FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

THASSIA MAYARA OLIVEIRA DOS SANTOS

FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E A LEI 13.467/2017: A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU POTENCIAL PRECARIZANTE

Aracaju
2017

THASSIA MAYARA OLIVEIRA DOS SANTOS

FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E A LEI 13.467/2017: A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU POTENCIAL PRECARIZANTE

Monografia apresentada a Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como um dos pré-requisitos para obtenção de grau de bacharel em Direito.

Avaliador: Prof. Esp. Valfran Andrade Barbosa

Aracaju
2017

S237t

SANTOS, Thassia Mayara Oliveira dos.

Flexibilização Trabalhista E A lei 13.467/2017: a regulamentação do contrato de trabalho intermitente e o seu potencial precarizante / Thassia Mayara Oliveira dos Santos. Aracaju, 2017. 53 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador: Prof. Esp. Valfran Andrade Barbosa.

1. Direito do Trabalho 2. Flexibilização das Normas Trabalhistas 3. Jornada Intermitente 4. Empregado 5. Empregador I. TÍTULO. CDU 349.2(813.7)

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

THASSIA MAYARA OLIVEIRA DOS SANTOS

FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E A LEI 13.467/2017: A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU POTENCIAL PRECARIZANTE

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE.

Aprovada em 12 / 12 / 17

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Valfran Andrade Barbosa
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof. Msc. Cristiana Maria Santana Nascimento
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Prof. Msc. João Cláudio da Conceição.
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Dedico essa vitória aos meus pais, com gratidão e amor. Obrigada por sempre terem acreditado que sou capaz de qualquer coisa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus. Sem Ele, nada faz sentido na minha vida.

Em segundo lugar, aos meus pais. Obrigada pelo carinho e amor irrestrito que vocês têm por mim.

Ao meu pai, por nunca ter medido esforços para ver a minha felicidade.

À minha mãe, por ter sido essa mulher guerreira, que abriu mão da própria vida para que seus filhos pudessem ter uma vida melhor.

Aos meus irmãos, em especial a Albertinho e Juliana.

Ao Centro de Estudos Espíritas Joana de Angelis, por ser a minha segunda casa.

A Lucas, por todo amor, preocupação e carinho dispensados a mim.

À minha vó Maria e minha tia Aninha, por todo amor e carinho.

Ao meu orientador Valfran Barbosa, sou pura gratidão por todo apoio nessa difícil jornada. Pensei em desistir várias vezes, mas você me ajudou a me manter firme e forte nessa batalha. Você é o top das galáxias!

A todos os professores da FANESE, com quem tive o prazer em dividir essa extensa jornada.

Essa batalha não foi fácil, mas cá estou eu, vencendo mais uma vez. Obrigada a todos, de coração.

Nenhum homem pode banhar-se duas vezes no mesmo rio... pois na segunda vez o rio já não é o mesmo, nem tampouco o homem.

Heráclito de Éfeso

RESUMO

O Direito do Trabalho é um produto do capitalismo, estando atrelado à sua evolução histórica e surgiu com o intuito eliminar as formas mais degradáveis de utilização de força de trabalho pela economia. Para existir o Direito do Trabalho é necessária a existência do trabalho subordinado, que é a relação empregatícia de trabalho, sendo esta relação o núcleo fundamental que dá origem ao universo de institutos, princípios e regras características desse ramo jurídico específico. Após o surgimento dessa relação empregatícia é que surge o tema flexibilização, devido à necessidade da adaptação da legislação trabalhista em atender as necessidades atuais da economia globalizada, sem perder de vista os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos e os princípios nos quais se baseiam o Direito Trabalhista. Com vista a tentar resolver um mal que assola o país, qual seja o desemprego, o Congresso Nacional incluiu, na recente reforma trabalhista, lei 13.467/2017, uma modalidade de contrato trabalho que já ocorre no mercado informal e é prática em outras economias mais desenvolvidas que o Brasil, o contrato de trabalho com jornada intermitente. Essa modalidade de contrato de trabalho vem com o fito de flexibilizar os períodos de prestação de serviço tanto para o empregado, quanto para o empregador, pretendendo gerar mais empregos. A prestação de serviços continuará ocorrendo com o elemento que caracteriza o vínculo empregatício, a subordinação. No entanto, essa prestação não será contínua, ocorrerá com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade. Tendo em vista o exposto acima, necessário se faz saber qual o seu potencial precarizante. O presente estudo tem como primórdio analisar os impactos do contrato de trabalho com jornada intermitente para o empregado, sem a pretensão de esgotar o tema ou apresentar uma conclusão definitiva acerca dele, buscando estudar esses impactos de forma mais abrangente possível para ajudar na sua compreensão. A natureza da presente pesquisa é qualitativa e a metodologia a ser empregada é essencialmente bibliográfica, utilizando-se de livros, artigos científicos, monografias e dados obtidos através da internet.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Flexibilização das normas trabalhistas. Jornada intermitente. Empregado. Empregador.

ABSTRACT

Labor rights are a product of capitalism being linked to its Historical evolution and arised with the objective to eliminate the most unpleasant forms of utilization of labor power by the economy. To exist the labor rights is necessary to exist subordinate work, that is the employment relationship, this is the fundamental core that gives rise to the universe of institutes, principles and rules that are characteristics of that specific branch of the right. After the emergence of this working relationship,arise the flexibility theme ,because of the necessity to adapt of the labor legislation and the comply with the currently necessities of the global economy, no losing ,however , the labor rights of the employees to get day by day along the years and the labor rights principles. Intending to solve a trouble in the country, named unemployment, the National Congress included, in the recent labor reform, law 13.467/2017, an employment contract modality that already occurs in the informal market and common practice in others more developed economies than Brazil, the contract with intermittent journey. That intermittent journey comes with the aim of flexibilize the periods of service for the employee, as well as for employer, with the intention of generating more jobs. The provision of services will continue to occur with the element that characterizes the employment relationship, the subordination. However, this provision won't be continuous, it will occur with alternation of periods of service provision and inactivity. Therefore, it is necessary to know which one the precariousness potential is. The present study has as primordial to analyze the impacts of the intermittent journey to the employee, without pretense of exhausting the subject or to present a definitive conclusion about its, seeking to study those impacts of a form more comprehensive as possible to assist in their understanding. The nature of the present research is qualitative and the methodology is essentially bibliographic, using books, Scientists articles, monographs and internet data.

KEYWORDS: Labor law. Labor norms flexibilization. Intermittent journey. Employee. Employer.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11

2 O TRABALHO E A ORIGEM HISTÓRICA DE SUA PROTEÇÃO PELO DIREITO 15

3 PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO (INDIVIDUAL) DO TRABALHO 23

4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS 28

5 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO 33

6 CONTRATO ZERO-HORA, A JORNADA INTERMITENTE NO REINO UNIDO 37

7 DA LEI 13.467/2017: A INSTITUIÇÃO DA JORNADA INTERMITENTE NO BRASIL 48

8 CONCLUSÃO 50

REFERÊNCIAS 51

1 INTRODUÇÃO

Flexibilização é um tema de relevante importância não apenas em decorrência da atual crise econômica enfrentada pelo Brasil, mas também por ser uma questão que envolve os direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos, duramente, por todos os trabalhadores, direitos estes que se transformaram em princípios e que, mesmo que o trabalhador queira, não pode deixá-los de lado, tampouco dispor.

A reforma trabalhista aprovada no Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, Lei 13.467/20177, altera vários pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob a justificativa da grande necessidade de mudanças para diminuir o desemprego.

Dentre as mudanças, uma delas será o tema do presente estudo, qual seja a nova modalidade de contrato de trabalho, denominada contrato de trabalho com jornada intermitente, que nada mais é do que flexibilização do Direito Trabalhista.

A justificativa do Congresso Nacional para inclusão dessa nova modalidade de contrato de trabalho é a criação de novos empregos e a regulamentação da contratação de funcionários sem horários fixos de trabalho, o que já ocorre em alguns setores, como os de bares e restaurantes.

Como é sabido, o Direito do Trabalho surgiu no desenvolver do processo da Revolução Industrial, quando os trabalhadores, cansados de exploração, passaram a lutar por melhorias de condições de trabalho.

Essa relação empregatícia passou a se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente.

A partir daí, veio a necessidade de adaptação da legislação trabalhista para atender às necessidades atuais da economiza globalizada, dando inicio ao instituto da flexibilização das normas trabalhistas, que visa o aumento do negociado em detrimento do legislado.

É preciso lembrar que uma relação é composta de dois polos, e todas as atitudes tomadas sempre terão impacto para os dois lados.

Diante do contexto acima, eis que surge o seguinte problema: Qual o potencial precarizante da nova modalidade de contrato de trabalho, o contrato de trabalho com jornada intermitente, recepcionado pela CLT através da Lei 13.467/2017?

Assim, com vistas a auxiliar na confecção do presente trabalho, outras questões norteadoras da pesquisa visarão identificar se a rigidez da legislação contribui para o desemprego, se a regulamentação do contrato de trabalho na modalidade intermitente gerará desequilíbrio na relação entre os polos de uma relação trabalhista e se há possibilidade de gerar insegurança jurídica para o trabalhador.

A escolha da normatização do contrato de trabalho intermitente, enquanto tema de estudo, emergiu a partir da reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, denominado Lei 13.467/2017, reforma essa que veio com o intuito de melhorar o desemprego enfrentado atualmente e de tentar achar um meio termo entre a crise enfrentada por parte do empregador, como exemplo a falência de empresas – muitas vezes em decorrência do alto valor dos impostos – e à proteção aos direitos dos trabalhadores.

Assim, nota-se que a análise do referido tema aponta para sua relevância social, de modo a dar sustentação teórica dos reflexos do instituto da flexibilização das normas trabalhistas para o empregado e o empregador, para que não haja um desbalanceamento na relação trabalhista em questão.

Cabe, ainda, colocar que, ao final da pesquisa, o trabalho concluso poderá compor compêndio que alicerçará outras análises no campo acadêmico, fato este que, por si, já lhe dá relevância acadêmica.

Visando responder à questão problema, a presente pesquisa tem por objetivo geral analisar o potencial precarizante da nova modalidade de contrato de trabalho, a jornada intermitente e, como escopos específicos:

a) Analisar se a rigidez da legislação contribui para o desemprego.

b) Analisar se a regulamentação do contrato de trabalho intermitente gera algum tipo de desequilíbrio na relação entre os polos da relação trabalhista.

c) Analisar se há possibilidade de gerar prejuízo para o trabalhador.

De modo a atingir os objetivos elencados, será utilizado como método principal o dialético, uma vez que o processo de conhecimento não finda, dada a relação de choque de teses e antíteses, a fim de chegar a uma síntese e, deste modo, o ciclo dialético apresenta-se bem na configuração metodológica da pesquisa a ser desenvolvida, contando ainda com métodos auxiliares, a exemplo do histórico e comparativos, a fim de que possam ser efetuados os devidos resgates históricos que tratem do tema em questão e feitas as comparações com outros institutos que alicercem a relação trabalhista.

A pesquisa, assim, assume natureza qualitativa, uma vez que haverá a análise pormenorizada das qualidades do objeto estudado, qual seja o potencial precarizante da nova modalidade de contrato de trabalho, a jornada intermitente, bem como tentar-se-á entender seus reflexos no direito trabalhista e, não diferente, na sociedade.

No que tange ao objetivo, a pesquisa terá caráter explicativo e descritivo, com vistas a levantar as características do tema e pormenorizá-lo ao leitor, quando da conclusão dos trabalhos, não esquecendo o suporte bibliográfico que, não podendo ser diferente, dá o alicerce posto pela doutrina pátria.

Quanto ao que será tratado em cada capítulo, será narrado em seguida.

No capítulo um, será abordada a origem histórica do Direito do Trabalho e sua proteção pelo direito, mostrando o precedente histórico da proteção jurídica ao trabalho no mundo e no Brasil.

No capítulo dois, discorrer-se-á sobre os princípios basilares do Direito (individual) do Trabalho, elencando os mais importantes princípios especiais justrabalhistas.

No capítulo três será abordado à flexibilização das leis trabalhistas, mostrando vários conceitos determinados por diversos autores.

No capítulo quatro serão abordados quais são as modalidades de contrato de trabalho.

No capítulo cinco, será feito um estudo sobre o contrato zero-hora vigente no Reino Unido e a opinião dos cidadãos do referido país, tendo como base o livro de

Patrícia Maeda, A era dos zero direitos – trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.

No capítulo seis, será feita uma abordagem do contrato de trabalho intermitente no Brasil, introduzido pela Lei 13.467/2017, de modo a se discutir se sua implementação tem ou não potencial precarizante.

2 O TRABALHO E A ORIGEM HISTÓRICA DE SUA PROTEÇÃO PELO DIREITO

2.1 – Precedentes Históricos da proteção jurídica ao trabalho no mundo

Antes de adentrar no tema do presente trabalho, qual seja contrato de trabalho intermitente, mostra-se necessário fazer um retrospecto do histórico do Direito do Trabalho, apontando como se deu o seu surgimento.

Para que o Direito do Trabalho possa existir é necessária à configuração de uma relação empregatícia, núcleo fundamental que dá origem aos pontos principais que regem um ramo jurídico específico.

Desse modo, observar-se-á que primeiro surgiram às relações empregatícias e, depois, o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é um produto do capitalismo, o qual está vinculado à evolução histórica desse sistema capitalista, tendo buscado eliminar, no decorrer do tempo, as formas mais degradáveis de utilização da força de trabalho pela economia.

Quando surgiram as primeiras formas de trabalho, o conceito de trabalho não era o que conhecemos hoje. Na antiguidade clássica, onde predominava o regime de escravidão, trabalho era sinônimo de castigo.

Segundo Camino (2004, p.28):

> O trabalho escravo era de natureza produtiva, porque destinado à obtenção de bens valiosos economicamente. Ao trabalhador escravizado, não se permitia o desfrute de qualquer resultado do seu labor, todo ele destinado ao dono. Era trabalho destituído de voluntariedade, porque a escravidão reduzia o homem a mero objeto de direito, supostamente sem vontade.

Só quem trabalhava eram os escravos, vistos apenas como objetos de trabalho, não possuindo qualquer tipo de direito trabalhista. Nota-se, assim, que naquela época não havia o que se falar em Direito do Trabalho.

Após a escravidão, veio o regime de servidão, característica marcante do sistema feudal, no qual os servos recebiam um pedaço de terra para plantar,

entregando a maior parte da produção rural como forma de pagamento pelas terras emprestadas e pelo recebimento de proteção vindos do senhor feudal, tendo como proveito apenas a alimentação, os vestuários e a habitação. (MARTINS, 2009).

Contudo, esse regime não diferiu muito da escravidão, pois, em verdade, era uma escravidão disfarçada, tendo em vista que os servos não dispunham da sua liberdade, não podiam ir e vir livremente. A única distinção era seu reconhecimento como pessoa, e não como objeto.

Como mostra Zimmermann Neto (2010, p.17):

> [...] o feudalismo medieval foi apenas uma continuação do sistema anterior, quando o império romano se desfez, prevalecendo o sistema de propriedade hereditária dos meios de produção e a vinculação dos servos à propriedade, como se fossem parte integrante da propriedade.

Após a servidão e antes da Revolução Industrial, movimento que deu início ao Direito do Trabalho, surgiram as corporações de ofício, associações com o fito de regulamentar o processo da produção artesanal e manter as mercadorias vendidas com um padrão de excelência.

Um membro só podia trabalhar caso participasse de alguma corporação, devendo exercer apenas um tipo de ofício, podendo este ser carpinteiro, padeiro, pedreiro, entre outros.

A pessoa começava como aprendiz, passando a oficial, com a possibilidade de chegar ao posto máximo, o de mestre. Caso não cumprisse as regras, poderia sofrer penalidades, como a expulsão da cidade.

Os aprendizes recebiam como recompensa moradia e comida; os oficiais, por possuírem certa experiência no ramo, eram remunerados com salários; e os mestres eram os donos das corporações, responsáveis pelo pagamento dos benefícios acima citados.

O objetivo das corporações de ofício era reunir profissionais do mesmo ramo, evitando a concorrência entre os artesãos e garantindo que todos percebessem lucros, produzindo mercadorias com padrão de qualidade e adequando a produção ao consumo local.

As Corporações de Ofício foram sendo suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, visto que eram consideradas incompatíveis com o que seria a liberdade do homem, além da liberdade de comércio (nessas corporações predominava o monopólio do comércio) e do encarecimento dos produtos das corporações.

Foi a Revolução francesa de 1848 e sua Constituição a primeira a reconhecer o Direito do Trabalho. O Estado tinha a obrigação de oferecer formas aos desempregados de prover o próprio sustento. (MARTINS, 2009).

Contudo, foi só na Revolução Industrial que o trabalho foi transformado em emprego, passando os trabalhadores, de maneira geral, a trabalhar por salários. Com a Revolução Industrial, o surgimento das máquinas industriais, a substituição do trabalho manual pelo trabalho maquinal e a necessidade que as pessoas operassem essas máquinas, nasceu o trabalho assalariado.

Para Delgado (2010, p.87):

> Apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar a liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação.

Com esse surgimento, nasceu também uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a se aglomerar para pleitear melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (trabalhavam até 16 horas por dia) e para se posicionar contra a exploração de mulheres e menores, visto que era considerada uma mão-de-obra mais rentável para os industriários, pois trabalhavam mais que um homem adulto e recebiam menos. O papel do Estado mudou de abstencionista para intervencionista, passando a interferir nas relações de trabalho. (MARTINS, 2009).

Essa intervenção passou a ser necessária por conta dos abusos cometidos pelos empregadores. O empregado era o hipossuficiente da relação, visto que o patrão era o dono da máquina, era ele quem detinha os meios de produção, ditando, assim, o rumo dessa relação, deixando evidente a desigualdade nessa relação.

O intervencionismo do Estado tinha a intenção de realizar o bem estar social e melhorar as condições de trabalho. Foram sancionadas leis que amparavam o trabalhador, que passaram a oferecer melhores condições de trabalho.

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, foi a pioneira nesse segmento, limitando a jornada de trabalho ao limite máximo de 12 horas, excluindo-se os intervalos, delimitando o horário de inicio e término das jornadas, não podendo iniciar antes das 6 horas e terminar após as 21 horas. Além disso, impôs que deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. (MARTINS, 2009).

Contudo, o Estado não intervinha nas relações privadas, o intuito era apenas o de manter a ordem pública. Ou seja, o homem continuava sendo explorado pelo próprio homem. A mão-de-obra era muita e o trabalho era pouco, o que fazia com que os trabalhadores se sujeitassem a situações degradantes para poder manter o emprego.

O que pressupõe o surgimento do trabalho subordinado e, consequentemente, da relação empregatícia, é a existência do trabalho juridicamente livre. Nesse modelo de relação, o empregado não é submisso ao empregador, mas sim subordinado, mediante um contrato no qual ele se obriga a seguir a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços.

Foi a partir do término da Primeira Guerra Mundial que preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantias de determinados direitos fundamentais começaram a ser inseridos nas constituições, incluindo o Direito do Trabalho (DELGADO, 2009).

A Igreja Católica também deu sua contribuição para a criação do Direito do Trabalho. Foram expedidas diversas encíclicas que versavam sobre as condições degradantes das classes trabalhadoras.

A primeira Constituição a tratar do tema foi a Constituição do México, datada de 1917, a qual estabeleceu em seu artigo 123, jornada de oito horas diárias, proibição o trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas diárias, jornada noturna máxima de sete horas, instituição do descanso semanal, salário mínimo, proteção à maternidade, contra acidentes de

trabalho e seguro social, direito de sindicalização e greve, entre outros. (MARTINS, 2009).

Após essa constituição, as demais passaram a tratar do Direito do Trabalho e a constitucionalizar os direitos trabalhistas.

> Do ponto de vista econômico, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do novo ramo jurídico especializado: de um lado, a utilização da força de trabalho livre, mas subordinada, por meio da relação de emprego, como instrumento central da relação de produção pelo novo sistema produtivo emergente; de outro lado, a circunstância de esse novo sistema produtivo também gerar e desenvolver uma distinta modalidade de organização do processo produtivo, a chamada grande indústria. (DELGADO, 2011, p.89).

O Tratado de Versalhes, datado de 1919, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o fito de proteger a relação entre patrões e empregados no âmbito internacional, publicando recomendações e convenções nesse sentido.

O Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, podendo ser enquadrado em três grupos específicos, que são os fatores econômicos, sociais e políticos, todos atuando de maneira conjunta.

2.1 – Precedentes Históricos da proteção jurídica ao trabalho no Brasil

Inicialmente, as Constituições brasileiras tratavam apenas da forma do Estado, do sistema de governo. As Constituições seguintes passaram a versar sobre todos os ramos do Direito, em especial do Direito do Trabalho.

A Constituição de 1824 apenas aboliu as corporações de oficio, visto que deveria haver plena liberdade do exercício de ofícios e profissões. (MARTINS, 2013).

A Constituição de 1891 reconhecia a liberdade de associação, determinando que todos podiam se associar e se reunir livremente e sem armas, não podendo sofrer intervenção da polícia, salvo se fosse para manter a ordem pública.

> As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. (MARTINS, 2013, p. 11).

No ano de 1930, no Governo de Getúlio Vargas, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o qual expediu vários decretos a partir dessa época. Esses decretos versavam sobre profissões, salário mínimo, trabalho das mulheres, Justiça do Trabalho, entre outros.

A Carta Constitucional de 1934 é a primeira constituição do Brasil a tratar especificadamente sobre o Direito do Trabalho. Em sua redação, criou a Justiça do Trabalho. Garantiu a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas diárias, o repouso semanal obrigatório, as férias remuneradas, indenização para trabalhadores demitidos sem justa causa, assistência remunerada a trabalhadoras grávidas, a proibição do trabalho infantil, etc.

> A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como de uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de

> sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto dos trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional. Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. (MARTINS, 2013, p.11).

A Constituição de 1937 reinstalou o corporativismo. Ela atendia aos interesses de grupos políticos que desejavam um governo dominador, centralizador, o qual beneficiasse apenas os dominantes e mais alguns em detrimento dos demais. Nessa constituição, o poder era concentrado somente nas mãos do chefe do Executivo.

Essa constituição criou o sindicato único vinculado ao Estado, o qual dava poderes ao Estado para intervir diretamente em suas atribuições. Foi criado também o imposto sindical, como uma forma de arrecadação de dinheiro, visto que essas entidades de classe eram submissas ao Estado.

Foi nesse período que foi estabelecido a competência normativa dos tribunais do trabalho, com o fito de evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

Em 1943, em virtude da necessidade de sistematização dessas regras, foi aprovada a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. (MARTINS, 2011).

> Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupões um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. (MARTINS, 2013, p.12).

A criação e consolidação das leis de trabalho foram de profunda importância para que o trabalhador adquirisse os direitos atualmente possuídos por eles, percebendo-se que não foi algo conquistado e consolidado da noite para o dia, levou

mais de um século para que esses direitos fossem adquiridos e incorporados à rotina do trabalhador.

Essas mudanças aconteceram ao longo das evoluções das constituições brasileiras, advindo da necessidade de proteção ao trabalhador, visto sua hipossuficiência frente ao empregador.

"Toda estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica desse ramo jurídico específico" (DELGADO, 2009, p.181).

A Constituição de 1946 rompe com o corporativismo da anterior. Passa a viger a participação dos trabalhadores nos lucros, a estabilidade, o direito de greve.

As leis ordinárias começam a instituir novos direitos. A Lei 605/49 tratava do repouso semanal remunerado; a Lei 3.207/57 versava sobre as atividades dos empregados vendedores, viajantes e pracistas; a Lei 4.090/62 instituiu o 13º salário; a Lei 4.266/63 criou o salário-família, entre outros. (MARTINS, 2009).

A Carta de 1967 manteve os direitos trabalhistas normatizados nas Constituições anteriores, acrescentando algumas poucas mudanças.

A última Constituição a ser aprovada foi a de 1988, que incluiu no seu corpo de texto artigos que tratam sobre os direitos trabalhistas. A diferença dessa para as outras constituições é que ela insere esses direitos no Capítulo "Dos Direitos Sociais", no Título "Dos Direitos e Garantias fundamentais", ao passo que as outras inseriam no âmbito da ordem econômica e social.

Esses artigos tratam de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, abrangendo, ainda, outros que visem à melhoria de sua condição social. Versam também sobre a livre associação profissional ou sindical, asseguram o direito de greve, a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação e asseguram a eleição de um representante nas empresas com mais de duzentos empregados, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto dos empregados com os empregadores.

3 PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO (INDIVIDUAL) DO TRABALHO

É importante discorrer sobre os princípios basilares do Direito do Trabalho, princípios estes que visam proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia. Princípio é o início, o começo, o ponto de partida.

> Princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. (DELGADO, 2010, p.171).

Nota-se que foi justamente essa hipossuficiência observada nas relações empregatícias que impulsionou a criação de um direito que protegesse amplamente o trabalhador e que buscou reequilibrar, através dos métodos, regras e princípios, essa relação desigual observada na vivência cotidiana das relações de emprego.

Essa proteção encontra-se amparada nos princípios do Direito do Trabalho, criados e consolidados ao longo dos anos, pensando sempre na melhoria das condições de emprego.

Os mais importantes princípios especiais justrabalhistas são: a) princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego. (DELGADO, 2010).

A) Princípio da Proteção: esse princípio serve como base para todos os outros princípios, pois ele influencia em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado.

O princípio da Proteção norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho. Ele visa manter a igualdade das partes, protegendo a parte mais frágil de uma relação trabalhista, o empregado. Até o surgimento das normas trabalhistas, o empregado se via desprotegido, pois não tinha voz ativa e não tinha quem intercedesse por ele.

Ele se traduz pela interferência do Estado nas relações de emprego, por meio das normas imperativas, com o objetivo principal de diminuir a desigualdade existente entre empregador e empregado.

B) Princípio da Norma Mais Favorável: este princípio aduz que o operador do Direito do Trabalho deverá optar pela norma mais favorável ao empregado. No caso de um conflito entre duas ou mais normas jurídicas vigentes e aplicáveis à mesma situação, deve-se aplicar aquela que seja mais vantajosa para o trabalhador.

C) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas: “informa tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas.” (DELGADO, 2010, p.186).

As regras jurídicas são essencialmente imperativas, não podendo ser afastadas pela simples vontade das partes. O que prevalece é a restrição à autonomia da vontade no contrato de trabalho, em detrimento da soberania das partes nos ajustes das condições contratuais.

D) Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas: esse princípio, também conhecido como princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, é uma ramificação do princípio anterior. O empregado não pode dispor dos seus direitos.

A ordem justrabalhista utiliza esse princípio como instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no âmbito da relação empregatícia, como veículo principal para tentar igualizar, no plano jurídico, a diferença nítida existente entre os sujeitos da relação empregatícia. (DELGADO, 2010).

O Direito do Trabalho obriga o trabalhador a se proteger na relação de emprego. Por mais que ele sofra alguma coação/indução para pactuar um contrato que seja prejudicial para si, esse pacto não será valido, tendo em vista a imperatividade das normas trabalhistas e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

A intenção da legislação é assegurar a efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia.

“Para a ordem trabalhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.” (DELGADO, 2010, p. 187).

E) Princípio da Condição Mais Benéfica: sempre que houver contraponto entre dispositivos contratuais em concorrência, prevalecerá aquele que for mais favorável ao empregado.

A cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador se sobrepujará àquela menos benéfica. Uma cláusula contratual favorável ao empregado somente poderá ser suprimida caso seja superada por cláusula posterior ainda mais benéfica.

F) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: esse princípio deriva do princípio cível da Inalterabilidade dos Contratos, conhecido pelo brocardo *pacta sunt servanda* (“os pactos devem ser cumpridos”).

Essa inalterabilidade contratual lesiva, como o próprio nome já diz, só não poderá ocorrer se for para lesar o trabalhador, tendo em vista sua hipossuficiência perante o empregador. Ela será extremamente rigorosa caso contraposta a alterações desfavoráveis ao empregado.

“As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador.” (DELGADO, 2011, p.189).

Esse princípio coloca o risco do negócio única e exclusivamente para o empregador. Independentemente do insucesso do negócio, o empregador deverá arcar com as obrigações trabalhistas.

Os fatores externos ao insucesso do negócio não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador perante o trabalhador.

A Carta Magna de 1988, em seu art. 7º, VI, tira o caráter absoluto desse princípio, ao prever a possibilidade de alteração, quando fixa a regra geral da irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

G) Princípio da Intangibilidade Salarial: protege o trabalhador contra mudanças contratuais e normativas que impactem na redução salarial.

Porém, assim como o princípio da inalterabilidade Contratual Lesiva, encontra barreira no inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal, quando permite a possibilidade de redução salarial via convenção ou negociação coletiva.

H) Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma: aduz que o dia a dia trabalhista produz mais efeitos do que o conteúdo do contrato em si, agregando todas as nuances existentes no cotidiano da prestação de serviços.

Como mostra Delgado, “A prática habitual altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes.” (2010, p. 187).

Corroborando com o pensamento de Delgado, Zimmermann Neto (2010, p.39) aduz que:

> Nas soluções de conflitos de prevalência entre os fatos atestados por documentos escritos e assinados, e os reais como eles se deram de acordo com provas e testemunhos válidos. Exemplo: podem-se impugnar os registros de ponto (prova documental) com o depoimento de testemunhas (prova testemunhal).

I) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: propõe, como regra geral, que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado, posto que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo de emprego, pois isto é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia.

Como retrata Delgado (2010), quando se percebe que a grande maioria da população economicamente ativa compõe-se de pessoas que vivem apenas do seu trabalho, perceptível se mostra a relevância desse princípio do Direito e sociedades atuais.

E, segundo Rodriguez (2000, p.239):

> [...] para compreender este princípio devemos partir da base que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.

Como se pode inferir do que foi exposto acima, sem os princípios individuais do direito do trabalho a relação de trabalho não teria alcançado o patamar dos dias atuais, aonde a proteção do trabalhador vem em primeiro lugar.

Esses princípios norteiam toda a relação trabalhista, garantindo uma segurança jurídica para o trabalhador, visto que a voz ativa nessa relação pertence ao empregador. Nota-se que, geralmente, um princípio acaba complementando o outro, preenchendo as lacunas por ele deixadas.

4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Antes de tudo, mostra-se imperioso entender o significado da palavra *flexibilização.*

Quando se busca por flexibilização em dicionários, encontram-se vários conceitos. Dentre esses, pode se destacar o Dicionário Infopédia da Lingua Portuguesa : “ato ou efeito de flexibilizar, de tornar flexível ou menos rígido; redução ou eliminação de regras ou medidas coercivas; abrandamento de rigor ou da severidade de algo”. (BRASIL, 2017).

Conforme preceitua o renomado jurista Sérgio Pinto Martins (2015, p.9):

> Utiliza-se a denominação flexibilização para dar mais elasticidade às regras trabalhistas, em contrapartida àquela fixação rígida que sempre se preconizou. Seria uma nova forma de enfrentar as crises econômicas.

A flexibilização das normas trabalhistas é um tema de grande relevância no cenário atual, tendo grande repercussão devido ao projeto de lei aprovado pelo Congresso Nacional no ano corrente.

O que levou o governo brasileiro a propor uma flexibilização nas leis trabalhistas foi o enorme cenário de crise a nível mundial e nacional e a alegação da necessidade de uma modernização na CLT.

O governo entende que a lei imobiliza o mercado de trabalho, dificultando a geração de empregos e, em consequência disso, criando uma barreira para a recuperação econômica. (MARTINS, 2015).

Ele enxerga positivamente a concessão de liberdade para o trabalhador definir juntamente com o empregador os termos de trabalho relativos ao contrato assinado por ambos, não visualizando a possibilidade de que isso abra espaço para exploração. (MARTINS, 2015).

Além disso, acredita também que é através da flexibilização das leis trabalhistas que se dará a recuperação econômica, com a geração de novos empregos e a possível transformação do trabalho informal em formal.

Na sociedade contemporânea, muito se fala da necessidade de haver uma flexibilização das leis trabalhistas. Seja pelo fato de a CLT ser obsoleta, não compreendendo os fatos vividos atualmente, seja pelo aumento maciço do desemprego.

Vejamos o que preconiza Pinto Martins (2015, p.1):

> Para uns, a flexibilização é um anjo, para outros, o demônio. Está entre o céu e o inferno. Para certas pessoas, é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica.

A flexibilização das leis trabalhistas surgiu devido à necessidade da adaptação da legislação trabalhista em atender as necessidades atuais da economia globalizada. Ela tem o intuito de encontrar o equilíbrio entre o proveito econômico dos empregadores e o interesse dos trabalhadores.

A legislação trabalhista ficou rígida e complexa diante do contexto de um mundo globalizado, visto que o período atual difere do período no qual esses direitos foram criados.

Como mostra Martins (2015, p. 2):

> A necessidade das mudanças nas relações trabalhistas, de forma a reduzir os custos do trabalho para o empregador, leva à necessidade da flexibilização do Direito do Trabalho e de serem estabelecidas modificações.

A CLT já não tem mais a mesma função que tinha quando foi criada, necessitando de uma revisão para se adequar ao mundo globalizado atual. A função do Direito do Trabalho não é somente a proteção do empregado, mas sim a regulação das relações existentes entre ambas as partes: empregado e empregador. Não se pode pensar em proteção se for visado apenas um lado da relação.

É uma característica do contrato de trabalho a bilateralidade, posto que envolve obrigações tanto do trabalhador quanto do empregador, havendo reciprocidade no conjunto de prestações. A bilateralidade da relação é colocada de lado na medida em que a função protecionista a desconhece e beneficia uma das partes em detrimento da outra.

Como mostra Souza Mucci (2013), o direito comercial não protege o comerciante, o direito administrativo não protege a administração e, portanto, é sandice se posicionar de modo contrário nos outros ramos do Direito.

Tem-se que a flexibilização não vem a ser uma medida impeditiva ou supressora, no todo, dos direitos trabalhistas, visto que a Constituição Federal a prestigiou, no seu artigo 7º, VI, XIII e XIV.

Quer seja autorizando a redução de salário por convenção ou acordo coletivo de trabalho, a compensação ou redução da jornada de trabalho por meio de acordo ou convenção coletiva ou o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas por meio de negociação coletiva, o instituto da flexibilização está presente na Constituição Federal, carta maior do Estado Brasileiro.

É de suma importância haver a conciliação entre o econômico e o social. O primeiro é a produção; o segundo é a própria sobrevivência do trabalhador e da sua família. Há a necessidade de haver maior flexibilização das condições de trabalho, inclusive para manter o próprio trabalho. (MARTINS, 2015).

Segundo Cássio Mesquita Barros Jr (1994, *apud* MARTINS, 2015, p.12):

> A flexibilidade do Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que têm a finalidade social e econômica de conferir a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingencias rápidas ou contínuas do sistema econômico.

Ainda no âmbito das conceituações do instituto da flexibilização, Luiz Carlos Amorim Robortella sintetiza (1994, p.97, *apud* MARTINS, 2015, p.12):

> É o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e

> institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

A flexibilização das regras trabalhistas vem a ser, ainda, uma maneira de atenuar o princípio protecionista à relação laboral. O aludido princípio não será eliminado, mas terá seus efeitos minorados em determinadas situações específicas. (MARTINS, 2015).

O Direito do Trabalho, de maneira geral, é muito rígido, rigidez essa que tem o fito de conceder uma proteção ao hipossuficiente dessa relação empregatícia, o empregado.

Contudo, essa enorme rigidez acaba surtindo o efeito inverso, pois ao invés de proteger, acaba desprotegendo, na medida em que o desemprego começa a aparecer. “A legislação tem de se adaptar à própria continuidade da empresa, para que esta possa continuar oferecendo empregos aos trabalhadores.” (MARTINS, 2015, p.37).

O Direito Trabalhista deve se preocupar também com a possibilidade econômica da empresa, pois não há como existir uma relação empregatícia se não houver dois polos. “Estabelecer legislação extremamente rígida implicaria a extinção das empresas e, por consequência, dos empregos.” (MARTINS, 2015, P.37).

“A flexibilização, ou seja, o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos, se fez necessária para a adaptação de novas tendências.” (MARTINS, 2015, p.32).

A rigidez das leis aumentam os trabalhadores do mercado informal, que não podem ficar mais desprotegidos do que estão. Há a necessidade da elaboração de um sistema que os insira no mercado de trabalho formal.

É mister demonstrar que flexibilização não vem a ser desregulamentação. Flexibilização vem a ser encontrar um equilíbrio entre as normas trabalhistas e a economia atual. Desregulamentação é a total ausência de normas trabalhistas em detrimento da pactuação da vontade das partes.

> Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas às relações de trabalho. Na desregulamentação, o Estado deixa de

> intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação, a lei simplesmente deixa de existir, pois é retirada a proteção do Estado em relação ao trabalhador.
>
> Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. (MARTINS, 2015, p.14).

Os dois institutos se correlacionam, mas não se confundem.

Segundo Rosane Fonseca da Rocha (2005, p.35):

> A flexibilização tem por escopo propiciar o ajustamento do complexo normativo laboral às mudanças decorrentes das flutuações econômicas, evoluções tecnológicas ou quais outras alterações que requeiram imediata adequação da norma jurídica.

Mudanças, no âmbito trabalhista, sempre serão necessárias quando o intuito for a manutenção da relação de emprego, a criação de novos empregos e a diminuição do desemprego. O ideal seria tentar equilibrar essa relação na medida do possível, afastando em parte a proteção do trabalhador na tentativa de razoar, de modo a igualar as posições.

Contudo, é necessária a fiscalização do governo para que o empregado não fique totalmente à mercê do empregador. O Estado deve continuar fazendo um dos seus principais papéis, o de fiscalização.

5 MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

A relação jurídica empregatícia se concretiza através do contrato de trabalho, gênero que possui várias espécies.

Os contratos expressos são aqueles em que as partes firmam suas vontades através de um documento dotado de fé pública.

Conforme Delgado (2011, p.507):

> Os contratos de trabalho podem, desse modo, ser expressos ou tácitos, conforme o tipo de expressão da manifestação de vontade característica do pacto efetivado.
>
> Podem ser, ainda, individuais (contrato individual de trabalho) ou plúrimos, conforte o numero de sujeitos ativos (empregados) componentes do respectivo polo da relação jurídica.
>
> Podem, finalmente, ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado, conforme a previsão de sua duração temporal.

Nos contratos tácitos, as partes firmam suas vontades de maneira implícita, “revelam-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre eles, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação”. (DELGADO, 2011, p.507).

No contrato expresso, será determinado quais serão as obrigações e direitos de cada parte. No contrato tácito, não precisa haver acordo prévio que contenha o conteúdo do acordo de trabalho, bastando atos que comprovem a caracterização da relação empregatícia. Contudo, sendo expresso ou tácito, esse contrato deverá obedecer as leis do ordenamento jurídico e as normas trabalhistas.

No contrato individual de trabalho, tem-se um único empregado no polo ativo da relação empregatícia formada, enquanto no contrato plúrimo haverá mais de um ou diversos trabalhadores no polo ativo dessa mesma relação. (DELGADO, 2011).

Contrato individual não quer dizer que seja um contrato composto por apenas uma pessoa. Todo contrato trabalhista é bilateral, a bilateralidade é da natureza de

todo e qualquer contrato trabalhista, na medida em que esse contrato é celebrado por duas pessoas com o intuito de cumprir esse acordo.

Para caracterizar o contrato individual é necessário apenas um sujeito operário no polo ativo da relação. Conforme a Súmula 129 do TSF, não importa quantos integrantes estejam no outro polo ativo (o empresarial), contanto que tenha apenas um sujeito operário.

Já os contratos plúrimos são aqueles vistos como contrato de equipe. O polo ativo é formado por vários obreiros, os quais representam uma unidade laborativa. Apesar de existir um único contrato de trabalho, existem relações jurídicas.

Quanto aos aspectos temporais, o contrato pode ser por tempo indeterminado e por tempo determinado.

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado a duração temporal não será prefixada, não haverá termo extintivo. Já nos contratos de trabalho por tempo determinado, também conhecido como contrato a termo, a duração será estabelecida desde o nascedouro do pacto laboral.

Como mostra a CLT:

> O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. (BRASIL, 1943).

O contrato por tempo indeterminado corresponde à regra geral, predominando quanto ao contrato de trabalho por tempo determinado. Parte disso advém de dois aspectos que são princípios basilares do direito (individual) do trabalho.

Primeiramente, devido ao princípio da continuidade da relação de emprego, que protege a permanência do vínculo empregatício. Em segundo lugar, pois o contrato de trabalho por tempo indeterminado favorece ao empregado (princípio da norma mais favorável ao empregado), visto que o patrão investe mais no empregado com contrato de trabalho por tempo indeterminado, além de gerar mais verbas na hora da rescisão do contrato.

Os contratos por tempo determinado mais conhecidos são: a) contrato de experiência; b) contrato de obra certa; c) contrato de safra; d) contrato por temporada.

O contrato de experiência corresponde àquele celebrado entre as partes cuja duração máxima será de 90 dias. Após isso, ou o funcionário será contratado por tempo indeterminado ou não passará na fase probatória. (DELGADO, 2011).

Essa modalidade de contrato visa identificar a efetiva qualificação profissional do trabalhador, além da sua aptidão para cumprir com o que está no contrato de trabalho.

O contrato de obra certa, segundo Delgado (2011, p. 541):

> É o pacto empregatício urbano a prazo, qualificado pela presença de um construtor em caráter permanente no polo empresarial na relação e pela execução de obra ou serviço certo como fator ensejador da prefixação do prazo contratual.

O que justifica esse contrato é a realização de serviço ou obra certos, com vínculo ao objeto empresarial do construtor que está contratando o obreiro.

Como mostra Delgado (2011, p. 538), o “contrato de safra é o pacto empregatício rural a prazo, cujo termo final seja fixado em função das variações da atividade agrária”.

“Contratos por temporada são pactos empregatícios direcionados à prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial.” (DELGADO, 2011, p.543).

Sérgio Pinto Martins (2013) mostra que o contrato de experiência se diferencia do contrato por temporada. No contrato temporário o prazo é de 3 meses. O pacto contratual é estabelecido em meses, não em dias. É um contrato bilateral. Já no contrato de trabalho temporário, o prazo máximo é de 90 dias, é um contrato triangular (trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário, tomador ou cliente.

Há duas posições doutrinárias quanto à classificação do contrato por temporada: uns entendem como contrato por tempo indeterminado, outros consideram ser contrato por tempo determinado.

O contrato por temporada é o que mais se assemelha ao contrato de trabalho intermitente, pois os trabalhadores são chamados para trabalhar quando o empregador está precisando, diferenciando-se do contrato intermitente por ter prazo certo.

Além disso, o trabalhador deverá cumprir jornada de oito horas, além de ter o seguro contra acidente de trabalho e indenização por demissão sem justa causa ou antes do término normal do contrato.

6 CONTRATO ZERO-HORA, A JORNADA INTERMITENTE NO REINO UNIDO

O contrato de trabalho na modalidade intermitente, chamado no exterior de “contrato zero-hora”, é aquele no qual o trabalhador é convocado conforme a demanda, percebendo remuneração com base nas horas que efetivamente trabalhar.

Essa modalidade de contrato de trabalho não existia no Brasil, não era recepcionado pela CLT, mas já era praticado em vários países, como os Estados Unidos, Itália, Reino Unido, entre outros.

Contudo, com o advento da Lei 13.467/2017, essa modalidade de contrato de trabalho passou a ser recepcionada pelo Estado Brasileiro. Esse contrato de trabalho surgiu, no Brasil, com o fito de tentar combater o mercado informal e o desemprego.

Como é uma modalidade nova de contrato de trabalho, ainda não se sabe os efeitos que isso causará na vida de milhares de pessoas.

Tendo em vista essa questão, se faz necessário analisar se realmente essa modalidade de contrato de trabalho trará benesses ou se precarizará a relação empregatícia, analisando, para tanto, a jornada intermitente já vigente em outro país, qual seja, o Reino Unido.

Para que essa análise pudesse ser feita, utilizou-se um livro lançado pela editora LTr, da autora Patrícia Maeda, no qual ela faz um estudo de caso do contrato de trabalho intermitente no Reino Unido.

No Reino Unido, essa modalidade de contrato de trabalho, denominada de contrato zero-hora, se difundiu por volta dos anos 2000, utilizando-se como fundamentação dessa modalidade de trabalho a flexibilidade e a liberdade contratual, legitimando essa moderna forma de contratação. (MAEDA, 2017).

> Segundo o governo britânico, significa que “eles [trabalhadores] estão de plantão para trabalhar quando você [empresário] precisar deles; você não tem que lhes dar trabalho; eles não têm de trabalhar quando solicitado”. (UNITED KINGDOM, Government, *apud* MAEDA, 2017, p.113).

Como demonstra Maeda (2017), sabe-se que esse modelo existe há mais de vinte anos, mas a discussão acerca dele se tornou relevante quando foi divulgado, em junho de 2013, que uma grande rede de varejo utilizava-o em larga escala.

> O contrato de trabalho zero-hora é apresentado como a grande aposta do Estado para a flexibilidade nos negócios, facilitar a contratação de novos trabalhadores e fornecer caminhos para o emprego para jovens e desempregados. (MAEDA, 2017, p.114).

As discussões em torno do tema ensejaram a elaboração de uma consulta elaborada, no ano de 2013, conforme relata o Departamento de Negócios, Inovação e Habilidades do governo Britânico (MAEDA, 2017).

Dentre os temas discutidos, as questões levantadas foram a presença de "cláusula de exclusividade", por meio do qual o trabalhador estaria proibido de prestar serviços para outro empregador, mesmo que o empregador que detenha o contrato de exclusividade não ofereça nenhum trabalho; a falta de conhecimento sobre os termos, condições e consequências desse contrato para os trabalhadores, como exemplo disso o fato de o trabalhador não saber com certa antecedência quais dias e quantas horas irá trabalhar por semana/mês, o que fará com que o empregado não saiba quanto perceberá mensalmente e não poderá programar suas outras atividades; e a falta de observância e compreensão dos empregadores acerca de suas responsabilidades. (MAEDA, 2017).

> No tocante à transparência do contrato zero-hora, o governo britânico admitiu a necessidade de aprimorá-la com as seguintes propostas: melhorar o conteúdo e a acessibilidade da informação, aconselhamento e orientação sobre contratos de trabalho e direitos e acesso dos trabalhadores zero-hora a benefícios; incentivar a elaboração de um Código de Boas Práticas por representantes de empregadores sobre o justo uso de contratos zero-hora, uma vez que é papel do empregador explicar com clareza a proposta do contrato; fornecer cláusulas-modelo para contratos zero-hora. (MAEDA, 2017, p.115).

Conforme mostrado acima, o governo visualizou a necessidade de melhorar vários aspectos nessa modalidade de contrato de trabalho, visto a incerteza trazida para a vida dos empregados.

Várias questões foram levantadas, com base em pesquisa feita, por indivíduos do Reino Unido, das quais se podem destacar:

> a) conter o crescente número de pessoas contratadas mediante contratos zero-hora, uma vez que esse tipo de contrato deveria ser exceção e não regra;
>
> b) igualdade em termos de flexibilidade para ambos - trabalhador e empregador -, de modo que não pudesse ser utilizada como ferramenta disciplinar;
>
> c) os contratos zero-hora deveriam ser aplicados apenas por determinadas circunstâncias raras e não como forma de negar direitos aos trabalhadores;
>
> d) empregados não devem ser obrigados a se vincular a apenas uma empresa, sobretudo se não recebem horas suficientes de trabalho e, portanto, de salário;
>
> e) os anúncios de emprego devem dizer claramente se as vagas referem-se a contratos zero-hora;
>
> f) os empregados devem ser mais bem informados sobre quando estarão trabalhando;
>
> g) inexistência de informação sobre o número exato de pessoas que estão trabalhando sobre contratos zero-hora atualmente. (United Kingdom, Department for Business Innovation & Skills, apud MAEDA, 2017, p.115).

É possível visualizar o inúmero quantitativo de dúvidas e anseios demonstrados pelos indivíduos, posto que não podem programar suas vidas em absolutamente nada, pois não saberão quanto irão receber.

Conforme Maeda (2017), o Departamento de Negócios, Inovação e Habilidades do governo Britânico declarou-se contrário ao uso de cláusulas de exclusividade nessa modalidade de contrato, tendo em vista que essas cláusulas iriam prejudicar a escolha e flexibilidade para os trabalhadores (indivíduos) e seu uso “significaria que, quando nenhum trabalho é oferecido aos indivíduos, eles ficam impedidos de procurar por trabalho onde quer que seja para ajudar a aumentar a renda, se assim o desejarem”. (United Kingdom, Department for Business Innovation & Skills, *apud* MAEDA, 2017, p.116).

Contudo, Maeda (2017) chegou à conclusão, com base na consulta, que o governo britânico não pretende banir a cláusula de exclusividade, mas sim limitar seu uso, na medida em que essa cláusula será proibida nos contratos em que não

houver garantia de determinado nível salarial semanal para o empregado, ainda com a exceção dos contratos de trabalho cujo salário seja superior a 20 libras por hora.

> O Escritório para Estatísticas Nacionais britânico – Office National Statistics (NOS) – reconhece que a falta de definição legal induz não só a mediações diversas a respeito do contrato zero-hora por diferentes grupos, mas também a percepções diferentes para o empregador e o trabalhador sobre o que deveria ser considerado zero-hora.
>
> Destaca ainda que, embora existam diferentes definições sobre esse contrato de acordo com cada órgão de pesquisa, em geral o elemento comum é a ausência de garantia de número mínimo de horas de trabalho. (MAEDA, 2017, p.116).

Não é necessário muito estudo para saber que a falta de garantia de um número mínimo de horas acaba gerando incerteza e instabilidade, visto que não tem como o indivíduo fazer o mínimo de programações das suas atividades, do pagamento de suas contas, de como vai prover o seu sustento, etc.

Por mais que as publicações e consultas do governo britânico aparentem neutralidade, é fato que o contrato zero-hora causa uma profunda tensão nas relações de trabalho. (MAEDA, 2017).

Uma grande questão é levantada: “se a pessoa está sob um contrato zero-hora e não lhe foi oferecida nenhuma hora de trabalho por três semanas, ela ainda deve ser considerada contratada ou desempregada?”. (Wood & Burchell *apud* MAEDA, 2017, p.116).

O ponto central da questão não é o fato de esse contrato não oferecer horas de trabalho, mas sim o fato de não ofertar nenhuma segurança quanto ao horário de trabalho. Essa insegurança acaba gerando, nos empregados, ansiedade, estresses e desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, devido ao fato de não poder se programar o pagamento de contas ou outras coisas corriqueiras do dia-a-dia. Se por um lado esse tipo de contrato de trabalho representa uma forma de programação flexível controlada pelo empregador, por outro as pesquisas demonstram que essa modalidade de trabalho destrói a saúde, o bem-estar e o equilíbrio entre vida e trabalho dos empregados. (MAEDA, 2017).

Como mostra Maeda:

> No tocante ao argumento da flexibilidade, Alex J Wood e Brendan Burchell afirmam que, na realidade, são os empregadores que possuem toda a flexibilidade em fornecer ou reter trabalho, conforme sua conveniência, ao passo que os trabalhadores em geral receiam recusar o trabalho quando lhes é oferecido, pois temem serem punidos com o não oferecimento de trabalho nas próximas semanas ou nos próximos meses. (Wood & Burchell *apud* MAEDA, 2017, p.117).

Essa modalidade de emprego sem um mínimo de regras estabelecidas somente contribui para a manutenção o desemprego, em razão de que o trabalhador não tem a menor ideia se será chamado para trabalhar, ou não.

> Ulrich Beck explica que a partição da jornada de trabalho não combate o desemprego com o pleno emprego, mas com a generalização do subemprego. Assim, a redistribuição da renda se dá com seu próprio rebaixamento e com a redução de garantias sociais e oportunidades profissionais, gerando novas incertezas e desigualdades sociais, numa espécie de “decadência coletiva”. (Beck, 2011, p. 208-209 *apud* MAEDA, 2017, p.119).

É necessário que haja uma regulamentação desse contrato de trabalho, contendo um mínimo de horas a serem trabalhadas, dias na semana/mês que o empregado irá prestar esse serviço e proibição da cláusula de exclusividade, para gerar um mínimo de segurança para aqueles que irão efetivamente prestar os serviços.

7 DA LEI 13.467/2017: A INSTITUIÇÃO DA JORNADA INTERMITENTE NO BRASIL

Agora que já foi feito um importante relato de como essa modalidade de contrato de trabalho funciona em outro país, partamos para o tema central desse estudo.

Considera-se contrato de trabalho intermitente a prestação de serviços, com subordinação e de forma descontínua, ocorrendo com alternância de período de serviços prestados e de inatividade.

O que caracteriza o vínculo empregatício é a subordinação.

A Lei 13.467/2017 foi sancionada pelo Presidente da República no dia 13 de julho de 2017. Contudo, em vista da *vacacio legis,* espera-se o prazo de 180 dias para que a lei possa entrar em vigor, fato este que será no dia 13 de novembro de 2017.

Com o fito de regulamentar o contrato de trabalho intermitente, a Lei 13.467/2017 incluiu na CLT o art. 452-A e alterou o art. 443 (trataremos aqui apenas dessas duas alterações):

> 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 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. (BRASIL, 2017).

O contrato de trabalho intermitente foi criado para atender às necessidades das empresas que exercem atividade com intensidade variável ou descontinuidade, autorizando às partes da relação de emprego a entrar em acordo para que a prestação de trabalho seja alternada por um ou mais períodos de inatividade.

O Congresso Nacional, quando colocou esse projeto em votação, afirmou que essa modalidade de contrato de trabalho incentiva a criação de novos empregos e a regulamentação da contratação de funcionários sem horários fixos de trabalho, o que já ocorre em alguns setores, como os de bares e restaurantes.

Nessa modalidade de contrato de trabalho são intercalados períodos de prestação de serviços e de inatividade, definidos em horas, dias ou meses, independente do tipo de atividade do trabalhador e do empregador.

A única exceção, como demonstra o §3º do art. 443, será para os aeronautas, que continuarão regidos por legislação própria.

Conforme mostra o art. 452-A, esse contrato deverá ser celebrado por escrito, contendo especificamente o valor da hora de trabalho, o qual não poderá ser inferior ao valor do horário do salário mínimo vigente ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não;

No §1º tem-se que o meio de comunicação para a convocação para a prestação de serviços poderá ser qualquer um que seja eficaz, devendo ser informado qual será a jornada, com a antecedência mínima de três dias corridos;

Recebida a convocação, o prazo para o empregado responder ao chamado será de um dia útil, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (§2º, art. 452-A).

Caso o trabalhador recuse a oferta, não restará descaracterizada a subordinação para fins do contrato de trabalho nessa modalidade. (§3º art. 452-A).

Em caso de aceitação da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir o acordo, sem motivo justo, pagará à outra parte, no prazo de 30 dias, o equivalente a 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (§4º, art. 452-A).

Essa multa que deverá ser paga criará uma punição excessiva ao trabalhador, pois o que se entenderá por motivo justo? Quem irá definir quais poderão ser esses motivos?

O trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes, visto que o período de inatividade não será considerado como tempo à disposição do empregador. (§5º, 452-A).

Tem-se aqui uma das maiores diferenças dessa modalidade de contrato para a modalidade de contrato existente no Reino Unido, o contrato zero-hora. No contrato intermitente é permitida a prestação de serviços para outros empregadores, podendo assim perceber uma maior renda.

Contudo, se não se sabe quais dias e horas irá trabalhar, como poderá fechar um outro contrato com outro empregador, sem haver choque de horários?

Para que se possa gerar o mínimo de estabilidade nessa relação, o Governo deve especificar um numero mínimo de horas a serem trabalhadas, para que o empregado possa ter meios de subsistência.

> Trata-se, em verdade, da 'formalização' e institucionalização do popularmente conhecido 'bico' ou 'biscate'. As empresas eliminam o custo com o contrato de trabalho formal, digno, lançando mão da força de trabalho dos muitos trabalhadores que terão à disposição somente quando houver demanda para tanto.
>
> Tal medida visa, certamente, baratear os custos das empresas, o que seria legítimo não fosse fundada na retirada de direitos e precarização das relações de emprego. A jornada intermitente contraria, portanto, tudo o que o direito do trabalho preconiza, negando a própria razão de existir deste. (LAURENTINO, 2017).

Como se vê no §§ 7º e 8º, após o trabalho, o empregado receberá, imediatamente, com base no valor acordado no contrato, lembrando aqui que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao pago aos demais empregados que exerçam a mesma função, as parcelas a seguir: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de 1/3; 13º salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais. O empregador recolherá, na forma da lei, a contribuição previdenciária e o FGTS com base nos valores pagos no período mensal.

O empregado terá direito, a cada 12 meses, a usufruir nos doze meses subsequentes, de um mês de férias, não podendo ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (§9º, 452-A).

Vê-se aqui uma imposição do legislador, e não um direito, como colocado no corpo do texto. O empregado será obrigado a tirar férias, por mais que ele não queira.

Para uma pessoa que não percebe nenhuma remuneração certa, contínua, de que adianta tirar férias, ficando proibido de trabalhar? Isso só poderá gerar um desgaste e estresse muito grande, pois as contas continuarão chegando e a fonte de renda estará parcialmente bloqueada.

Conforme mostra Miglioranzi & Habermann (2017, p.93):

> A contratação de maneira intermitente é uma das alterações mais lesivas já propostas pelo legislativo brasileiro. Nessa modalidade de contrato, se a empresa considerar mais vantajoso que o empregado trabalhe por menos dias ou menos horas em uma semana em que o movimento for reduzido, poderá diminuir a solicitação de serviço ao trabalhador, que receberá apenas pelas horas trabalhadas e não um salário mensal ajustado.

Essa lei, do jeito que está, ao invés de criar empregos, tornará a relação de emprego, já existente ou que venha a existir, frágil, posto que a lei está muito aberta, muito ampla.

Não há imposição de limites a essa flexibilização, tudo está a cargo do empregador. A lei tira o risco do negócio do empregador e joga para o empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Essa reforma coloca o legislado em detrimento do negociado, ao passo que afasta o disposto no art. 2º, que diz “[...] que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, lei nº 5.452/43), para que o empregado arque com o risco do negócio, pois se não houver demanda, não haverá trabalho, o empregado não será chamado para prestar serviços.

Uma reforma que, diferentemente do que foi pregado, que viria com o fito de criar novos postos de trabalho, instalará a instabilidade, o caos. O trabalhador não poderá se programar adequadamente para a prestação de serviço, posto que não terá como saber os dias e horários de trabalho, e nem quanto ganhará ao final do mês.

Esse tipo de contrato de trabalho, da maneira que está, sem nenhum limite, defende apenas os interesses da classe empresarial.

É cediço a necessidade de mudança, mas não da maneira como foi feita, olhando apenas para o empresariado, afastando completamente a proteção do hipossuficiente.

Por mais que não haja exclusividade de maneira expressa, ela ocorrerá de maneira tácita, pois o empregado, na medida em que deverá estar à disposição de seu empregador ao tempo de sua solicitação e diante de uma recusa, será deixado de lado, sofrendo punição por não estar disponível quando o empregador precisou dos seus serviços.

O Governo vem prometendo medidas provisórias para limitar os poderes dados ao empregador. Contudo, está muito próximo do período em que a lei entrará em vigor e até agora nada foi feito.

8 CONCLUSÃO

Do exposto, nota-se que a legislação trabalhista deve ser mais maleável à economia e às necessidades de adaptação dessa legislação atual, não podendo, contudo, esquecer-se dessa parte mais frágil, tendo em vista que o empregado, para se manter no mercado de trabalho, se sujeita a condições de trabalho menos favoráveis e direitos adquiridos não implantados.

É necessário também que haja uma adaptação das normas de trabalho em conformidade com as mudanças econômicas, sob o argumento plausível de que normas mais rigorosas resultariam em um maior numero de desempregados, devido a atual conjuntura econômica.

Contudo, estudos precisam ser feitos com base no mercado de trabalho brasileiro, que é o mercado que irá adotar essas medidas de flexibilização, sendo uma dessas o contrato de trabalho na modalidade intermitente.

Analisando esse modelo de contrato de trabalho, já adotado por outros países, vê-se o seu potencial precarizante, visto que o empregado ficará totalmente à mercê do empregador, que determinará como e quando esse serviço será prestado.

O empregado não perceberá uma renda mensal mínima estabelecida e não poderá fazer plano a curto, médio e longo prazo, uma vez que não saberá quais dias será chamado para trabalhar.

Essa instabilidade contribui para aumentar o nível de ansiedade e estresse sob o qual quase todos já vivem, em que pese mais de 13 milhões de brasileiros se encontrarem desempregados.

O Governo deverá adotar medidas (por meio de medidas provisórias) que assegurem um mínimo de proteção ao empregado, pois do jeito que está, o caos irá se instalar.

Não há nenhuma limitação quanto a isso, abrindo espaço, inclusive, para que o empregador demita o funcionário já estabilizado e o contrate para trabalhar na modalidade intermitente, diminuindo em muito seus gastos e aumentando a produtividade.

É imperioso que o Governo institua uma segurança mínima ao trabalhador, como exemplos: a retirada da cláusula de multa, caso o obreiro falte; a instituição de um mínimo de horas a serem trabalhadas por mês durante esse vínculo empregatício, para que o empregado perceba um mínimo de remuneração mensal e possa ao menos sobreviver; entre outras medidas necessárias.

Como o elemento subordinação está presente, o qual caracteriza o vínculo empregatício, é prudente adotar um mínimo de regras instituídas por meio de lei, de maneira clara, para a proteção do empregado.

É necessário e urgente a implementação de um mínimo de horas de trabalho para que haja garantia de uma remuneração, pois sendo o contrário disso, será um emprego sem compromisso de prover renda, tirando o empregado de uma situação de desemprego para uma de subemprego.

A flexibilização vem para tentar achar o equilíbrio entre as vontades das partes envolvidas, tentando diminuir as regras para, assim, evitar a diminuição de empregos e que portas se fechem para os dois lados, empregadores e empregados.

A legislação deve adaptar-se (além da manutenção da proteção ao hipossuficiente) à própria continuidade da empresa, tendo em vista a necessidade de continuar oferecendo emprego aos trabalhadores, visando estimular a economia. A realidade da relação de trabalho está mais humanizada, visto que passou a oferecer ao trabalhador condições de trabalho mais justas, pois se constatou que o trabalhador é, nitidamente, a parte mais frágil dessa relação.

Contudo, essas medidas (para permitir a flexibilização) devem ser analisadas com extremo cuidado, pois o empregado, sendo a parte mais frágil dessa relação e, diante ainda de sua necessidade, obriga-se a se sujeitar a medidas inseguras para se manter dentro do mercado de trabalho.

Para conseguir adequar o contrato e as relações de trabalho ao mercado de trabalho flexibilizado sem ameaçar as proteções dos direitos mínimos conquistados pela classe trabalhadora, é necessário que essas normas sejam limitadas em sua atuação.

Se não houver limitação, haverá a subordinação por completo dos empregados aos empregadores, posto que nunca haverá uma negociação de forma igualitária, pois o empregador é quem detém o poder arbitrário de despedida,

podendo suprimir, quando lhe for conveniente, direitos adquiridos, tendo como exemplo a irredutibilidade salarial, princípio previsto na Constituição Federal do Brasil.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 17 out. 2017.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Lei nº 5.452, de 1º de maio de 2017. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 25 out. 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho.** 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

Dicionário infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico. Acesso em 15 out. 2017.

LAURENTINO, Pedro Ernesto. **Sobre o contrato de trabalho intermitente da reforma trabalhista.** Disponível em: < http://averdade.org.br/2017/08/sobre-o-contrato-de-trabalho-intermitente-da-reforma-trabalhista/> , Acesso em: 26 de out. 2017.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos – trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do Trabalho.** 29. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho.** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIGLIORANZI, Juliana Migot & HABERMANN, Raíra Tuckmantel. **Comentários à Reforma Trabalhista.** Leme: Habermann Editora, 2017.

ROCHA, Rosane Fonseca da. **Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras.** Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes, 2005. Disponível em: < http://www.avm.edu.br/monopdf/36/ROSANE%20FONSECA%20DA%20ROCHA.pdf . Acesso em: 22 set. 2016.

RODRIGUEZ, Plá Américo. **Princípios do direito do trabalho.** 3. Ed. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA MUCCI, Luciana Virginio de. **Flexibilização das relações de trabalho.** Presidente Prudente: Faculdade de Direito De Presidente Prudente: 2013. Disponível em: http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/4476/4234 . Acesso em: 19 out. 2016.

ZIMMERMANN NETO, Carlos. **Direito do Trabalho.** 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.