em contratar um cuidador para seus filhos, uma vez que as horas variáveis torna imprevisível o retorno financeiro do trabalho. Como a maioria dos cuidadores exige pagamento adiantado, os pais podem acabar pagando por um serviço sem usá-lo ou, ainda, não ser capaz de contratá-lo rapidamente caso recebam mais horas de trabalho do que o previsto. Para aqueles que recebem abaixo da média, a incapacidade de contratar cuidadores para os filhos pode desencorajá-los a permanecer no mercado de trabalho;
3. Direitos e relações de emprego – alguns empregadores diminuem as horas de trabalho dos empregados como uma forma de dissuadi-los de contestar suas

---

<sup>105</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 16.

<sup>106</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. *Op. cit.*, p. 13.

condições de trabalho ou exigir direitos devidos. Com isso, muitos trabalhadores zero-hora se sentem impotentes diante de seus empregadores.

4. Qualidade do trabalho e de serviço – a qualidade do trabalho prestado pelo indivíduo ao empregador também pode ser prejudicada, o que é preocupante especialmente nas áreas de cuidados, mas também para aqueles trabalhadores que não tem escolha a não ser permanecer com um trabalhador específico;
5. Créditos fiscais e outros benefícios – os autores alegam que, desde abril de 2012, para estar apto ao Crédito Fiscal de Trabalho, um trabalhador precisa ter trabalhado, no mínimo, 16 horas por semana – casais com filhos devem ter trabalhado 24 horas no total, com um dos dois tendo trabalhado 16 horas semanais, no mínimo. O cálculo dessas horas se baseia nas horas regulares de trabalho de um indivíduo, ou seja, a quantidade de horas em que um indivíduo tipicamente trabalha. Isso pode criar dificuldades para aqueles que estão em contratos zero-hora e que, portanto possuem variações nas suas horas regulares de trabalho<sup>107</sup>.

A característica de flexibilidade típica dos contratos zero-hora também pode ter efeitos negativos sobre o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com Alex J. Wood e Brendan Burchell, a insegurança resultante destes contratos pode causar estresse, ansiedade e problemas na vida pessoal e profissional das pessoas, uma vez que trata-se de uma forma de flexibilidade controlada pelos empregadores. Os autores acreditam que a ideia de se beneficiar da flexibilidade dos contratos zero-hora é irreal para a maioria dos indivíduos que se submetem a essa forma contratual, especialmente os que ocupam cargos mais baixos, que possuem pouco poder de negociação com seus empregadores e, portanto, temem recusar ofertas de trabalho e sofrerem represálias depois. Na verdade, aduzem, é o empregador quem tem a flexibilidade de oferecer ou recusar trabalho a hora que desejar. São céticos quanto à proibição das cláusulas de exclusividade, argumentando que o empregador ainda pode se utilizar de outras formas de chantagear os trabalhadores a aceitar trabalho<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *Op. cit.*, p. 17-20.

<sup>108</sup> WOOD, Alex J., BURCHELL, Brendan. What Dave, Vince and Ed don't tell you about zero-hours contracts. **Open Democracy UK**, 14 abr. 2015. Disponível em <<https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/alex-j-wood-brendan-burchell/what-dave-vince-and-ed-don-t-tell-you-about-zerohours-contra>>. Acesso em: 02 out. 2018.

Marcelo Zero também faz observações sobre a insegurança dos contratos zero-hora e seus efeitos deletérios sobre o bem-estar dos trabalhadores, bem como do acesso a direitos trabalhistas:

“Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza<sup>109</sup>”.

Por fim, há a questão do subemprego e de um processo de mascaramento do desemprego causados pelo aumento dos contratos zero-hora. Sindicatos no Reino Unido criticam a política do governo de apenas limitar estes contratos, ao mesmo tempo em que permitem e encorajam o seu uso; o professor Neil Lee aponta pra uma fragilidade na recuperação da economia britânica, dentro da qual, se por um lado, os contratos zero-hora ajudaram a reduzir o desemprego, por outro, essa redução veio à custa de uma piora na qualidade dos empregos e diminuição dos salários<sup>110</sup>.

Marcelo Zero identifica nesse aumento de contratos atípicos com menos horas de trabalho um crescimento na precarização das relações de trabalho<sup>111</sup>:

“Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4%, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essas novas formas de subemprego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho. Gera-se emprego de baixa qualidade e remuneração<sup>112</sup>”.

O autor indica uma leve recuperação nos rendimentos médios em 2016, porém, citando estudo da Resolution Foundation, prevê um aumento nas desigualdades sociais no Reino Unido devido à tendência de médio prazo do baixo crescimento salarial provocada por essa precarização<sup>113</sup>.

---

<sup>109</sup> ZERO, Marcelo. *Op. cit.*, p. 3.

<sup>110</sup> SAHUQUILLO, María R. Trabalhadores ultraflexíveis. *El País*, Liverpool, 3 mai 2015. p. 2. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>111</sup> ZERO, Marcelo. *Loc. cit.*

<sup>112</sup> *Ibidem.* p. 4.

<sup>113</sup> *Ibidem.* *Loc. cit.*

A flexibilidade contratual nem sempre opera em favor do trabalhador. Entes sindicais como a *University and College Union (UCU)* alertam para o alto nível de dependência que os funcionários têm de seus empregadores para lhes fornecer trabalho justamente em razão desta flexibilidade, levando-os a trabalhar mais horas sem registro ou pagamento<sup>114</sup>. Ian Brinkley observa que, embora contratos zero-hora possam ser vantajosos para algumas pessoas se inserirem ou se retirarem do mercado de trabalho, para muitas outras, eles podem ser a única maneira de conseguir trabalho nas áreas de menos qualificação ou para os que tem pouca experiência<sup>115</sup>.

O *Trades Unions Congress (TUC)* afirma que apenas algumas categorias profissionais, como aqueles altamente qualificados e com condições de negociar a flexibilidade sem perder em remuneração, bem como pessoas com emprego fixo e que buscam complementar a renda, é que podem ver-se beneficiados pelos contratos zero-hora, porém, estes são minoria dentro da massa trabalhadora<sup>116</sup>.

Autores alertam, ainda, para uma forma de mascarar o desemprego através da existência de contratos de trabalho, os quais formalizam uma relação jurídica, mas não garantem trabalho nem renda na prática. Segundo Ulrich Beck:

“(…) já não existirá o *problema do desemprego (no sentido da falta de um posto de trabalho)*. Nesse sistema, o desemprego foi por assim dizer “integrado” ao sistema empregatício sob a forma de modelos de subemprego e também, conseqüentemente, substituído por uma generalização de incertezas ocupacionais(…)”<sup>117</sup> (grifos do autor)

Ainda sobre a questão da redução do desemprego e das contradições do argumento da flexibilidade como sendo benéfico tanto para empregadores quanto para empregados, Beck completa:

“O desemprego desaparece, mas ao mesmo tempo ressurgue de modo generalizado em novas formas de subemprego precário. Tudo isto quer dizer afinal que um desenvolvimento ambíguo e contraditório é posto em marcha, em razão do qual vantagens e desvantagens se associam indissolúvelmente, mas cujas conseqüências e riscos consideráveis continuam a ser imprevisíveis, justamente para a consciência e

---

<sup>114</sup> UNIVERSITY AND COLLEGE UNION, 2014 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 120.

<sup>115</sup> BRINKLEY, Ian, 2015 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 121.

<sup>116</sup> TRADES UNION CONGRESS, 2014 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 124.

<sup>117</sup> BECK, Ulrich, 2011 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 114.

atuação políticas. (...)»<sup>118</sup>.

Alex J. Woods e Brendan Burchell observam a fragilidade da situação de emprego de quem está sob um contrato zero-hora, e como o “zero-hora” e o desemprego podem estar muito próximos: citam, como exemplo, uma pessoa que possui um contrato de trabalho zero-hora mas não recebeu nenhum trabalho por três semanas, perguntando-se se esta pessoa deve ser considerada ainda empregada ou desempregada<sup>119</sup>. Guy Standing enxerga os contratos zero-hora como uma forma de manipular as estatísticas de desemprego. Argumenta que, embora o trabalhador esteja formalmente empregado, se não for chamado a trabalhar, estará sem emprego e sem acesso a benefícios sociais<sup>120</sup>.

Patrícia Maeda reporta-se ao projeto de lei que visa criar uma definição legal e regulamentação do uso dos contratos zero-hora, observando um movimento de ocultação da precarização do trabalho, permanecendo a flexibilização da jornada de trabalho e seus efeitos sobre a renda<sup>121</sup>. Ulrich Beck afirma que a redistribuição da renda resultante dessas formas de emprego se dá com o seu rebaixamento e com a redução de garantas sociais e oportunidades profissionais, aumentando as incertezas e desigualdades<sup>122</sup>.

---

<sup>118</sup> Ibidem apud Ibidem. p. 117.

<sup>119</sup> WOOD, Alex J., BURCHELL, Brendan. What Dave, Vince and Ed don't tell you about zero-hours contracts. **Open Democracy UK**, 14 abr. 2015. Disponível em <<https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/alex-j-wood-brendan-burchell/what-dave-vince-and-ed-don-t-tell-you-about-zerohours-contra>>. Acesso em: 02 out. 2018.

<sup>120</sup> STANDING, 2013 apud MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 118.

<sup>121</sup> MAEDA, Patrícia. *Op. cit.*, p. 119.

<sup>122</sup> BECK, Ulrich. 2011 apud MAEDA, Patrícia. *Loc. cit.*

## 2. REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E SUA LEGITIMAÇÃO PELA LÓGICA DA AUSTERIDADE

### 2.1. O discurso neoliberal como legitimador das políticas de austeridade

Essa perda de direitos sociais e aumento nas desigualdades são vendidas pelo discurso neoliberal de austeridade como um sacrifício necessário para superação das crises, porém onera muito mais as camadas mais baixas da população – um efeito da propagação desses discursos sobre esses cidadãos, inclusive, é a culpabilização, como se o fato de necessitarem de assistência do Estado fosse um peso para este, e as políticas previdenciárias e de benefícios sociais fossem as responsáveis pela atrofia econômica<sup>123</sup>.

A ideia que tem sido difundida largamente e a nível global, especialmente durante períodos de crise ou recessão econômicas, são as políticas de austeridade como saída para a superação dos períodos de dificuldades e recuperação do crescimento econômico. Trata-se, na atualidade, de um modelo econômico calcado numa “ascensão de uma capitalismo radical de raiz neoliberal” que busca provocar o desmonte do Estado, primeiramente em países europeus e, mais tarde, no restante do mundo, igualando nesses países indicadores como ganhos salariais, condições de trabalho e qualidade de vida entre as camadas menos privilegiadas socialmente<sup>124</sup>.

Lilian Balmant Emerique e Fernanda Lage Dantas enumeram algumas das características presentes em medidas de austeridade:

“as privatizações das funções básicas do Estado, o engrandecimento do setor privado e demonização do setor público, a desregulamentação com avanço da precariedade no trabalho qualificado e não qualificado, a redução de garantias e salários pagos a contratados e a novos contratados e as mudanças na previdência social<sup>125</sup>”.

---

<sup>123</sup> EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. O Avanço da Austeridade e o Retrocesso na Erradicação da Pobreza. p. 32. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 32-42. p. 32.

<sup>124</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>125</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

As autoras apontam nas medidas de austeridade uma tendência de afastamento do modelo democrático pela ideologia neoliberal, e um afastamento das preocupações econômicas dentro da própria democracia, tendo como resultado um aumento na concentração de renda e um aprofundamento das desigualdades sociais, a níveis nacional e internacional<sup>126</sup>.

A implementação das políticas austeras, segundo as autoras, se dá através de aumentos das taxas de juros e cortes nos gastos públicos. Tais medidas revelam que as políticas de austeridade se baseiam na ideia de que o retorno do crescimento econômico só se dará através do encolhimento do Estado e da retirada de sua participação na economia, permitindo um mercado desregulamentado<sup>127</sup>.

Através do afastamento do Estado da economia, espera-se que a crise seja superada e haja crescimento novamente, o que justificaria medidas austeras como a redução de salários, corte de políticas públicas e redução do oferecimento de serviços públicos. O efeito dessas medidas, no entanto, é o empobrecimento e endividamento de populações marginais, as quais são obrigadas a suportar privações insuperáveis em razão da perda de assistência estatal<sup>128</sup>.

As autoras apontam um ressurgimento das ideias de austeridade no cenário econômico mundial pós-crise de 2008, quando ocorreu a quebra do setor imobiliário americano, provocando quedas em bolsas de valores e dando início a um período de recessão cujos efeitos foram sentidos em todo o globo. A Europa foi especialmente atingida pela crise, e o decréscimo econômico deu aval para a instauração de políticas de diminuição dos gastos do Estado em diversos países europeus<sup>129</sup>. Elas identificam, no entanto, que os motivos que se atribuem à crise ignoram os riscos inerentes ao capitalismo, apontando algumas explicações difundidas para a crise de 2008, entre elas a de um período cíclico de estagnação do capitalismo e a própria natureza gananciosa humana, que alguns neoliberais nas décadas de 1980 e 1990 pretendiam solucionar através da clássica lei da oferta e da demanda<sup>130</sup>.

A ideia de inevitabilidade das medidas de austeridade permeia o discurso neoliberal

---

<sup>126</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>127</sup> Ibidem. p. 33. In: Ibidem.

<sup>128</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>129</sup> Ibidem. p. 34. In: Ibidem.

<sup>130</sup> Ibidem. p. 35. In: Ibidem.

que as legitima. Uma vez instaladas, inicia-se um processo de reformas visando à retirada de direitos e benefícios sociais, as quais são propagadas como único meio de se evitar que a economia entre em colapso<sup>131</sup>. Tais medidas são sempre impostas às populações mais vulneráveis contra a sua vontade, em uma demonstração dos efeitos deletérios da austeridade ao próprio processo democrático, conforme explicam as autoras:

“O viés autoritário da austeridade perpassa o discurso não permeado ao crivo da soberania popular e articulado nos gabinetes da política nacional e estrangeira, sem qualquer constrangimento proveniente da análise de sua legitimidade e sem qualquer avaliação sobre o papel dos representados ante os compromissos que os levaram à condição de exercício dos poderes constituídos, subvertendo, assim, a lógica democrática substancial, convertendo-a em mera arquitetura procedimental das maiorias no momento das eleições<sup>132</sup>”.

As contradições entre democracia e austeridade também são apontadas por Isabel Ferin Cunha. Ensina a autora que, num embate entre esses dois valores costuma prevalecer o segundo. Cunha fala num processo de transformação da “democracia social” em “democracia de mercado”, no qual o regime democrático é instrumentalizado pelos governos no interesse de grandes poderes econômicos globalizados, transformando-se o governo local em mero gestor de práticas que legitimarão esses interesses, sem assumir qualquer ideologia própria, mas sim deixando-se utilizar pelo sistema político-econômico e financeiro<sup>133</sup>.

Assim, o discurso neoliberal de austeridade procura afastar a decisão política do processo democrático ao afirmar a sua inutilidade diante da necessidade da instauração de medidas que visem a atender o mercado. A ideia de que o crescimento econômico só pode advir do desmantelamento de conquistas sociais, e que a desigualdade é necessária para despertar o empreendedorismo vigoram nesse modelo austero, pregando o livre acordo contratual entre as partes, inclusive nas relações de trabalho. Prelecionam as autoras:

“Daí concluir que, no começo de um ciclo econômico, nada deve estar garantido e o contrato deve dispor livremente sobre todas as matérias acordadas pelas partes, inclusive sedimentando uma lógica de regresso das relações de trabalho para o estrito campo contratual privado, desregulamentando e precarizando as relações e desmobilizando as organizações sindicais e demais instituições defensoras do maior

---

<sup>131</sup> Ibidem. *Loc. cit.*. In: Ibidem.

<sup>132</sup> Ibidem. p. 35-36. In: Ibidem.

<sup>133</sup> CUNHA, 2015 apud EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. *Op. cit.*, p. 36. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*



equilíbrio nas relações trabalhistas<sup>134</sup>”.

Deste modo, o único papel do estado, de acordo com a ideologia que prega a adoção de modelos políticos de austeridade, será o de mediador da liberdade contratual para a garantia do exercício do livre acordo entre as partes. De resto, o próprio mercado seria capaz de cuidar, através de sua autorregulamentação<sup>135</sup>. Deduz-se da lição de Emerique e Dantas, no entanto, que essa aparente livre escolha entre as partes pode restar seriamente prejudicada pelo desequilíbrio de forças quando se trata de relações de trabalho.

Ato contínuo no curso das políticas precarizantes, o Judiciário também se torna alvo da crítica neoliberal à proteção estatal aos mais vulneráveis. Medidas judiciais no sentido de proteger direitos atacados pela austeridade transformam os tribunais em “máquinas de embaraço do progresso, reduto de conservadorismo definido aos moldes dos empregados contra os empregadores<sup>136</sup>”.

O resultado é que desigualdades se aprofundam, atingindo com força as camadas mais baixas da população. Esse efeito pode ser particularmente sentido, segundo as autoras, na América Latina devido ao seu histórico colonial, cujas tradições, em vez de serem abandonadas, ganharam novo significado modernamente, no que elas denominam uma “modalidade de colonialidade global”, reforçando-se uma lógica neoliberal de dominação global com características autoritárias. Finalmente, os gastos públicos são definidos por interesses econômicos, sendo a população deixada de lado nos processos decisórios, o que revela a ilegitimidade dos regimes de austeridade. Os mais pobres perdem o acesso a serviços públicos, uma vez que o grande capital passa a enxergar o Estado como inimigo por dominar áreas que podem ser privatizadas para atender aos seus próprios interesses<sup>137</sup>.

Entretanto, concluem as autoras que as medidas de austeridade estão sempre fadadas a fracassar<sup>138</sup>, e sua implementação traz consequências graves para os mais pobres ao acabar com a segurança social e precarizar as relações de emprego. Isso acontece, segundo as

---

<sup>134</sup> EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. *Op. cit.*, p. 36. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*

<sup>135</sup> *Ibidem. Loc. cit.* In: *Ibidem.*

<sup>136</sup> *Ibidem. Loc. cit.* In: *Ibidem.*

<sup>137</sup> *Ibidem.* p. 36-38. In: *Ibidem.*

<sup>138</sup> *Ibidem.* p. 38. In: *Ibidem.*

autoras, porque as políticas de austeridade não se baseiam em dados factuais. Ao invés da retomada do crescimento econômico, o saldo das políticas de austeridade, para Mark Blyth são “políticas de classe, distúrbios, instabilidade política, mais dívidas do que menos, homicídios e guerra. Nem uma vez fez o que diz no rótulo<sup>139</sup>”.

## 2.2. Antecedentes político-jurídicos da Reforma Trabalhista

### 2.2.1. Pré-impeachment de 2016

Diversos são os fatores no cenário nacional que ensejaram o impeachment da ex-presidenta Dilma Rousseff, desde o impacto da crise econômica internacional que atingiu o Brasil a partir de seu segundo mandato, perpassando o discurso de austeridade que ganhou cada vez mais força entre as classes políticas e econômicas a partir de então e que culminou, enfim, no seu impedimento.

Neste processo pode-se identificar: o gradual enfraquecimento da política governamental adotada pelo Partido dos Trabalhadores, caracterizado pelo que Bruno Moreno Carneiro Freitas denomina um “reformismo fraco<sup>140</sup>”, com reformas graduais e um pacto político com os setores mais conservadores que, embora não tenha rompido com problemas estruturais históricos do País, ajudou a diminuir a desigualdade social; a narrativa de “combate à corrupção” como justificadora de uma flexibilização legal que foi usada com instrumento da criminalização da política e em um impeachment como medida de exceção para implementar um “estado de exceção político-normativo<sup>141</sup>” através da combinação de atores dentro e fora do governo com o objetivo de aprovar e instaurar medidas de austeridade – medidas estas que serviram como justificativa para a Reforma Trabalhista após o

---

<sup>139</sup> BLYTH, 2013 apud EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. *Op. cit.*, p. 38. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*

<sup>140</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. O Impeachment e a Reforma Trabalhista: Direito do Trabalho de Exceção na Sociedade de Austeridade. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 61-74. p. 61.

<sup>141</sup> *Ibidem. Loc. cit.* In: *Ibidem*.

impeachment de Dilma<sup>142</sup>.

Referida crise econômica, conforme anteriormente mencionado, iniciou-se nos EUA no ano de 2008, porém o Brasil somente começou a sofrer os seus efeitos a partir de 2011. Como reposta, o governo de Dilma Rousseff implementou a chamada nova matriz econômica, que consistia em: “(...) apresentação de propostas como redução dos juros, uso intensivo do BNDES, aposta na reindustrialização, desonerações, plano para infraestrutura, reforma do setor elétrico, desvalorização do Real, controle de capitais e proteção ao produto nacional<sup>143</sup>”. Entretanto, a nova matriz econômica teve efeito limitado, pois foi precedida de forte movimento de austeridade em 2011, o que enfraqueceu a economia em 2012<sup>144</sup>.

Além disso, o ensaio desenvolvimentista promovido pela ex-presidenta em seu primeiro mandato, o qual consistia numa política de participação do Estado na economia almejando o seu crescimento<sup>145</sup>, através de medidas como desvalorização da taxa de câmbio, negociação das taxas de retorno de licitações de obras públicas, redução do preço da energia elétrica e desoneração da folha de pagamento<sup>146</sup>, causou um embate entre o seu governo e o setor financeiro.

Bruno Moreno Carneiro Freitas observa que este ensaio desenvolvimentista integrou compromisso firmado entre o setor empresarial, representado pela FIESP, e centrais sindicais num documento chamado “*Brasil do Diálogo pela Produção e Emprego*”, porém a contrapartida esperada em razão das desonerações acabou não sendo cumprida pelos empresários:

“No ponto referente à política industrial, o documento aponta justamente como políticas fundamentais as de financiamentos públicos e desonerações, para as quais haveria contrapartidas sociais, ambientais e de emprego e, por outro lado,

---

<sup>142</sup> Ibidem p. 61-62. In: Ibidem.

<sup>143</sup> Ibidem. p. 62. In: Ibidem.

<sup>144</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>145</sup> DESENVOLVIMENTISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2018. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Desenvolvimentismo>>. Acesso em: 16 out. 2018.

<sup>146</sup> RUGITSKY, Fernando. Do ensaio desenvolvimentista à austeridade: uma leitura kaleckiana. p. 132. In: BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello; BASTOS, Paulo Zahluth (Org.). **Austeridade para quem?** balanço e perspectivas do governo Dilma Rousseff. São Paulo: Carta Maior; Friedich Ebert Stiftung, 2015, p. 131-137. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/324994607\\_Do\\_ensaio\\_desenvolvimentista\\_a\\_austeridade\\_uma\\_leitura\\_kaleckiana](https://www.researchgate.net/publication/324994607_Do_ensaio_desenvolvimentista_a_austeridade_uma_leitura_kaleckiana)>. Acesso em: 16 out. 2018.

reivindicava também a redução dos *spreads* bancários<sup>147</sup>.” (grifo do autor)

Quanto à relação entre capital e desenvolvimento, houve uma articulação entre os representantes do primeiro para garantir suas margens de lucro, o que se dá através de altas taxas de juros que os provém com “retorno imediato e sem risco”<sup>148</sup>.

Outro elemento contribuinte para explicar o abandono, pelo setor industrial, das políticas desenvolvimentistas para privilegiar a proteção das margens de lucro é a discrepância entre esta e o crescimento da renda do trabalho – uma diferença cujo aumento era observável desde 2012. Freitas remete-se a dados produzidos por Wanderley Guilherme dos Santos sobre a relação produtividade/crescimento da economia brasileira, desde a década de 1990 até 2014, apontando que, em geral, a segunda aumentou exponencialmente em relação à primeira<sup>149</sup>.

Houve, ainda, como movimento do governo de Dilma contra os efeitos da crise internacional, a intensificação de programas sociais como o Minha Casa Minha Vida, oferecendo mais proteção às classes mais baixas sem, contudo, afetar os lucros dos empresários. No entanto, aponta a valorização do salário mínimo e programas de transferência de renda como responsáveis pela perda das margens de lucro empresarial que se sucedeu<sup>150</sup>.

Por fim, esse descompasso foi ainda mais aprofundado pelo aumento de greves e horas paradas entre os anos de 2012 e 2013, acompanhadas por um aumento no salário médio real:

“(…) em 2012, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o número de horas paradas (87 mil) foi inferior tão somente aos picos históricos de 1989 e 1990, 75% superior a 2011, alcançando ainda 111 mil horas paradas em 2013. Em contrapartida, em 2013, o número de greves chegou a 2.050, representando um crescimento de 134% com relação a 2012 e o salário médio real aumentou 13% entre 2011 e 2013<sup>151</sup>”.

A decrescente confiança dos empresários na capacidade do governo Dilma de manter

---

<sup>147</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.* p. 62. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*

<sup>148</sup> *Ibidem.* p. 63. In: *Ibidem.*

<sup>149</sup> SANTOS, 2017 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.* p. 63. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*

<sup>150</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: *Ibidem.*

<sup>151</sup> *Ibidem. Loc. cit.* In: *Ibidem.*

as margens de lucro altas, apesar de um bom desempenho econômico, culminou no afastamento dos setores industriais do ensaio desenvolvimentista, bem como da nova matriz econômica, e resultou na sua aproximação das políticas de austeridade que começaram a ser implementadas pela própria ex-presidenta em 2015 e, após o impeachment, por Michel Temer<sup>152</sup>.

Há, ainda, importante participação do Poder Judiciário, que, sob a justificativa de combate à corrupção, protagonizou ações que acabaram por promover uma “criminalização da política”<sup>153</sup>, com foco particularmente no Partido dos Trabalhadores, cujo desfecho foi o impeachment da ex-presidenta Dilma Rousseff. Trata-se de uma medida excepcional que buscava dar acesso aos mecanismos de construção do poder estatal através de uma espécie de “parceria” entre entidades de dentro e de fora do governo, com vistas a implementar um projeto de austeridade. Bruno Moreno Carneiro Freitas acredita que as ações combinadas do Legislativo, do Judiciário, da FIESP, da imprensa e do mercado deram força ao impeachment que atendeu formalmente, mas não materialmente, à legalidade<sup>154</sup>.

O início dessa campanha, liderada pelo Judiciário, de utilizar-se das vias judiciais para intervir nas instâncias políticas do Estado deu-se com a Ação Penal nº 470<sup>155</sup>, movida perante o Supremo Tribunal Federal em razão da descoberta do esquema de compra de votos conhecido como “Mensalão”. No cerne desta ação, surgiram argumentos jurídicos que abriram caminho para o processo de impeachment mais tarde, os quais fundamentaram algumas teses usadas pelo STF em seu julgamento, sendo a principal a que resultaria num “sequestro do poder constituinte do povo”<sup>156</sup>.

Referida tese causa um alargamento nas possibilidades interpretativas da Constituição Federal de 1988, conferindo ao magistrado ampla liberdade para dar-lhe o sentido que melhor lhe convier, dependendo da situação<sup>157</sup>. Entretanto, esse poder interpretativo abre um precedente perigoso para que instâncias políticas do Estado adotem postura semelhante. Exatamente por isso é que Freitas critica esta tese, dizendo que:

---

<sup>152</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>153</sup> Ibidem. p. 64. In: Ibidem.

<sup>154</sup> Ibidem. p. 64. In: Ibidem. *Op. cit.*

<sup>155</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem. *Op. cit.*

<sup>156</sup> SANTOS, 2018 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>157</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: Ibidem.

“(…) não é a autoridade judicial que cria a constitucionalidade, mas sim a Constituição que cria a autoridade. O sequestro do poder constitucional de dizer o que a Constituição é acaba por servir de ponte entre o legal e o ilegal(…). Se cabe ao Judiciário dizer o que a Constituição é, portanto, quando couber ao Legislativo interpretar em última instância a Constituição, este poderá se valer da mesma premissa<sup>158</sup>”.

É dizer, se ao Poder Judiciário é dado o poder de ressignificar a Constituição valendo-se de flexibilidade interpretativa independente de regras ou limites, aplicando tais interpretações enviesadas ao Direito conforme processam-se e julgam-se as ações judiciais, tanto mais legítimo será o Poder Legislativo, eleito pelo povo e herdeiro do poder constituinte originário, para moldar a Constituição conforme sua agenda política revestido pela autoridade que lhe confere a vontade popular.

Outro momento em que política e investigação judicial se entrelaçam é na Operação Lava-Jato. A operação foi palco de numerosos movimentos que beiram a ilegalidade, como “vazamentos seletivos”<sup>159</sup> arquitetados pelos entes jurídicos, policiais e midiáticos. O andamento da operação também se deu, estrategicamente, com base numa agenda política. Freitas relembra a condução coercitiva de Lula alguns dias antes da análise do pedido de impeachment por Comissão Parlamentar na Câmara dos Deputados, ao que se seguiu a sua nomeação por Dilma como Ministro de Estado. Entretanto, no dia da nomeação – anterior ao dia da nomeação dos integrantes da Comissão –, foi levantado o sigilo de interceptações telefônicas entre Dilma e Lula<sup>160</sup>.

Esta atitude, embora declarada ilegal num primeiro momento pelo STF, também lhe serviu de base quando este, através de seu ministro Gilmar Mendes, impediu a posse de Lula ao cargo para o qual havia sido nomeado. Freitas observa, ainda, que o mesmo tratamento não foi dado aos Ministros de Michel Temer, também indiciados pela Lava-Jato, e discorre sobre a aplicação do amplo poder interpretativo pelos magistrados:

“A ideia de que a Constituição é o que o STF diz que ela é se repetiu junto a um contorcionismo para utilização de “prova” obtida ilicitamente, com ineditismo interpretativo. Por outro lado, pequenas arbitrariedades da doutrina punitiva de Sérgio Moro construíram a ideia do interesse da justiça maior, o que contava com

---

<sup>158</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>159</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>160</sup> Ibidem. p. 64-65. In: Ibidem.

apoio da grande mídia.”<sup>161</sup>

Tudo isso fez parte de um movimento orquestrado entre Judiciário, mídia e setor empresarial como forma de implementar um programa de austeridade altamente impopular, que jamais seria aprovado eleitoralmente, portanto necessária a interrupção do governo Dilma. Os industriais radicalizaram-se na sua resposta à crise internacional, ignorando cada vez mais o programa da ex-presidenta<sup>162</sup>.

Assim, o processo de impeachment mostra-se como medida de exceção, resultado da falência do pacto entre governo e empresários, através do qual se impôs o projeto de austeridade planejado por estes últimos, com apoio da imprensa, que veiculava a ideia de necessidade do impeachment e das medidas austeras:

“O mercado financeiro, por sua vez, passou a reagir positivamente a cada medida tomada pela Lava-Jato em Curitiba e pelo STF contra o governo Dilma que pudesse significar maior chance de deposição da ex-presidenta, bem como negativamente a cada nova notícia que pudesse ser considerada positiva para o mesmo e significasse a sua manutenção. (...) A mídia (...) repercutia o comportamento do mercado, ajudando a criar a narrativa baseada no medo de que o impeachment era uma necessidade para atender ao mercado e salvar a economia do país.”<sup>163</sup>

Freitas conclui alegando que a participação de poderes não eleitos nas decisões políticas como solucionador de conflitos de interesses na sociedade é algo que acontece modernamente; o impeachment materialmente inconstitucional realizado com apoio dos grandes empresários, do capital financeiro e dos poderes midiáticos foi a forma como esta participação se manifestou no cenário brasileiro<sup>164</sup>.

### 2.2.2. Pós-impeachment de 2016

O que se segue após o impeachment da ex-presidenta Dilma Rousseff é um processo de transferência do ônus da crise econômica para a classe trabalhadora. Segundo Mark Blyth,

---

<sup>161</sup> Ibidem. p. 65. In: Ibidem.

<sup>162</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>163</sup> Ibidem. p. 65-66. In: Ibidem.

<sup>164</sup> Ibidem. p. 66. In: Ibidem.

nas palavras de Bruno Moreno Carneiro Freitas: “(...) a austeridade não seria o preço pago para salvar os bancos, mas sim o preço que os bancos querem que os outros paguem<sup>165</sup>”.

Surge uma “sociedade de austeridade”, conceito cunhado por António Casimiro Ferreira que se refere a uma sociedade na qual todas as medidas adotadas por políticas de austeridade, tais como privatizações, reduções de salários, diminuição de gastos públicos, entre outras, são integradas às instituições. Os mecanismos de poder passam a ser exercidos conjuntamente por atores governamentais e de fora do governo, que se utilizam de um “direito de exceção” para rearranjar a forma de governar no sentido de legitimar o discurso de austeridade, do contrário haverá um colapso econômico<sup>166</sup>.

A ideologia pregadora da austeridade ganhou força, após a crise de 2008, durante o G20 no mesmo ano, em que se propagou a ideia de que os Estados deveriam assumir um papel central na recuperação dos bancos, transferindo os riscos de seus negócios para si e para a população<sup>167</sup>. Assim, o discurso que justifica tal transferência das consequências negativas advindas dos riscos dos negócios utiliza-se dos agentes governamentais para transmitir uma aura de inevitabilidade às medidas de austeridade, repassando também a responsabilidade entre todos os membros da sociedade. Para Ferreira, há uma culpabilização dos indivíduos, como se suas escolhas e seu modo de agir irresponsável tivesse levado a economia ao seu estado de crise<sup>168</sup>.

Freitas nota que, no Brasil, essa culpabilização também recaiu sobre o PT, partido que liderava o governo, cujas políticas foram chamadas de “populistas” por veículos midiáticos, bem como sobre a justiça trabalhista, classificada como excessivamente protetiva<sup>169</sup>. O governo brasileiro, então, após o impeachment de Dilma Rousseff em 2016, passa a adotar a agenda de austeridade e forçar os cidadãos a se adaptar às mudanças, em programa governamental que buscava adotar medidas austeras, atacando até mesmo as garantias constitucionais: “(...) é o resgate pleno da agenda neoliberal, revelando, além da intenção de aniquilar os direitos garantidos pela Constituição de 1988, também a de retomar

---

<sup>165</sup> BLYTH, [2013?] apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.* p. 66. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*

<sup>166</sup> FERREIRA, 2011 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: *Ibidem*.

<sup>167</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.*, p. 67. In: *Ibidem*.

<sup>168</sup> FERREIRA, 2011 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: *Ibidem*.

<sup>169</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: *Ibidem*.



agressivamente o processo de privatização”, diz Freitas<sup>170</sup>.

A Reforma Trabalhista é resultado desse processo de transferência de riscos. Numa articulação entre entes governamentais e não governamentais, os agentes representativos do Estado utilizam da máquina pública para produzir medidas que obterão apoio de entes não governamentais representativos do mercado financeiro, ao que Freitas se refere como uma “autossuspensão da soberania pela soberania<sup>171</sup>”; constrói-se uma nova lógica de uso e manutenção do poder ensejadoras de “reformas orientadas pelo princípio da incerteza e pela indeterminação<sup>172</sup>”.

O Direito que se produz a partir de então é um “direito de exceção”, nas palavras de António Casimiro Ferreira, com forte intervenção de atores externos não governamentais, em que a nova composição entre os três poderes suprime qualquer posicionamento opositor e passa a confirmar o programa de austeridade tanto na esfera legal quanto na judiciária<sup>173</sup>. No Judiciário, inclusive, este comportamento de reforço da lógica neoliberal e afrouxamento da proteção conferida pela legislação trabalhista tem-se afigurado desde a década de 1990. As decisões proferidas na época transpareciam uma narrativa que punha o Direito do Trabalho sob uma ótica que o percebia como demasiado rígido, custoso para as empresas e, portanto, empecilho ao crescimento do mercado, contribuindo para a flexibilização das normas trabalhistas<sup>174</sup>. Empresas utilizaram-se de estratégias para vencer, pela via judicial, nos Tribunais Superiores, uma gama de regulações protetivas ao trabalhador que ganhavam força, principalmente através do Supremo Tribunal Federal, mas também pela própria jurisdição trabalhista<sup>175</sup>.

Assim, toma forma um dos principais efeitos das políticas de austeridade no desenrolar de sua promoção de reformas precarizantes: o desmantelamento da proteção legal dada pelo do direito do trabalho, quando não pela produção do direito de exceção, com mais flexibilidade e menos garantias para o trabalhador, pelo ataque à própria legislação protetiva, que sofre um processo de reinterpretação na esfera judiciária no sentido de criar

---

<sup>170</sup> Ibidem. p. 68. In: Ibidem.

<sup>171</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>172</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>173</sup> FERREIRA, 2011 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>174</sup> SILVA, 2008 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>175</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.* p. 69. In: Ibidem.

jurisprudência que enfraqueça seu significado primordial de equilibrar as relações entre trabalhador e empresário. Este novo direito resultante, em sua forma de produção, prescinde de anuência popular ou regulações por mecanismos democráticos, tendo como principal patrocinador o capital financeiro e os atores não eleitos externos ao governo<sup>176</sup>.

Este é o resultado final de um longo processo de transformação normativa dentro do direito do trabalho que, historicamente, passou por diferentes momentos: iniciando pela metade do século XX, no modelo produtivo fordista, com forte organização hierarquizada e com a prevalência da lei trabalhista sobre o contrato; após, com a introdução dos modelos mais flexíveis no pós-fordismo, ao mesmo tempo em que ocorria uma descaracterização da protetividade legal, aumentava o uso de formas contratuais ilegais e outras práticas que buscavam burlar as garantias legais – a formação do que Ferreira denomina “direito do trabalho subversivo”; por fim, o cenário político-econômico pós-crise de 2008 faz com que este direito subversivo dê lugar ao direito do trabalho de exceção, em que as práticas ilegais integram-se ao direito do trabalho, passando à legalidade, enquanto a flexibilização das normas trabalhistas amplia-se ainda mais<sup>177</sup>. É justamente essa flexibilidade máxima, segundo Ferreira, o objetivo final a ser atingido pelas medidas de austeridade<sup>178</sup>.

### **2.3. “Autonomia da vontade” e “segurança jurídica”: crítica ao discurso da Reforma Trabalhista**

A narrativa que responsabiliza a protetividade das normas trabalhistas pelas dificuldades econômicas e pelo desestímulo dos empresários em gerar emprego esteve presente durante todo o processo de elaboração da Lei nº 13.467/2017<sup>179</sup>, que introduziu a Reforma Trabalhista no ordenamento pátrio, alterando profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho e flexibilizando as garantias protetivas nela contidas.

---

<sup>176</sup> Ibidem. *Loc. cit.* In: Ibidem.

<sup>177</sup> FERREIRA, 2011 apud FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.* p. 70. In: Ibidem.

<sup>178</sup> Ibidem apud Ibidem. p. 73. In: Ibidem.

<sup>179</sup> BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Edição 134, seção 1, p. 1. Disponível em: <[http://portal.impresanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618](http://portal.impresanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618)>.

Acesso em: 22 out. 2018.

O discurso de “modernização” das leis trabalhistas dá base a um gradual afastamento dos princípios tradicionais do direito do trabalho e retorno a dogmas mais próximos das relações contratuais construídas tipicamente no âmbito do direito civil. Ideias como autonomia da vontade e prevalência do acordado sobre o legislado inspiram inovações como novas formas contratuais atípicas, flexibilização no pagamento de salários e direitos específicos aos novos contratos de trabalho sob a justificativa de aumento da segurança jurídica e, contraditoriamente, concretização da justiça social<sup>180</sup>. Conforme ensina Bruno Moreno Carneiro Freitas:

“Analisando as medidas trazidas pela Reforma Trabalhista, pode-se chegar à conclusão de que tais regras se enquadram no conceito de *direito do trabalho de exceção* por significarem justamente o aprofundamento da flexibilidade legal e legalização das práticas sociais ilegítimas<sup>181</sup>”. (grifo do autor)

De fato, é possível observar uma absorção de tais práticas pelo ordenamento jurídico através da Reforma, transportando para o plano da legalidade as formas precarizadas de trabalho, difundidas como modernizadoras das relações de trabalho e representando uma promessa de aumento da geração de empregos, como nota Gabriel Landi Fazzio:

“(…) as reformas focam em ampliar a “segurança jurídica, criação de novas oportunidades de ocupação de renda e consolidação de direitos” (...) Quando os representantes do governo alegam que a Reforma Trabalhista está adiada para o 2º semestre de 2017, devemos ouvir uma declaração de guerra: significa o comprometimento absoluto deste governo para com o aumento das margens legais para a exploração do trabalho, apenas buscando evitar acumular desde já um desgaste público em torno do tema (...)”<sup>182</sup>.

Patrícia Maeda observa que as tentativas de “modernizar” a legislação do trabalho vêm desde a década de 1990, com forte apoio midiático para a promoção da ideologia de flexibilização para combater o desemprego e melhorar a competitividade. No entanto, o que ocorre, de fato, não é apenas uma flexibilização, mas uma verdadeira destruição dos direitos trabalhistas<sup>183</sup>.

---

<sup>180</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. *Op. cit.* p. 69-70. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). *Op. cit.*

<sup>181</sup> Ibidem. p. 70. In: Ibidem. *Op. cit.*

<sup>182</sup> FAZZIO, Gabriel Landi. O contrato de trabalho “zero hora” à brasileira e a jornada de trabalho. **LavraPalavra**, s.l., 17 out. 2016. Disponível em: <<https://lavrpalavra.com/2016/10/17/o-contrato-de-trabalho-zero-hora-a-brasileira/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

<sup>183</sup> MAEDA, Patrícia. O discreto charme da flexibilidade: o que o trabalhador tem a temer? **Justificando**, s.l., 24 mai. 2016. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/05/24/o-discreto-charme-da-flexibilidade-o-que-o-trabalhador-tem-a-temer/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

A ênfase dada a um suposto aumento da segurança jurídica e da produtividade transparece, inclusive, no parecer de um dos relatores da Reforma Trabalhista. O Senador Ricardo Ferraço, em Relatório produzido em 07 de junho de 2017<sup>184</sup> acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017<sup>185</sup>, que deu origem à Lei nº 13.467/2017, utiliza frequentemente as expressões “segurança jurídica” e “autonomia coletiva da vontade” referindo-se às mudanças introduzidas pelo PLC, atribuindo a estes princípios um potencial de gerar empregos e trazer mais benefício tanto a empregadores quanto a empregados. O senador critica o que chama de “populismo judicial”, creditando à jurisprudência e às súmulas produzidas pela justiça do trabalho uma “insegurança jurídica” que desanimaria o empregador a querer contratar, elogiando as modificações na CLT com a Reforma no sentido de limitar a atuação da justiça trabalhista em seu esforço de interpretação da lei mais favoravelmente ao trabalhador<sup>186</sup>.

No entanto, nota-se uma distorção dos conceitos principiológicos ali encerrados, perpassados por uma narrativa neoliberal que procura eivá-los de um novo significado que os aproxima de formas civilistas de contratação. Ao justificar as mudanças na legislação trabalhista sob o viés de maior proteção ao trabalhador, o que se revela, na verdade, é que aqueles conceitos são utilizados de maneira a precarizar as relações de trabalho mantendo uma aparência de equilíbrio entre as partes negociais.

Quando o senador se vale da “autonomia coletiva da vontade”, inclusive reportando-se a disposições normativas expressas pela Constituição Federal e pelas normas de direito internacional do trabalho da OIT, para votar favoravelmente a normas que exacerbam uma forma de negociação entre trabalhador e empregador, como no caso da prevalência do negociado sobre o legislado para os hipersuficientes<sup>187</sup>, ele se refere, muitas vezes, a uma

---

<sup>184</sup> BRASIL. Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. Parecer N°, de 2017 da Comissão de Assuntos Sociais, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 07 jun. 2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5333909&ts=1534273719499&disposition=inline&ts=1534273719499>>. Acesso em: 22 out. 2018.

<sup>185</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara Nº38, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5276349&ts=1534273690373&disposition=inline&ts=1534273690373>>. Acesso em: 22 out. 2018.

<sup>186</sup> BRASIL. Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. *Op. cit.*, passim.

<sup>187</sup> Entendidos pelo senador como aqueles que possuem, cumulativamente, nível superior e remuneração em torno de 12 salários mínimos. BRASIL. Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. *Op. cit.*, p. 42.

relação que não apenas não envolverá uma autonomia coletiva, em seu sentido constitucional de representação de classe frente aos empregadores<sup>188</sup>, e sim uma individual, como também distorce o próprio propósito de tais negociações. Conforme importante lição de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

“As fontes normativas internacionais de direitos humanos, inclusive os econômicos, sociais, culturais e trabalhistas – que tão bem influenciaram na elaboração do texto humanístico e social da Constituição de 1988 –, apontam para a negociação coletiva trabalhista como um instrumento de elevação das condições de vida e trabalho na realidade em que atuam, além de um instrumento de democratização do poder empregatício no contexto das empresas e seus estabelecimentos, a par do conjunto da sociedade circundante.

Não existe, pois, na ordem constitucional interna e na ordem internacional imperativa no Brasil autorização para a descaracterização da negociação coletiva trabalhista, de um veículo de avanços e melhorias no mundo do trabalho para a direção oposta, da degradação e aviltamento do valor trabalho<sup>189</sup>”.

Gabriel Landi Fazzio observa que as novas formas contratuais não servirão para gerar novos empregos, mas sim para substituir os contratos já existentes por outros mais precarizados, podendo, inclusive, reduzir os postos de trabalho sob contratos atípicos como aqueles por prazo indeterminado<sup>190</sup>.

Fazzio conclui, também, indo de encontro às ideias de António Casimiro Ferreira, que o real objetivo da Reforma Trabalhista é o de incluir na legislação práticas precarizantes da relação de trabalho, anteriormente tidas como ilegais pelas normas trabalhistas, num verdadeiro processo de “retorno às formas de contratação pré-trabalhistas<sup>191</sup>”.

Patrícia Maeda, por sua vez, afirma que:

“Essa ideologia da liberdade embasa ainda a vertente contratualista, no sentido de

---

<sup>188</sup> O art. 7º, XXVI da Carta Magna de 1988 garante aos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; já o art. 8º, em seu inciso III, confere ao sindicato o papel de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria representada, enquanto o inciso VI torna obrigatória a participação sindical nas negociações coletivas de trabalho. BRASIL. Constituição (1988). **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988. Seção 1, p. 1. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.

<sup>189</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017. p. 253.

<sup>190</sup> FAZZIO, Gabriel Landi. *Op. cit.*

<sup>191</sup> *Ibidem.*

que é necessário modernizar a CLT, pois seu modelo contratual é obsoleto. De acordo com esse discurso, o contrato de trabalho deve adaptar as regras às necessidades especiais de cada empregador, cabendo às partes – trabalhador e empregador – negociarem as cláusulas do contrato<sup>192</sup>”.

A autora alerta, contudo, para o engano que a retórica da liberdade contratual entre as partes pode causar. Uma vez que o direito do trabalho reconhece classicamente a desigualdade entre as partes, sendo esta a configuração inerente à relação de trabalho, o discurso da liberdade contratual esconde tal desigualdade, aproximando os princípios trabalhistas de uma relação contratual civilista<sup>193</sup>.

Outro argumento utilizado em favor da Reforma Trabalhista é o de que a CLT acaba por deixar desprotegidos um contingente de trabalhadores, relegados à informalidade ou à desocupação. O senador, em seu Relatório, dedica extensa argumentação no sentido de convencer sua Casa Legislativa de que a CLT, no estado em que se encontrava antes da Reforma, não alcançava estes trabalhadores, criando uma massa de indivíduos que estariam vulneráveis socialmente por não conseguirem emprego formal, e que a flexibilização da lei trabalhista seria medida inescapável para inseri-los no mercado formal de trabalho<sup>194</sup>.

Patrícia Maeda, já em 2016, advertia para este discurso que cria uma aparente divisão entre trabalhadores protegidos e desprotegidos, resultante de uma percebida rigidez da CLT e que impediria a livre contratação entre trabalhador e empresário. A conclusão deste raciocínio é que uma maior flexibilidade normativa levaria a que todos tivessem acesso a direitos em algum nível, às custas da proteção dada ao trabalhador pela CLT<sup>195</sup>.

A lógica por trás desta narrativa é que é melhor ter poucos direitos do que direito algum. É instrumento argumentativo advindo da ideologia neoliberal de austeridade que busca imbuir as reformas precarizantes de uma característica de inevitabilidade, como se a flexibilização e a legalização de formas contratuais mais danosas ao trabalhador fossem a única maneira de a classe empresarial conseguir gerar mais postos de trabalho. Maeda observa, também, que a ideia de ter trabalho, ainda que com menor proteção, é propagada

---

<sup>192</sup> MAEDA, Patricia. *Op. cit.*

<sup>193</sup> *Ibidem.*

<sup>194</sup> BRASIL. Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. *Op. cit.* p. 4-10.

<sup>195</sup> MAEDA, Patricia. *Op. cit.*

com a justificativa de que assim, se estaria fazendo justiça social – desta maneira, recorre-se a um argumento moral, de modo a procurar silenciar discursos contrários à Reforma<sup>196</sup>.

Assim, a implementação das novas regras flexibilizadoras no ordenamento jurídico trabalhista depende do afastamento do Estado das relações empregatícias – para a autora, no entanto, o que ocorre, na verdade, não é um afastamento, e sim “uma opção política neoliberal instrumentalizada pelo Estado por meio de leis, que limitam, reduzem ou permitem reduzir os direitos trabalhistas<sup>197</sup>”.

---

<sup>196</sup> Ibidem.

<sup>197</sup> Ibidem.

### 3. A INSTITUIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A CLASSE TRABALHADORA

#### 3.1. A inserção do contrato intermitente na legislação brasileira

O contrato de trabalho intermitente teve sua primeira tentativa de introdução na legislação trabalhista brasileira com o Projeto de Lei nº 3.785/2012, do Deputado Federal Laércio Oliveira. No projeto, o contrato intermitente é definido como “aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador<sup>198</sup>”.

Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 incluiu o §3º ao art. 443 da CLT, que define o contrato intermitente, e criou o art. 452-A, por cujos parágrafos aquele se regula. Embora com redação diferente, os elementos caracterizantes desta forma contratual permanecem os mesmos:

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

(...)

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

(...)

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

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

§2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder

---

<sup>198</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.785, de 2012, do Sr. Laércio Oliveira. Institui o contrato de trabalho intermitente. **Diário da Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 27 abr. 2012. Ano LXVII, nº 65, Seção I, p. 14486-14487. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD27ABR2012.pdf#page=212>>. Acesso em: 30 out. 2018.



ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

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

§4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

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

§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.

§7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º deste artigo.

§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.

§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<sup>199</sup>”.

Trata-se de uma inovação legislativa, trazida pela Reforma Trabalhista, cuja principal característica é a descontinuidade na prestação do serviço, para o qual o empregado somente comparece se e quando convocado pelo empregador. Desta forma, o contrato de trabalho intermitente representa uma espécie de descaracterização inédita do conceito de tempo à disposição<sup>200</sup> previsto no art. 4º da CLT<sup>201</sup>, permitindo ao empregador, em tese, contratar até mesmo abaixo da jornada de trabalho em tempo parcial<sup>202</sup>. Apesar disso, o trabalhador intermitente ainda é subordinado ao empregador – configura-se, assim, uma relação de emprego típica, prevista no art. 3º da CLT<sup>203</sup>.

---

<sup>199</sup> BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Edição 134, seção 1, p. 1. Disponível em: <[http://portal.imprensanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618](http://portal.imprensanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618)>.

Acesso em: 30 out. 2018.

<sup>200</sup> MAEDA, Patrícia. A coerência do Contrato Intermitente é a lógica do capital. **Justificando**, s.l., 15 set. 2016. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/09/15/coerencia-do-contrato-intermitente-e-logica-do-capital/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

<sup>201</sup> Nos termos do referido artigo: “Art. 4º – Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943 (Consolidação da Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 30 out. 2018.

<sup>202</sup> DOCA, GERALDA; NASCIMENTO, Bárbara. Governo defende contrato de trabalho por hora, com direitos proporcionais. **O Globo**, Brasília, 07 set. 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/governo-defende-contrato-de-trabalho-por-hora-com-direitos-proporcionais-20066180>>. Acesso em: 30 out. 2018.

<sup>203</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Ubertrabalho e Uberflexiprecarização. p. 12. **Revista Científica Virtual da**

### 3.2. Histórico de flexibilizações da jornada de trabalho no Brasil: a “jornada móvel e variável”

Embora a forma contratual seja nova, as tentativas de flexibilizar a jornada de trabalho no Brasil, seja por vias legais e judiciais, seja à revelia destas, não são tão recentes: como exemplos, há o chamado “banco de horas”, introduzido na CLT pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, que retira a responsabilidade do empregador pelo pagamento de horas extras, desde que fossem compensadas pela sua igual redução dentro do período de um ano, conforme redação do §2º do art. 59 da Consolidação<sup>204</sup>; a Lei nº 8.966/1994, que alterou a redação do art. 62, *caput* e incluiu-lhe dois incisos, para excluir do regime de proteção da jornada os empregados que exercem atividade externa e os que possuem cargos de gestão<sup>205</sup>; e a escala de trabalho 12X36, cuja validade fora confirmada pela Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho, permitindo ao empregador exceder as duas horas extras de trabalho, totalizando dez horas diárias, com mais duas horas, sem a necessidade de remuneração com adicional de horas extras conquanto que a escala fosse prevista em lei ou pactuada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho<sup>206</sup> – nesse sentido, a Reforma Trabalhista legalizou a escala 12X36 através do novo art. 59-A, prevendo, ainda, o seu estabelecimento mediante acordo individual escrito<sup>207</sup>.

A própria jornada intermitente, contudo, já foi tentada no mercado de trabalho brasileiro antes mesmo de haver previsão legal para tal: em meados dos anos 1990, a rede de

---

**Escola Superior de Advocacia**, São Paulo OAB/SP, n. 25, p. 9-42, primavera/2017. Disponível em: <[https://esaobsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA\\_Ed25\\_Site.pdf](https://esaobsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA_Ed25_Site.pdf)>. Acesso em: 30 out. 2018.

<sup>204</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943 (Consolidação da Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 08 nov. 2018.

<sup>205</sup> Ibidem.

<sup>206</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. In: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016, p. A-145. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2018.

<sup>207</sup> BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Edição 134, seção 1, p. 1. Disponível em: <[http://portal.imprensanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618](http://portal.imprensanacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618)>. Acesso em: 08 nov. 2018.

*fast-food* McDonald's começou a utilizar o que ficou conhecido como "jornada móvel e variável". Patrícia Maeda explica o termo:

"(...) o empregado é contratado sem jornada prefixada, com pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, sem o cômputo das horas à disposição do empregador, o que representava expressiva insegurança do salário mensal, que poderia chegar a ser inferior ao piso salarial da categoria<sup>208</sup>".

Durante as horas não trabalhadas, o empregado ficava esperando ser chamado de volta ao trabalho em "salas de *break*", efetivamente estando à disposição da empresa, mas sem receber salário. Segundo denúncia feita pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem, Gastronomia, Alimentação Preparada e Bebida a Varejo de São Paulo e Região (Sinthoresp) em 2011, os funcionários do McDonald's sob essa forma de contratação chegavam a receber menos de 230 reais em alguns meses<sup>209</sup>.

O Tribunal Superior do Trabalho, tradicionalmente, tem proferido decisões contrárias à utilização de contratos com jornada móvel e variável: A Terceira Turma do TST considerou que esta jornada afronta princípios constitucionais e normas protetivas da jornada de trabalho constantes na CLT, atentando-se ao fato de que tamanha variação na jornada, com um mínimo de 8 e um máximo de 44 horas semanais, produzia injustificada insegurança com relação ao salário mensal:

(...) JORNADA MÓVEL. JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL. INVALIDADE. AFRONTA AOS ARTIGOS 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, E 58, *CAPUT*, DA CLT. AFRONTA AO PRIMEIRO DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT ("O TRABALHO NÃO É UMA MERCADORIA"), ENUNCIADO PELA DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA OIT, DE 1944 (DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA - ANEXO). AFRONTA A QUATRO PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS CARDEAIS DE 1988: DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA; VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO; JUSTIÇA SOCIAL; SUBORDINAÇÃO DA PROPRIEDADE À SUA FUNÇÃO SOCIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS PERTINENTES À JORNADA PADRÃO DE 08 HORAS AO DIA E DURAÇÃO DE 44 HORAS NA SEMANA. As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem um modelo normativo geral, que se aplica ao conjunto do mercado de trabalho, de 08 horas de trabalho diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, da CF), que não pode ser flexibilizado em prejuízo do empregado. No mesmo sentido, o art. 58, *caput*, da CLT: "*A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada,*

---

<sup>208</sup> MAEDA, Patrícia. **A Era dos Zero Direitos**: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo: LTr, 2017. p. 126.

<sup>209</sup> SINDICATO acusa McDonald's de explorar funcionários. **Senado Notícias**, s.l., 10 out. 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/10/10/sindicato-acusa-mcdonalds-de-explorar-funcionarios>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

*não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite*". Em face desses parâmetros, compreende-se que a adoção de um regime de duração do trabalho amplamente flexível (de 08 a 44 horas semanais), com evidente prejuízo ao trabalhador - principalmente porque afeta o direito à manutenção de um nível salarial mensal -, implica ofensa a princípios inscritos na Constituição Federal de 1988 - dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, *caput*), valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, *caput* e VIII), justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, *caput*) e subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III). Relevante também enfatizar que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em 1944, ao declarar os fins e objetivos da OIT, bem como dos princípios que deveriam inspirar a política de seus Membros, inscreveu, como princípio fundamental, que "o trabalho não é uma mercadoria". Sob o ponto de vista jurídico, a *desmercantilização* do trabalho humano efetiva-se pela afirmação do trabalho digno. Entende-se que a dignidade no trabalho somente é concretizada pela proteção normativa e mais precisamente por meio da afirmação de direitos fundamentais trabalhistas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel de destaque, pois a essência de sua direção normativa, desde a sua origem até a atualidade, é explicitada no sentido de "*desmercantilizar, ao máximo, o trabalho nos marcos da sociedade capitalista*". Em face desses princípios previstos no cenário normativo internacional, além dos princípios e regras constitucionais explícitas em nosso ordenamento jurídico interno, bem como de normas legais, é inválida a cláusula contratual que estabelece a chamada "jornada móvel". Isso porque ela retira, do empregado, a inserção na jornada clássica constitucional, impondo-lhe regime de trabalho deletério e incerto, subtraindo ademais o direito ao padrão remuneratório mensal mínimo. Nesse sentido, compreende-se que a decisão recorrida não está em consonância com o arcabouço jurídico que rege a matéria. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto<sup>210</sup>.

A Oitava Turma do TST invalidou cláusula de contrato de trabalho que estipulasse jornada móvel e variável por entendê-la prejudicial ao empregado, vez que o colocava à disposição do empregador durante a jornada integral sem a remuneração devida, transferindo o risco do negócio aos empregados e afrontando as regras sobre tempo à disposição dos arts. 4º, *caput*, e 9º da CLT:

“RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a

---

<sup>210</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jornada móvel. Recurso de Revista nº 3990-35.2011.5.02.0421, da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 17/06/2015. Data de Publicação: DEJT, 26/06/2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consesjt=&numeroTst=0003990&digitoTst=35&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0421&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, *caput*, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido<sup>211</sup>”.

Contudo, em 2015, a questão foi reavaliada quando o McDonald’s levou a decisão à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST: no Recurso de Embargos interposto pela empresa, a SDI-I considerou os empregados em jornada móvel e flexível como horistas, sendo-lhes aplicável a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-1, segundo a qual é lícito o pagamento proporcional ao tempo trabalhado quando a jornada for inferior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, revertendo, assim, a decisão anterior, favorável aos trabalhadores:

“RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA – DETERMINAÇÃO DE RESPEITO AO PISO SALARIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL INDEPENDENTEMENTE DO NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 358 DA SBDI-1. A controvérsia cinge-se à análise da licitude de cláusula de contratos individuais de trabalho, realizados entre os empregados da reclamada e suas franqueadas, que estabelecem jornada laboral semanal móvel e variável não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de 8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. No caso, conforme se infere do acórdão do Tribunal *a quo*, é incontestado que os empregados sujeitos à jornada móvel e variável são horistas e recebem a remuneração de acordo com as horas trabalhadas. Consta no acórdão da Turma que a jornada “pode ser de oito horas diárias, bem como de apenas duas horas diárias” e, ainda, que “o salário-hora não foi reduzido pelo réu e que os trabalhadores sempre tiveram a garantia de receber a remuneração correspondente à jornada mínima”. Diante do contexto fático delineado pelo TRT, verifica-se que a situação examinada não envolve empregados cuja remuneração é fixada por produção, matéria versada especificamente na Lei nº 8.716/93. Repise-se, no caso, conforme estabelecido contratualmente, a remuneração é fixada por horas de trabalho, sendo incontroverso que houve pagamento de salário mínimo proporcional à duração do trabalho. Nos termos do disposto na Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-1, “Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado”. Esta é exatamente a hipótese versada nos presentes autos, em que a Turma desta Corte, contrariando os seus termos, deu provimento ao recurso de revista do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região para julgar procedente a ação civil pública de forma a determinar que a reclamada garanta, “pelo menos, o

---

<sup>211</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9891900-16.2005.5.09.0004, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 23/02/2011. Data de Publicação: DEJT, 25/02/2011. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

*pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas". Isto porque o principal argumento que levou a Turma a julgar procedente a presente ação coletiva – ilicitude da adoção, pela reclamada, de jornada móvel e variável, por submeter os trabalhadores ao seu puro arbítrio durante 44 horas semanais, o que, no seu entender, ensejou a nulidade de todo o regime de trabalho, inclusive no que tange ao pagamento de salário mínimo convencional proporcional à jornada de trabalho – não mais remanesce nos presentes autos, em razão de acordo de abrangência nacional firmado nos autos do processo nº 1040-74.2012.5.06.0011, perante a 11ª Vara do Trabalho do Recife. Tanto que mediante o despacho de fls. 957/957-v, julgou-se "extinto o processo, por perda de objeto, tão somente quanto à questão referente à obrigação de não contratar empregados mediante a adoção da chamada 'jornada móvel variável'". Assim, partindo-se do pressuposto da adoção de jornadas de trabalho fixas e compulsando os precedentes que levaram à edição da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-1, verifica-se que se buscou, na ocasião, afastar a afronta ao artigo 7º, IV, da Constituição Federal – em razão do contido no inciso XIII do mesmo dispositivo – nas hipóteses em que a empresa tenha fixado salário inferior ao mínimo legal ou ao piso salarial em razão do estabelecimento de jornada inferior à prevista no artigo 7º, IV, da Constituição Federal, hipótese dos autos. Ora, se se considera lícito o pagamento de salário proporcional à jornada de trabalho, ainda que inferior ao mínimo legal e/ou convencional, não há amparo jurídico à pretensão do Ministério Público de ver remunerados de forma idêntica os trabalhadores sujeitos a jornadas de duas, quatro, seis e oito horas diárias, sob pena de contrariedade ao referido verbete e de ofensa ao princípio da isonomia insculpido no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, já que empregados sujeitos ao mesmo tipo de trabalho em jornadas distintas estariam recebendo a mesma contraprestação salarial. Recurso de embargos conhecido e provido<sup>212</sup>".*

A Primeira Turma do TST entendeu que a negociação coletiva prevista na Constituição de 1988 deve observar uma garantia mínima de direitos e que a jornada móvel, por transferir o risco do negócio para o empregador, ofende os princípios de proteção ao trabalho e constitui fraude ao art. 9º da CLT:

“RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. Conquanto a Constituição da República, por meio do art. 7º, XXVI, prestigie a pactuação coletiva, impõe-se que os instrumentos autônomos observem as normas de ordem pública que garantem direitos mínimos dos trabalhadores. 2. Na hipótese, observa-se que a jornada de trabalho “móvel e variável”, prevista nos instrumentos coletivos, importa, efetivamente, em transferência ao empregado dos riscos econômicos da atividade. Isso porque tal prática submete o trabalhador ao puro alvitre da empresa no tocante à jornada a ser efetivamente cumprida, conforme a variação de movimento dos estabelecimentos comerciais da reclamada, exigindo-se que o empregado fique à disposição empresarial por 44 horas semanais, mas podendo, por decisão exclusiva da empregadora, laborar – e obter remuneração –

---

<sup>212</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Embargos nº E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 26/11/2015. Data de Publicação: DEJT, 18/12/2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

por qualquer período entre o máximo e o mínimo de 8 (oito) horas por semana. 3. Os preceitos protetivos do Direito do Trabalho não autorizam que o empregado se submeta, para mera salvaguarda do empregador contra as naturais oscilações de demanda produtiva, à incerteza da jornada de trabalho e da remuneração a ser percebida, em evidente prejuízo à sua vida particular e sua saúde financeira. 4. A prática em questão constitui evidente fraude à legislação trabalhista, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido<sup>213</sup>”.

### **3.3. Semelhanças entre o contrato intermitente brasileiro e o contrato zero-hora no Reino Unido**

Os argumentos que procuram justificar a implementação do contrato de trabalho intermitente no mercado de trabalho brasileiro se assemelham, em alguns aspectos, àqueles que justificam o uso dos contratos zero-hora no Reino Unido. Valendo-se do cenário de crise econômica e de mudanças no perfil das empresas e dos trabalhadores, os defensores do contrato intermitente o propagam como uma solução para inserir no mercado de trabalho grupos de indivíduos que não querem ou não conseguem emprego com jornada regular e para resolver a questão de sazonalidade de alguns setores empresariais.

Já na justificação do PL 3785/2012, o Deputado Federal Laércio Oliveira invocava uma percebida mudança nas configurações do mercado de trabalho de forma tal que os contratos ora previstos tipicamente na CLT já não mais solucionavam as demandas das empresas e dos empregados, fazendo alusão a pessoas que teriam “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” e mencionando, especificamente, setores como “hotéis, restaurantes e bares” como maiores beneficiários desta nova forma contratual, por seu traço de descontinuidade na necessidade de mão de obra<sup>214</sup>.

---

<sup>213</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1293-16.2012.5.04.0012, da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa. Data de Julgamento: 14/12/2016. Data de Publicação: DEJT, 18/12/2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0001293&digitoTst=16&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0012&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

<sup>214</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.785, de 2012, do Sr. Laércio Oliveira. Institui o contrato de trabalho intermitente. **Diário da Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 27 abr. 2012. Ano LXVII, nº 65, Seção I, p. 14486-14487. Disponível em:

Na tramitação da Reforma Trabalhista, o Senador Ricardo Ferraço elogiou, em seu relatório, o contrato intermitente, rechaçando argumentos de que a modalidade transfere o risco do negócio para o empregado e atribuindo-lhe o potencial de reduzir índices de rotatividade dos trabalhadores e de aumentar a inserção de jovens, mulheres e idosos no mercado de trabalho<sup>215</sup>. Já o Senador Romero Jucá relaciona o uso do contrato intermitente a setores empresariais como bares, restaurantes e turismo<sup>216</sup>. É possível, ainda, notar, em sua defesa da previsão de multa a ser paga pelo empregado se não comparecer ao trabalho, uma inclinação tipicamente civilista de tratar as relações laborais como acordos entre partes iguais e simétricas, ao argumentar que ambas as partes, empregado e empregador, estão sujeitos a multa em caso de descumprimento contratual<sup>217</sup>.

O Professor Dr. José Pastore remete-se a experiências estrangeiras com o contrato intermitente, lembrando que os trabalhadores sob essa forma de contratação são, tipicamente, idosos, estudantes e mães, os quais procurariam empregos em setores como os de vendas e serviços<sup>218</sup>. Pastore faz referência, também, a diversos outros setores da economia, para os quais seria mais vantajoso valer-se de mão de obra de modo descontínuo:

“São inúmeras as variações de demanda ao longo do tempo que exigem o trabalho intermitente. Assim ocorre na atividade hoteleira, na construção civil e na agricultura ao longo do ano. Há também os picos de demanda (feriados e fins de semana) no comércio e em inúmeros ramos do setor de serviços - hospitais, clínicas, escolas, exposições, eventos etc. Há também picos de demanda que se repetem, mas, de forma descontínua, nos serviços públicos, esporte, entretenimento e outros. Para as empresas, não compensa manter um empregado em tempo integral, com ociosidade, durante o período em que não há demanda<sup>219</sup>”.

Gabriel Landí Fazzio observa, contudo, que, na experiência do Reino Unido, “os

---

<<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD27ABR2012.pdf#page=212>>. Acesso em: 09 nov. 2018

<sup>215</sup> BRASIL. Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. *Op. cit.*, p. 76-77.

<sup>216</sup> BRASIL. Senado Federal. JUCÁ, Romero. Parecer N<sup>o</sup>, de 2017 da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o Projeto de Lei da Câmara n<sup>o</sup> 38, de 2017 (Projeto de Lei n<sup>o</sup> 6.787, de 2016, na origem), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n<sup>o</sup> 5.452, de 1<sup>o</sup> de maio de 1943, e as Leis n<sup>o</sup>s 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 20 jun. 2017. p. 24. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&ts=1534273726988&disposition=inline&ts=1534273726988>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>217</sup> Ibidem, p. 25.

<sup>218</sup> PASTORE, José. O trabalho intermitente. **Agência CNI de notícias**, s.l., 06 jun. 2017. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/jose-pastore/o-trabalho-intermitente/>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>219</sup> Ibidem.



contratos ‘zero horas’ (sic) estão muito longe de servirem *apenas a estudantes* ou pessoas que desejam trabalhar algumas horas por semana (...) <sup>220</sup>” (grifo do autor). Também aqui no Brasil, os primeiros dados acerca das contratações com jornada intermitente demonstram que o perfil dos trabalhadores sob essa modalidade apresenta algumas similaridades com aquele dos trabalhadores britânicos.

Informações divulgadas pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) dão conta de que, entre novembro de 2017 e abril de 2018, foram gerados 17.046 postos de trabalho sob essa modalidade, representando, desde o início de 2018, 3,6% das novas contratações no Brasil <sup>221</sup>. No primeiro mês de vigência da Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, foram gerados 3.120 postos de trabalho intermitente, dos quais 92% se concentravam na área de comércio. A maior parte das contratações foram de mulheres (54%), até 29 anos (69%) e com o ensino médio completo (86%) <sup>222</sup>. Trabalhadores em regime intermitente receberam 40% a menos do que a média salarial brasileira no primeiro semestre de 2018; todavia, este número pode não representar a realidade, uma vez que considera apenas os contratos celebrados, ignorando os períodos em que o empregado não é chamado para trabalhar <sup>223</sup>.

Os dados mais recentes do Caged, de agosto de 2018, mostram que houve uma inversão nas áreas com mais contratações, na idade e no gênero dos contratados: dos 4.281 postos de trabalho em regime intermitente gerados, 2.078 estavam na área de serviços, seguida por construção civil, com 942 postos, e comércio, com 579 postos; 32,9% dos empregados tinham entre 30 e 39 anos, 23,1% entre 18 e 24 anos e 17,2% entre 25 e 29 anos; 69,8% dos postos foram ocupados por homens e 30,2% por mulheres. Entretanto, a grande

---

<sup>220</sup> FAZZIO, Gabriel Landi. O contrato de trabalho “zero hora” à brasileira e a jornada de trabalho. **LavraPalavra**, s.l., 17 out. 2016. Disponível em: <<https://lavrpalavra.com/2016/10/17/o-contrato-de-trabalho-zero-hora-a-brasileira/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>221</sup> GERMINIANI, Murilo Caldeira; TAKANO, Rodrigo Seizo. Brasil adota contratos de trabalho intermitente: uma análise dos desafios e vantagens dessa nova forma de contratação. **Inteligência Jurídica**, s.l., 27 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/brasil-adota-contratos-de-trabalho-intermitente-uma-analise-dos-desafios-e-vantagens-dessa-nova-forma-de-contratacao>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>222</sup> MINISTÉRIO do Trabalho divulga dados do CAGED de novembro 2017. **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**, s.l., 02 jan. 2018. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/index.php/noticias2/1264-ministerio-do-trabalho-divulga-dados-do-caged-de-novembro-de-2017>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>223</sup> DOLCE, Júlia. Aposta da reforma trabalhista, contrato intermitente não engrenou no Brasil. **Brasil de Fato**, São Paulo, 13 set. 2018. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/09/13/aposta-da-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-nao-engrenou-no-brasil/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

maioria destes trabalhadores ainda eram aqueles que cursavam ou já haviam completado o ensino médio, constituindo 75,1% dos empregados no período, contra 15,8% que possuíam apenas o ensino fundamental completo e 9,1% que cursavam ou já possuíam ensino superior<sup>224</sup>.

Ainda assim, o volume de contratações em regime de jornada intermitente está abaixo das expectativas governamentais, que previam a criação de 2 milhões de contratos intermitentes em três anos. Há algumas possíveis explicações para isso: o fato de que os empregadores ainda preferem contratar informalmente do que formalizar a relação laboral pela carteira de trabalho, vez que os mecanismos legais de prevenção do trabalho informal foram precarizados pela Reforma, e o desinteresse dos próprios trabalhadores em aceitar empregos sob essa modalidade, devido à incerteza de horas de trabalho e salário mensal, além da remuneração mais baixa, o que faz com que o trabalhador prefira continuar na informalidade recebendo um pagamento completo do que sofrer descontos na folha de salário em razão da formalização do contrato de trabalho. Ainda se pode atribuir um papel aos sindicatos, que tem conseguido barrar os contratos intermitentes em negociações coletivas<sup>225</sup>.

Entretanto, já é possível notar um rápido aumento da participação dos contratos de trabalho intermitente no total de contratações no país: entre abril e junho de 2018, das 162 mil novas vagas criadas, quase 10 mil eram em regime intermitente – uma parcela de 6%<sup>226</sup>.

Surge uma questão que também afetou as estatísticas de desemprego no Reino Unido: como o contrato intermitente não garante um número mínimo de horas de trabalho, a classificação do trabalhador intermitente que não foi chamado a trabalhar como empregado ou desempregado se torna ambígua, assim como a quantidade real destes trabalhadores pode não ser bem precisada, já que os órgãos de pesquisa do governo avaliam o número de contratações feitas, mas a legislação permite que um indivíduo celebre este contrato com mais de um

---

<sup>224</sup> MINISTÉRIO do Trabalho divulga dados do CAGED de agosto de 2018. **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**, s.l., 07 nov. 2018. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/index.php/noticias2/1284-ministerio-do-trabalho-divulga-dados-do-caged-de-agosto-de-2018>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>225</sup> DOLCE, Júlia. *Op. cit.*

<sup>226</sup> FRAGA, Érica. Uma de cada quatro ocupações já utiliza o contrato intermitente. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 15 ago. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/uma-de-cada-quatro-ocupacoes-ja-utiliza-o-contrato-intermitente.shtml>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

empregador<sup>227</sup>.

O governo estima a criação de 20 mil vagas de emprego intermitente no período de novembro de 2017 a maio de 2018, embora o saldo total, considerando os meses de expansão e retração do mercado de trabalho, chega a 3,8 mil vagas, o que indica que os contratos de trabalho intermitente, apesar de representarem uma pequena porcentagem do total de empregos criados, são responsáveis por manter um saldo positivo no período, do contrário haveria uma retração no saldo total. Entretanto, as pesquisas divulgadas não avaliam quantos destes trabalhadores de fato foram empregados, nem quantos possuíam mais de um contrato intermitente: o Caged contabiliza apenas o saldo de vagas, e não o número de indivíduos que celebram os contratos de trabalho, o que pode gerar uma distorção, no caso dos trabalhos intermitentes, apresentando um número maior nas estatísticas de emprego do que de fato foi a quantidade de pessoas empregadas. Apenas em maio de 2018 é que o Ministério do Trabalho contabilizou os indivíduos que possuíam mais de um contrato intermitente – 25 pessoas<sup>228</sup>.

Isto pode se dar, em parte, pela dificuldade que os próprios indivíduos têm de reconhecer um contrato intermitente<sup>229</sup>. Nota-se, aqui, mais uma semelhança entre os trabalhadores britânicos e brasileiros: identificar corretamente o modelo contratual a que estão vinculados enquanto empregados. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), pessoas entrevistadas não sabiam o que significa a palavra “intermitente”. Além disso, quem responde à pesquisa nem sempre é a pessoa empregada, o que pode dificultar ainda mais a análise fiel da quantidade de trabalhadores intermitentes<sup>230</sup>.

### 3.4. Contrato intermitente e precariedade

As evidências empíricas e experiências estrangeiras com contratos de trabalho atípicos

---

<sup>227</sup> ALEGRETTI, Laís. Intermitente sem trabalho e renda infla estatísticas oficiais de emprego. **Folha de S.Paulo**, Brasília, 08 jul. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/intermitente-sem-trabalho-e-renda-infla-estatisticas-oficiais-de-emprego.shtml>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

<sup>228</sup> Ibidem.

<sup>229</sup> Ibidem.

<sup>230</sup> Ibidem.

precarizados<sup>231</sup>, implementados no contexto de reformas de austeridade, demonstram que este tipo de trabalho resulta em diminuição da qualidade de vida dos trabalhadores, precarização de suas condições de trabalho, além de não contribuir para a recuperação econômica propugnada pelo discurso legitimante da austeridade que justifica tais modificações flexibilizantes nas legislações trabalhistas. É dizer, não há fundamento na realidade para o discurso de austeridade – de fato, a observação de seus efeitos no plano internacional revela, antes, um impacto negativo, e não se verificam as mudanças positivas prometidas<sup>232</sup>.

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva observa que o discurso presente na retórica governamental no âmbito da Reforma Trabalhista aposta na flexibilização laboral como potencial para tornar os trabalhadores mais produtivos, porém desconsidera todos os elementos que realmente podem impactar positivamente a produtividade, as quais não são contempladas na Reforma:

“Formação e qualificação profissional, inovação de processos e tecnologias, flexibilidade sem precariedade, investimentos públicos e privados, políticas de valorização de recursos humanos são algumas das variáveis que reconhecidamente impactam de modo positivo taxas de produtividade. Contudo, não estão na agenda pública governamental, focada em reformas cujas consequências são prognosticadas com o aumento da já alta taxa de acidentalidade, com efeitos na elevação da sinistralidade e das contas públicas da previdência social<sup>233</sup>”.

De fato, um dos objetivos pretensamente almejados pela Reforma Trabalhista é a “flexibilidade com proteção”<sup>234</sup>. No entanto, a proposta em muito difere daquilo que, nas experiências estrangeiras, ficou conhecido como “flexissegurança”. Tendo surgido na França

---

<sup>231</sup> A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório publicado em 2016, faz uma diferenciação entre trabalho precário e contrato de trabalho atípico, reconhecendo que, embora a atipicidade torne estes contratos mais propensos a gerar relações de trabalho precárias, esta não é uma característica intrínseca aos trabalhos atípicos – a precariedade também pode surgir nas relações de trabalho tradicionais, a depender do nível de desenvolvimento de um país e da proteção oferecida ao trabalhador. Optou-se, portanto, pela utilização do termo “precarizado”, em vez de “precário”. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects**. Geneva: ILO, 2016. p. 18. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>232</sup> EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. O Avanço da Austeridade e o Retrocesso na Erradicação da Pobreza. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 32-42. p. 37.

<sup>233</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 212-216. p. 213.

<sup>234</sup> BRASIL, Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. *Op. cit*, passim.

na década de 1990, trata-se de um modelo amplamente utilizado na Europa que visa à conciliação entre flexibilização das relações laborais e capacitação e proteção ao empregado, com investimento em políticas públicas de redução do desemprego<sup>235</sup>. Há que haver participação ativa do Estado no sentido de combinar diálogo social com políticas de bem-estar social<sup>236</sup>.

A Comissão das Comunidades Europeias considera que as políticas de flexissegurança estruturam-se em torno de quatro componentes centrais:

- “- Disposições contratuais flexíveis e fiáveis (tanto na perspectiva do empregador como do trabalhador, dos insiders como dos outsiders), mercê da modernização das legislações laborais, dos acordos colectivos e da organização do trabalho;
- Estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida para garantir a constante adaptabilidade e empregabilidade dos trabalhadores, em especial os mais vulneráveis;
- Políticas activas de emprego que, com eficácia, ajudem as pessoas a lidar com a rapidez da mudança, reduzam os ciclos de desemprego e facilitem as transições para novos empregos;
- Sistemas de segurança social modernos, que assegurem apoios adequados ao rendimento, fomentem o emprego e facilitem a mobilidade no mercado de trabalho. Aqui se inclui uma ampla cobertura em termos de protecção social (subsídios de desemprego, pensões e cuidados de saúde), que ajude as pessoas a conjugar responsabilidades profissionais, privadas e familiares, como a assistência a filhos<sup>237</sup>”.

Existem evidências que relacionam o nível de desenvolvimento de um país e a regulação laboral imposta por sua legislação. Ana Virgínia Moreira Gomes e Anil Verma argumentam que a regulamentação deve acompanhar o desenvolvimento: a simples redução da regulamentação não resulta em crescimento econômico; ela deve ser constantemente melhorada e adequada ao nível de desenvolvimento do país para possibilitar o investimento em capital humano, sendo este um elemento-chave para o crescimento<sup>238</sup>.

---

<sup>235</sup> MAIA, Gabriela Soares Pommot. **A relação dos contratos de trabalho atípicos com a flexibilização do direito do trabalho**: uma perspectiva luso-brasileira. 2015. 98 f. Dissertação (Mestrado, na área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015. p. 46.

<sup>236</sup> Ibidem, p. 50.

<sup>237</sup> COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – para a definição de princípios comuns de flexigurança**: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança. BRUXELAS, 2007. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&qid=1542233948824&from=PT>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>238</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira; VERMA, Anil. Direito do Trabalho e Desenvolvimento: A Questão Ausente na Reforma Trabalhista. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 75-81. p. 78.

O investimento é fundamental para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. A partir daí, a regulamentação laboral servirá para proteger o trabalhador e ordenar o mercado de trabalho. Na falta de regulamentação apropriada, ocorrem “interrupções na forma de escassez de habilidades, greves, mão de obra desmoralizada, e tudo isso impondo custos adicionais à empresa<sup>239</sup>”.

Os autores concluem que, especialmente dentro do contexto de economias em desenvolvimento, a desregulamentação não necessariamente gerará um aumento do investimento em capital humano necessário a melhoria deste mesmo mercado. Ao contrário, o crescimento econômico deve ser acompanhado por uma regulação que garanta proteção à massa trabalhadora<sup>240</sup>.

Por outro lado, o contrato intermitente, do modo como foi regulamentado pela Reforma Trabalhista, vai no sentido contrário dos princípios norteadores das políticas de flexissegurança. A legislação, extremamente flexível, deixa o trabalhador intermitente desprotegido em diversos aspectos, conforme observa Ivani Contini Bramante:

“A contratação intermitente é livre e incondicional – com ressalva apenas dos aeronautas, pessoal que trabalha no ar, assim, incluídos os aeroviários que trabalham no solo em terra firme –; independente do ramo da atividade econômica; não exige um número mínimo de horas garantidas; e quanto a duração, não há proibição expressa de contrato de trabalho intermitente a prazo ou em regime de trabalho temporário; e a lei não fixa patamares de idade, ou remuneração mínima para o tempo a disposição<sup>241</sup>”.

A Organização Internacional do Trabalho define como característica de precariedade numa relação trabalhista a transferência dos riscos do negócio do empregador para o empregado. O trabalho precário é normalmente entendido pelos seguintes aspectos: possui uma remuneração baixa e variável; não há certeza da continuidade no trabalho e há um risco

---

<sup>239</sup> Ibidem, p. 79-80. In: Ibidem.

<sup>240</sup> Ibidem, p. 80. In: Ibidem.

<sup>241</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. Ubertrabalho e Uberflexiprecarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia**, São Paulo OAB/SP, n. 25, p. 9-42, primavera/2017. p. 38. Disponível em: <[https://esaoabsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA\\_Ed25\\_Site.pdf](https://esaoabsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA_Ed25_Site.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

alto de perda do emprego; o empregado tem pouco controle sobre suas condições de trabalho, tais como salário e ritmo do trabalho; falta de proteção no que tange à saúde e segurança do trabalho, proteção social, discriminação e outros direitos conferidos a trabalhadores com um vínculo empregatício<sup>242</sup>.

Vários aspectos de precariedade podem ser percebidos no contrato de trabalho intermitente. Há uma distorção do conceito de empregador, tal como plasmado no art. 2º, *caput*, da CLT<sup>243</sup>, uma vez que o risco do negócio passa a ser suportado pelo próprio empregado, que pode ficar à disposição do empregador, sem trabalho e sem salário nos períodos de inatividade<sup>244</sup>.

Apesar de o art. 452-A, §9º, garantir ao trabalhador intermitente o direito a férias, a remuneração conforme o terço constitucional do art. 7º, XVII da Constituição Federal<sup>245</sup> não são pagas no mesmo período em que se gozam as férias, e sim ao final do período de prestação de serviço, conforme disposto no art. 452-A, §6º, II. Assim, ocorre um fracionamento das férias, o que pode ser entendido como inconstitucional<sup>246</sup>. Além disso, é de se notar que a proibição de prestar serviço durante o período de férias é relativa apenas ao mesmo empregador. Isto rompe com a finalidade de descanso anual do trabalho do empregado à qual são destinadas as férias remuneradas, uma vez, permitindo a legislação que o trabalhador intermitente celebre contrato com mais de um empregador, os períodos de férias podem nem sempre coincidir.

A previsão de convocação com três dias corridos de antecedência, tendo o empregado

---

<sup>242</sup> INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Op. cit.*, p. 18. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>243</sup> “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.” BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943 (Consolidação da Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>244</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. *Op. cit.*, p. 37-38.

<sup>245</sup> “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.” BRASIL. Constituição (1988). **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988. Seção 1, p. 1. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaoriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>246</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. *Op. cit.*, p. 40-41.

um dia útil para responder à oferta<sup>247</sup>, embora pareça oferecer ao trabalhador maior liberdade para aceitar ou recusar o trabalho, na verdade limita sua ação, sujeitando-o economicamente ao empregador, posto que o tempo à disposição não é remunerado e o empregado intermitente somente recebe pelo serviço prestado<sup>248</sup>.

A falta de jornada fixa de trabalho também prejudica a vida pessoal do empregado. O planejamento de suas atividades diárias deverá ser feito em razão dos horários informados pelo seu empregador<sup>249</sup>. Conforme explica Patrícia Maeda:

“Não há comutatividade no contrato intermitente, pois o empregado não sabe o quanto vai trabalhar, em que dias e, portanto, o quanto receberá como salário. Essa insegurança agrava sua subordinação econômica e precariza suas condições de trabalho, repercutindo em todos os demais campos de sua vida social<sup>250</sup>”.

Se, por um lado, a lei pode ser benéfica ao formalizar relação de trabalho antes não regulamentadas, por outro, ela também aumenta a vulnerabilidade de trabalhadores que já possuem um vínculo empregatício típico, já que não há nenhuma restrição a que os empregados em contratos de prazo indeterminado passem para o contrato de trabalho intermitente<sup>251</sup>; desta forma, é possível que, ao invés de novas contratações de trabalhadores em regime intermitente, os trabalhadores em regime de trabalho integral e por prazo indeterminado sejam simplesmente recontratados em regime intermitente<sup>252</sup>.

Desta forma, o contrato de trabalho intermitente afronta princípios fundantes da proteção jurídica devida aos trabalhadores, como o da segurança jurídica, da vedação ao retrocesso social e da alteridade, ao transferir o risco do negócio para o empregado

---

<sup>247</sup> “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. (...) §2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.” BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Edição 134, seção 1, p. 1. Disponível em: <[http://portal.imprensa nacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/dol-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618](http://portal.imprensa nacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/dol-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

<sup>248</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. *Op. cit.*, p. 41.

<sup>249</sup> MAEDA, Patrícia. A coerência do Contrato Intermitente é a lógica do capital. **Justificando**, s.l., 15 set. 2016. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/09/15/coerencia-do-contrato-intermitente-e-logica-do-capital/>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

<sup>250</sup> *Ibidem*.

<sup>251</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. *Op. cit.*, p. 39-40.

<sup>252</sup> *Ibidem*, p. 40.



intermitente, no que Ivani Contini Bramante chama de “ultraflexiprecarização”<sup>253</sup>. A regulação atual da modalidade também afronta o elemento de continuidade que constitui uma relação empregatícia e vai no sentido contrário do trabalho decente<sup>254</sup>. O trabalhador, então, deixa de ser contemplado pelos princípios protetivos do Direito do Trabalho que regem as relações laborais regulares e passa a ter as suas próprias necessidades adaptadas àquelas do empregador. Conforme descreve Bruno Moreno Carneiro Freitas:

“O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores que possuíam um vínculo de emprego por prazo indeterminado em tempo integral se tornem “*trabalhadores just in time*”, passando a trabalhar e receber estritamente de acordo com as necessidades da empresa, não havendo sequer a necessidade de receber um salário mínimo. A relação de subordinação se mantém, mas trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, que pode se generalizar por diversos setores da economia<sup>255</sup>”.

---

<sup>253</sup> Ibidem, p. 41-42.

<sup>254</sup> Ibidem, p. 39.

<sup>255</sup> FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. O Impeachment e a Reforma Trabalhista: Direito do Trabalho de Exceção na Sociedade de Austeridade. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 61-74. p. 71.

## CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo investigar a introdução do contrato de trabalho intermitente na realidade político-jurídico-social brasileira a partir da Reforma Trabalhista de 2017, esmiuçando suas características normativas para descobrir se haveria um potencial precarizante do trabalho na nova modalidade contratual. A análise teve como paradigma o contrato “zero-hora” no Reino Unido, seus fundamentos históricos e econômicos, bem como o contexto político dentro do qual se inseriu a sua ampla utilização e regulamentação naquele país. Assim, buscou-se comparar a realidade política e social britânica e brasileira, encontrando semelhanças e diferenças, de modo a estabelecer um padrão entre as origens das duas formas contratuais, bem como suas consequências para os trabalhadores que encontram-se nesta situação de intermitência.

O contrato zero-hora é uma forma extrema de flexibilização do trabalho que surge num contexto de ruptura com modelo produtivo tradicional do fordismo, com forte controle sobre os processos de produção, marcadamente hierárquico, no qual o empregado era firmemente vinculado à empresa, desenvolvendo habilidades no próprio ambiente de trabalho. O período seguinte, contudo, inicia-se com estagnação econômica e baixa produtividade, o que ensejou uma reestruturação dos processos produtivos em que a flexibilidade, tanto da produção quanto dos trabalhadores, era a ordem. Conhecido como toyotismo, o novo modelo produtivo caracterizava-se principalmente por sua adaptabilidade às flutuações do mercado, sendo capaz de responder rapidamente à demanda, além da alta flexibilidade dos contratos de trabalho, visando à utilização pontual de uma mão de obra que pudesse ser facilmente adicionada e descartada da estrutura empresarial como poucos custos trabalhistas. A aparente autonomia sobre o próprio trabalho conferida aos empregados escondia a profunda dependência que estes tinham de seus empregadores.

Como forma de trabalho flexível mais ou menos recente, seu uso proliferou-se particularmente após a crise econômica de 2008, sendo uma forma de as empresas responderem a períodos de baixa demanda do mercado ou de recessão econômica. A característica principal deste contrato é a sazonalidade da prestação de serviços, permitindo ao empregador modular a mão de obra conforme a necessidade do momento. Além disso, por

não se tratar de um contrato de trabalho típico, o trabalhador em regime zero-hora não faz jus aos mesmos direitos e encargos devidos naqueles, o que reduz os custos e obrigações trabalhistas do empregador.

A modalidade contratual foi defendida, inclusive, pelos próprios entes governamentais britânicos como uma forma de contornar as altas taxas de desemprego no período pós-crise, além de permitir a inserção de grupos excluídos do mercado de trabalho, nomeadamente mulheres, idosos e estudantes. Sua legalidade é justificada pelo governo por se tratar de um contrato livremente acordado entre as partes, restando ao Estado apenas o papel de regular as relações e garantir uma proteção mínima aos trabalhadores.

No entanto, as vantagens que se verificam para as empresas não têm contrapartida para estes mesmos trabalhadores. Com efeito, o contrato zero-hora tornou-se vetor, nos últimos anos, de um processo de crescente aprofundamento das desigualdades na sociedade britânica, tendo como resultado mais visível a precarização do trabalho. Os empregados são submetidos a condições mais frágeis de trabalho, por não conseguirem outra forma de emprego; as relações laborais tornam-se inconstantes, a garantia de horas de trabalho é imprevisível e os salários podem sofrer grandes flutuações entre um mês e outro. Perde-se não só em direitos mas também em qualidade de vida, já que o próprio dia-a-dia do empregado, especialmente no tocante aos custos financeiros, fica sujeito às oscilações econômicas do empregador. Por fim, embora o desemprego tenha diminuído estatisticamente, os trabalhadores permanecem desempregados na prática, sem qualquer garantia de trabalho ou de renda.

Realidade semelhante encontra-se no período vivido atualmente no Brasil, em que a crise econômica pela qual passa o país resulta em aumento do desemprego. Observa-se a veiculação de um discurso neoliberal que tem se alastrado mundialmente a partir da crise de 2008, que propugna políticas de austeridade como medidas necessárias e inevitáveis para superar a recessão e retomar o crescimento econômico. Vende-se a ideia de que os cortes de gastos estatais, com diminuição dos benefícios sociais e flexibilização das relações laborais, são a única saída para voltar a crescer e gerar emprego. Nesse sentido, o direito do trabalho encontra-se no centro da crítica neoliberal; os direitos trabalhistas passam a ser vistos como extremamente custosos às empresas, razão pela qual estas tem dificuldade em expandir-se, sendo a única solução a retirada ou mitigação destes direitos.

Tais medidas, contudo, encontram dificuldades em ser aprovadas através dos processos democráticos comuns, encontrando forte resistência popular. Assim sendo, a ideologia neoliberal impõe-se por meio da articulação entre entes privados, não-governamentais, e entes do próprio governo, para burlar os mecanismos da democracia e garantir os interesses não corroborados pelos atores democráticos.

No Brasil, o fracasso do ensaio desenvolvimentista do governo Dilma Rousseff levou a um rompimento do pacto entre entes sindicais, empresariais e governo, abrindo caminho para a instauração de um processo de enfraquecimento e desmoralização das instituições democráticas. Poderes midiáticos e representantes empresariais, juntamente com o Executivo, Legislativo e, principalmente, Judiciário, construíram uma narrativa de “combate a corrupção” que resultou numa crescente criminalização da política, cujo ápice foi impeachment da ex-presidenta. O novo governo que toma o seu lugar é favorável aos interesses neoliberais e dispõe-se a por em prática suas medidas de austeridade.

É nesse contexto que se insere a Reforma Trabalhista e o contrato de trabalho intermitente. Embora a flexibilização dos direitos trabalhistas sob a lógica neoliberal esteja ocorrendo desde os anos 1990, inclusive com o uso ilegal da “jornada móvel e variável”, esta é a primeira vez que a lei prevê a jornada descontínua na forma de um contrato de trabalho atípico – descontinuidade que, no entanto, não descaracteriza o vínculo empregatício.

A Reforma é justificada por seus defensores como capaz de aumentar a segurança jurídica e dar primazia à autonomia da vontade, com um papel mais importante dado à negociação coletiva. No entanto, vimos que ocorre uma distorção do propósito constitucional deste instituto, uma vez que a Reforma permite que a negociação coletiva verse, inclusive, sobre questões que trarão prejuízos ao trabalhador.

O contrato intermitente, por sua vez, é defendido como inovação apta a elevar as taxas de emprego e facilitar o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho: mulheres, estudantes e idosos.

Uma outra realidade, no entanto, começa a tomar forma pela observação do crescimento do contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro. Embora ainda represente tímida parcela do total de postos de trabalho criados no país, os dados a respeito

dos trabalhadores contratados sob o regime de intermitência demonstram que estes distribuem-se, principalmente, nas áreas de serviços, comércio e construção e recebem menos do que trabalhadores em contratos típicos; também poucos são estudantes, uma vez que a grande maioria tem o ensino médio completo. Por outro lado, diferentemente dos contratos zero-hora britânicos, os trabalhadores intermitentes brasileiros tendem a ser, em sua maioria, homens.

De outra feita, é evidente o processo de precarização das relações trabalhistas que se afigura por este novo contrato. A regulamentação do contrato intermitente que se fez pela Reforma Trabalhista passa ao largo de medidas que comprovadamente aumentam as estatísticas de emprego e produtividade do trabalho. Capacitação profissional, suporte governamental ao trabalhador desempregado e políticas públicas de investimento em geração de empregos, bem como uma regulação trabalhista proporcional ao nível de desenvolvimento do país, ficam de fora do escopo da Reforma, que se atém mormente à flexibilização dos direitos trabalhistas com a expectativa de melhora do desempenho econômico das empresas.

O resultado disso é que o contrato intermitente fragiliza a proteção conferida ao trabalhador. Estes ficam expostos à contratação precária, com baixos salário e insuficiência de horas de trabalho – e se não receber nenhum trabalho, também não recebe nenhum salário. O empregado intermitente fica, então, desproporcionalmente sujeito à vontade do empregador; vendo-se obrigado a adaptar-se à variação da demanda do negócio pela qual somente o empregador deveria ser responsável. Com efeito, o trabalhador passa a suportar o risco do negócio de seu empregador, e este tem à sua disposição um empregado que pode ser chamado ao serviço e posto de lado pela empresa sem nenhuma consequência.

Assim, o contrato intermitente herda as piores características de sua contrapartida britânica<sup>256</sup>, com poucas garantias e afrontando diversos princípios protetivos do trabalho, bem como a segurança jurídica do trabalhador. De fato, a segurança jurídica parece estar toda com o empregador, que passa a dispor de mão de obra extremamente flexível e de baixo custo.

---

<sup>256</sup> BRAMANTE, Ivani Contini. *Op. cit.*, p 38.

Este novo contrato zero-hora brasileiro nada mais é, então, do que o reflexo de uma política econômica de austeridade que visa transferir as consequências negativas da crise econômica para a classe trabalhadora, de modo que os empresários e o grande capital possam manter suas taxas de lucro. Diante das crescentes taxas de desemprego, a saída difundida não deve atrapalhar os negócios empresariais. Assim sendo, em vez de implementar medidas que de fato resultem em pleno emprego para a população, é preferível criar uma camuflagem para o desemprego<sup>257</sup>, através de uma reestruturação dos institutos trabalhistas que permitam que o desemprego seja trazido para o âmbito da formalidade.

Em outras palavras, cria-se mais empregos formalmente, mas os indivíduos permanecem desempregados na prática, com pouca ou nenhuma renda e desprotegidos pela regulamentação laboral. Em verdade, mesmo aqueles trabalhadores que possuem contratos por prazo indeterminado e em período integral estão sob ameaça, já que a legislação dá suporte a que os empregadores simplesmente substituam estes contratos típicos por contratos intermitentes.

A análise comparativa entre os dois contratos, britânico e brasileiro, permite-nos concluir, afinal, que se tratam de institutos que põem o trabalhador à mercê dos dissabores das crises capitalistas e das flutuações do mercado. A recuperação econômica prometida pela retórica defensora da austeridade não se verifica com a simples adoção de medidas precarizantes do trabalho, o que nos leva a crer que a única razão pela qual tais medidas são impostas à classe trabalhadora é que o lucro empresarial é priorizado em detrimento dos direitos dos trabalhadores. O trabalho humano torna-se, assim, mero instrumento inteiramente disponível para as necessidades das empresas, dissociando-se dos princípios protetivos que norteiam o direito do trabalho.

Apesar de recentemente introduzido no direito do trabalho brasileiro, a análise do comportamento do mercado de trabalho com relação ao contrato intermitente parece apontar no sentido de que, longe de resultar no almejado retorno do crescimento econômico e recuperação do pleno emprego, a nova modalidade contratual poderá se tornar uma das causas

---

<sup>257</sup> FAZZIO, Gabriel Landi. O contrato de trabalho “zero hora” à brasileira e a jornada de trabalho. **LavraPalavra**, s.l., 17 out. Disponível em: <<https://lavrpalavra.com/2016/10/17/o-contrato-de-trabalho-zero-hora-a-brasileira/>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

responsáveis por aumentar a já tão profunda desigualdade presente na realidade do país.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEGRETTI, Laís. Intermitente sem trabalho e renda infla estatísticas oficiais de emprego. **Folha de S.Paulo**, Brasília, 08 jul. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/intermitente-sem-trabalho-e-renda-infla-estatisticas-oficiais-de-emprego.shtml>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BRAMANTE, Ivani Contini. Ubertrabalho e Uberflexiprecarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia**, São Paulo OAB/SP, n. 25, p. 9-42, primavera/2017. Disponível em: <[https://esaoabsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA\\_Ed25\\_Site.pdf](https://esaoabsp.edu.br/ckfinder/userfiles/files/RevistaVirtual/REVISTA_Ed25_Site.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988. Seção 1, p. 1. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943 (Consolidação da Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Edição 134, seção 1, p. 1. Disponível em: <[http://portal.imprensa nacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618](http://portal.imprensa nacional.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 3.785, de 2012, do Sr. Laércio Oliveira. Institui o contrato de trabalho intermitente. **Diário da Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 27 abr. 2012. Ano LXVII, nº 65, Seção I, p. 14486-14487. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD27ABR2012.pdf#page=212>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. FERRAÇO, Ricardo. Parecer Nº, de 2017 da Comissão de Assuntos Sociais, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 07 jun. 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>; <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?>



[dm=5333909&ts=1534273719499&disposition=inline&ts=1534273719499](#)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. JUCÁ, Romero. Parecer Nº, de 2017 da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na origem), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 20 jun. 2017. Disponível em:

<[https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5350411&ts=1534273726988&disposition=inline&ts=1534273726988)

[dm=5350411&ts=1534273726988&disposition=inline&ts=1534273726988](#)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara Nº38, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

<[https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5276349&ts=1534273690373&disposition=inline&ts=1534273690373)

[dm=5276349&ts=1534273690373&disposition=inline&ts=1534273690373](#)>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1293-16.2012.5.04.0012, da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa. Data de Julgamento: 14/12/2016. Data de Publicação: DEJT, 18/12/2015. Disponível em:

<[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?concsjt=&numeroTst=0001293&digitoTst=16&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0012&consulta=Consultar)

[concsjt=&numeroTst=0001293&digitoTst=16&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0012&consulta=Consultar](#)>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 3990-35.2011.5.02.0421, da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 17/06/2015. Data de Publicação: DEJT, 26/06/2015. Disponível em:

<[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?concsjt=&numeroTst=0003990&digitoTst=35&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0421&consulta=Consultar)

[concsjt=&numeroTst=0003990&digitoTst=35&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0421&consulta=Consultar](#)>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Embargos nº E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 26/11/2015. Data de Publicação: DEJT, 18/12/2015. Disponível em:

<[http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?concsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&consulta=Consultar)

[concsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&consulta=Consultar](#)>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9891900-16.2005.5.09.0004,

da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 23/02/2011. Data de Publicação: DEJT, 25/02/2011. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=9891900&digitoTst=16&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0004&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. In: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016, p. A-145. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

DESENVOLVIMENTISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2018. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Desenvolvimentismo>>. Acesso em: 16 out. 2018.

DOCA, Geralda; NASCIMENTO, Bárbara. Governo defende contrato de trabalho por hora, com direitos proporcionais. **O Globo**, Brasília, 07 set. 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/governo-defende-contrato-de-trabalho-por-hora-com-direitos-proporcionais-20066180>>. Acesso em: 30 out. 2018.

DOLCE, Júlia. Aposta da reforma trabalhista, contrato intermitente não engrenou no Brasil. **Brasil de Fato**, São Paulo, 13 set. 2018. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/09/13/aposta-da-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-nao-engrenou-no-brasil/>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. O Avanço da Austeridade e o Retrocesso na Erradicação da Pobreza. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 32-42.

FAZZIO, Gabriel Landi. O contrato de trabalho “zero hora” à brasileira e a jornada de trabalho. **LavraPalavra**, s.l., 17 out. 2016. Disponível em: <<https://lavrpalavra.com/2016/10/17/o-contrato-de-trabalho-zero-hora-a-brasileira/>>. Acesso

em: 22 out. 2018.

FORDISM. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: <<https://en.wikipedia.org/wiki/Fordism>>. Flórida: Wikimedia Foundation, 2018. Acesso em 05 set. 2018.

FRAGA, Érica. Uma de cada quatro ocupações já utiliza o contrato intermitente. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 15 ago. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/uma-de-cada-quatro-ocupacoes-ja-utiliza-o-contrato-intermitente.shtml>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

FREITAS, Bruno Moreno Carneiro. O Impeachment e a Reforma Trabalhista: Direito do Trabalho de Exceção na Sociedade de Austeridade. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 61-74.

GERMINIANI, Murilo Caldeira; TAKANO, Rodrigo Seizo. Brasil adota contratos de trabalho intermitente: uma análise dos desafios e vantagens dessa nova forma de contratação. **Inteligência Jurídica**, s.l., 27 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/brasil-adota-contratos-de-trabalho-intermitente-uma-analise-dos-desafios-e-vantagens-dessa-nova-forma-de-contratacao>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; VERMA, Anil. Direito do Trabalho e Desenvolvimento: A Questão Ausente na Reforma Trabalhista. p. 78. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 75-81.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects**. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

MAEDA, Patrícia. A coerência do Contrato Intermitente é a lógica do capital. **Justificando**, s.l., 15 set. 2016. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/09/15/coerencia-do-contrato-intermitente-e-logica-do-capital/>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **A Era dos Zero Direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. O discreto charme da flexibilidade: o que o trabalhador tem a temer? **Justificando**, s.l., 24 mai. 2016. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/05/24/o-discreto-charme-da-flexibilidade-o-que-o-trabalhador-tem-a-temer/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

MAIA, Gabriela Soares Pommot. **A relação dos contratos de trabalho atípicos com a flexibilização do direito do trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. 2015. 98 f. Dissertação (Mestrado, na área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.

MINISTÉRIO do Trabalho divulga dados do CAGED de agosto de 2018. **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**, s.l., 07 nov. 2018. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/index.php/noticias2/1284-ministerio-do-trabalho-divulga-dados-do-caged-de-agosto-de-2018>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

MINISTÉRIO do Trabalho divulga dados do CAGED de novembro 2017. **Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**, s.l., 02 jan. 2018. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/index.php/noticias2/1264-ministerio-do-trabalho-divulga-dados-do-caged-de-novembro-de-2017>>. Acesso em: 13 nov. 2018.

NEVILLE, Simon. McDonald's ties nine out of 10 workers to zero-hours contracts. **The Guardian**, s.l. 5 ago. 2013. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2013/aug/05/mcdonalds-workers-zero-hour-contracts>>. Acesso em: 27 set 2018.

PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A Matter of Time: The rise of zero-hours contracts. **Resolution Foundation**, s.l., jun. 2013. Disponível em: <[https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/08/A\\_Matter\\_of\\_Time\\_-\\_The\\_rise\\_of\\_zero-hours\\_contracts\\_final\\_1.pdf](https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/08/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf)>. Acesso em: 27 set. 2018.

PÓS-FORDISMO. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2018. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Pós-fordismo&oldid=51859421>>. Acesso em: 05 set. 2018.

RUGITSKY, Fernando. Do ensaio desenvolvimentista à austeridade: uma leitura kaleckiana. In: BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello; BASTOS, Paulo Zahluth (Org.). **Austeridade para quem?** balanço e perspectivas do governo Dilma Rousseff. São Paulo: Carta Maior; Friedrich Ebert Stiftung, 2015, p. 131-137. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/324994607\\_Do\\_ensaio\\_desenvolvimentista\\_a\\_austeridade\\_uma\\_leitura\\_kaleckiana](https://www.researchgate.net/publication/324994607_Do_ensaio_desenvolvimentista_a_austeridade_uma_leitura_kaleckiana)>. Acesso em: 16 out. 2018.

SAHUQUILLO, María R. Trabalhadores ultraflexíveis. **El País**, Liverpool, 3 mai. 2015.

Disponível em:

<[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em: 24 jun 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 212-216.

SINDICATO acusa McDonald's de explorar funcionários. **Senado Notícias**, s.l., 10 out. 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2011/10/10/sindicato-acusa-mcdonalds-de-explorar-funcionarios>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts**. London, 2013. Disponível em: <[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 24 jun 2018.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Analysis of Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours**. 30 abr. 2014. Disponível em <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_361578.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160108084648/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_361578.pdf)>. Acesso em: 24 jun 2018.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018**. 23 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018>>. Acesso em: 28 set. 2018.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **Employee Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: 2015 Update**. 02 set. 2015. Disponível em: <[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776\\_415332.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160106043913/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_415332.pdf)> Acesso em: 28 set. 2018.

UNITED KINGDOM. Small Business, Enterprise and Employment Act 2015. 2015. London: The Stationery Office Limited, mar. 2015. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/26/contents/enacted>>. Acesso em: 02 out. 2018.

UNITED KINGDOM PARLIAMENT. House of Commons. A Bill to limit the use of zero-hours contracts; and for connected purposes. 2 jul. 2014. London: The Stationery Office Limited, 2014. Disponível em: <<https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2014->

[2015/0023/15023.pdf](#)>. Acesso em: 28 set. 2018.

ZERO, Marcelo. **Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido**. S.l.: s.n, [20??]. Disponível em: <<https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> Acesso em: 24 jun. 2018.

WOOD, Alex J., BURCHELL, Brendan. What Dave, Vince and Ed don't tell you about zero-hours contracts. **Open Democracy UK**, 14 abr. 2015. Disponível em <[https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/alex-j-wood-brendan-burchell/what-dave-vince-and-ed-don't-tell-you-about-zerohours-contr](https://www.opendemocracy.net/ourkingdom/alex-j-wood-brendan-burchell/what-dave-vince-and-ed-don-t-tell-you-about-zerohours-contr)>. Acesso em: 02 out. 2018.